

EURO-VALIDATION
pan-europäisches System zum Nachweis lebenslangen Lernens
für die nachhaltige Entwicklung auf dem Lande

Leitfaden guter Praktiken

Teil 2

Europäische Erfahrungen: Gegenwärtige Praktiken, Politik und Bedarf am Nachweis von nicht-formellen und informellen Lernen

2.1 Nachweis von nicht-formellen und informellen Lernen in Europa

2.1.1 Einleitung

Die Europäische Union machte deutliche Fortschritte, um das Thema lebenslanges Lernen (einschließlich des nicht-formellen und informellen Lernens) auf die nationalen Tagesordnungen der Mitgliedsstaaten zu setzen. Strategien und Praktiken bleiben weitestgehend in der nationalen Verantwortung und werden in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich geregelt. Das Projekt Euro Validation erachtete es deshalb als angemessen, die Methoden und Systeme zum Nachweis und der Zertifizierung von nicht-formellen und informellen Lernen in der erweiterten Europäischen Union zu untersuchen. Es wurde erwartet, dass diese Untersuchungen eine solide Basis zum Verstehen des Umfangs der vier Schritte "Bewertung – Anerkennung – Zertifizierung – Akkreditierung" unter den verschiedenen nationalen Gegebenheiten liefern würde. Um eine vergleichende Analyse zu erstellen, wurde die Untersuchung von folgenden Fragen geleitet:

1. Wer bestimmt die Politik hinsichtlich des Angebots von nicht-formellen und informellen Lernen?
2. Wer bietet wem nicht-formelle und informelle Ausbildung an?
3. Welche Fortschritte haben die Länder hinsichtlich des nicht-formellen und informellen Lernens und unter Berücksichtigung des Umfangs an Bewertung, Anerkennung, Zertifizierung und Akkreditierung gemacht?
4. Welches sind die verfügbaren Möglichkeiten der Zertifizierung?
5. Welche Kriterien der Zertifizierung gibt es?

6. Wie wird die Zertifizierung gewährt, und welche minimalen Anforderungen bestehen, zum Beispiel: Fertigkeiten, Prüfungen auf Grundlage von Wissen und Portefeuille sowie anderen Möglichkeiten?
7. Welche Gremien der Zertifizierung gibt es?
8. Welcher Bedarf besteht durch die existierenden Zertifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte (z. B. berufliche Entwicklung, Mobilität, usw.)?
9. Worin besteht der Wert von Qualifikationen für den Arbeitgeber (formelle Anerkennung der Fertigkeiten)?

Diese Fragen wurden durch jedes der nationalen Teams untersucht und mittels verschiedener Interviews mit den Verantwortlichen in Schlüsselpositionen (durchschnittlich 15 pro Land) an Hand eines strukturierten Fragebogens durchgeführt. Eine Zusammenfassung der Hauptergebnisse der elf nationalen Berichte und einen Überblick über die nationalen Systeme und Schlussfolgerungen werden im Folgenden gegeben.

2.1.2 Nationale Untersuchungen

Finnland

In Finnland erfolgt die nicht-formelle Bildung durch Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Die wesentlichsten Merkmale der nicht-formellen Bildung (liberale Bildung) sind die Vielfalt der Stundenpläne, eine freiwillige Teilnahme an Lehrveranstaltungen und die Verwendung unterschiedlicher Lernmethoden. Die wichtigsten Bildungseinrichtungen sind: der Finnische Verband zur Erwachsenenbildung (FAEA); die Offene Universität; Sommeruniversitäten; Volkshochschulen; Zentren für Erwachsenenbildung; "Altersuniversitäten"; Berufsverbände wie der Finnische Handwerksverband und die Jugendakademie, die jungen Leuten wertvolle Fertigkeiten für ihr Berufsleben vermittelt.

Die öffentlichen Einrichtungen in Finnland haben schon Anfang der 90er Jahre mit der Entwicklung von nationalen Initiativen zur Anerkennung von informellem und nicht-formellem Lernen begonnen. Die Aktivitäten zum Nachweis sind zum größten Teil dezentralisiert und die Bildungseinrichtungen haben einen großen Spielraum. Die Anerkennung und Akkreditierung früheren Lernens erfolgt in drei Hauptrichtungen:

1. Akkreditierungsverfahren zum früheren Lernen wie in der Erstausbildung
2. Anerkennung und Akkreditierung früheren Lernens während des Studiums
3. Anerkennungsverfahren auf Grundlage von Kompetenzeinschätzung und ähnlichen Qualifikationen

Die Qualifikationssysteme auf der Grundlage von Kompetenzen wurden 1994 in Kraft gesetzt und die kompetenz-orientierten Qualifikationen werden durch das Berufsbildungsgesetz für Erwachsene von 1999 geregelt. Die Bewerber erstellen individuelle Pläne zur Vervollkommnung ihrer kompetenz-orientierten

Qualifikationen. In diesem Prozess werden sie von den Bildungseinrichtungen und dem Arbeitgeber begleitet. Das System gründet sich auf die Kooperation zwischen den Arbeitsmarktorganisationen, Arbeitgeberorganisationen und Bildungseinrichtungen. Das Finnische Komitee für lebenslanges Lernen sieht in diesem kompetenz-orientierten System den Beginn für ein umfangreiches System in dem die Leute ihre Fertigkeiten und ihr Wissen zeigen und nachweisen können.

Deutschland

Der Bedarf des Arbeitsmarktes in Deutschland wurde bisher größten Teils durch das formelle Bildungssystem abgedeckt, das traditionell die erforderlichen hoch qualifizierten Arbeitskräfte geliefert hat. Die berufliche Ausbildung, die Arbeit und Theorie führen vereint zu einem akkreditierten Abschluss und spielen eine entscheidende Rolle innerhalb dieses formellen Systems. Bis vor kurzem, wurden alternative Lernwege außerhalb des formellen Systems selten verwendet. Die jüngsten wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Veränderungen stellen jedoch neue Herausforderungen an das deutsche Bildungssystem. Das Bundesinstitut für Berufsausbildung (BIBB) arbeitet daran, das gegenwärtige System abzuändern und das Konzept des lebenslangen Lernens darin zu integrieren. Obwohl es noch kein gesetzliches Rahmenwerk gibt, gewinnen die Ideen des nicht-formellen und informellen Lernens als Teil der Initiativen zum lebenslangen Lernen in diesem Zusammenhang an Boden. Eine Reihe von Gremien auf verschiedenen Ebenen sind verantwortlich, dass die Bestimmungen des jüngsten Berufsausbildungsgesetzes umgesetzt und verstärkt werden. Die Bundesregierung ist verantwortlich für die betriebliche Berufsausbildung. Auf regionaler Ebene werden dazu beträchtliche Anstrengungen durch unabhängige Wirtschaftsorganisationen, einschließlich der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern und Berufsverbände unternommen. Es gibt verschiedene Initiativen, die gegenwärtig mehrere kompetenz-orientierte Qualifikationen, die nicht-formelles, informelles und formelles Lernen einschließen, untersuchen und testen. Diese "Qualifikationspässe" werden durch eine Reihe von Ausbildungsorganisationen verliehen. Die Vielfalt der Maßnahmen, die zu diesen Pässen führen und die große Zahl der Bezeichnungen (z. Z. 90 Stück) schafft einige Verwirrung. Pässe, die auf die Entwicklung des Einzelnen gerichtet sind, sind selten, da die Qualifikationspässe eng mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes verbunden sind. Es besteht die Notwendigkeit beratende Verfahrensweisen und Strukturen zu schaffen.

Griechenland

Die Zertifizierung des Lernens basiert hauptsächlich auf Prüfungen, die formellen Bildungsmaßnahmen folgen und streng durch das griechische Bildungsministerium geregelt sind. Ein umfassendes Rahmenwerk zum Nachweis nicht-formellen Lernens wurde noch nicht entwickelt, obwohl die Grundlagen dafür schon gelegt wurden. Die jüngsten Gesetze, die Schaffung einer neuen Institution (EKEPIS) zur Akkreditierung von weiteren (nicht-formellen) Bildungsstrukturen (KEK), die Zertifizierung von Bildungsplänen für eine Reihe von Berufen und die Zertifizierung von Ausbildern, die anhand dieser Pläne unterrichten, sind wichtige Schritte in diesem Prozess. Die wichtigen Gesetze, die 2003 und 2005 eingeführt wurden, umreißen ein System,

welches die Berufsausbildung und den Beruf verbindet, obwohl dies noch nicht verwirklicht worden ist. Es erkennt die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens an und ist bestrebt, Erstausbildung und Weiterbildung effektiver zu koordinieren. Gegenwärtig kann nur nicht-formelles Lernen in Verbindung mit Fremdsprachen oder Computerwissen nachgewiesen werden: das *Staatliche Fremdsprachen Zertifikat* und die *Staatliche Computer-Fahrerlaubnis*, die beide mit einer Prüfung abschließen, sind seit kurzem möglich. Das Landwirtschaftsministerium hat auch ein sogenanntes *Grünes Zertifikat* angekündigt. Dieses Zertifikat ist an Bauern und andere Unternehmer im ländlichen Raum gerichtet und basiert auf einer Reihe von flexiblen Lernangeboten. Das *Grüne Zertifikat* wird auf Grundlage von Prüfungen in Ausbildungszentren des Ministeriums verliehen werden. Kompetenz-orientierte Zertifikate werden offiziell selten ausgestellt und sind besonders für technische Berufe (z. B. Elektriker) notwendig, da sie die notwendige Bedingung für eine Berufserlaubnis sind.

Ungarn

In Ungarn stellen private Bildungseinrichtungen mit 53 - 60% den größten Anteil an nicht-formeller Bildung, mit Schwerpunkt auf den Sprachunterricht, bereit. Daneben existieren auch öffentliche Einrichtungen unter der Leitung des ungarischen Universitätsverbands in Budapest, sowie Bildungsträger für Erwachsenenbildung, die informelle und nicht-formelle Bildungsangebote haben. Das Gesetz zur Erwachsenenbildung überträgt dem Ministerium für Beschäftigung und Arbeit die Verantwortung für die Berufsausbildung (formelle und nicht-formelle). Deshalb spielt das Ministerium eine Hauptrolle in der Kontrolle der Berufsausbildung, dem Definieren von Kriterien zur Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und der Erarbeitung eines Systems von Sprachzertifikaten. Die nationale Stelle zur Anerkennung von Programmen der Erwachsenenbildung ist verantwortlich für die Zertifizierung von Ausbildungsplänen und Ausbildungseinrichtungen, und es besteht ein modulares System zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen. Diese Qualifikationen, die in einem überarbeiteten Verzeichnis von 800 Berufen aufgelistet sind, können mittels staatlicher Prüfungen erworben werden.

Niederlande

Die niederländische Regierung gründete die *Kommission zur Anerkennung von informell erworbenen Fertigkeiten* (1993) und schuf Bildungszentren zur Berufsausbildung (2003), die auf die Förderung der Anwendung und des Nachweises von Systemen des früheren Lernens zielen. Es existieren zwei Wege zum Nachweis früheren Lernens: der zusammenfassende Weg, der nur die Zertifizierung zum Ziel hat, und der formative Weg, mit Schwerpunkt auf Lernmöglichkeiten für den Einzelnen. In kleinen und mittleren Betrieben liegt die Betonung noch auf der zusammenfassenden Herangehensweise, da zu wenig Zeit für den intensiveren formativen Weg zur Verfügung steht. Die meisten Verfahren zum Nachweis früheren Lernens nutzt man in den Personalakten, Interviews mit dem Kandidaten und praktischen Prüfungen. Vertreter der Bildungszentren, der Unternehmen, und des regionalen Bildungszentrums (ROC) führen den Kandidaten durch diesen Prozess. Die Verleihung des Zertifikats oder Diploms unterliegt meistens dem ROC. Der

Bildungsminister hat die Verantwortung für die formelle Akkreditierung auf die Bildungsinstitute übertragen. Zusätzlich haben die Wirtschaftszweige ihre eigenen Akkreditierungssysteme, von denen einige innerhalb der Branche aufgrund ihres praktischen Wertes anerkannt werden. Einzelne Organisationen können ebenfalls Zertifikate ausstellen, die diesem Standard entsprechen. Ein Beispiel dieser Praxis kann in den gemeinnützigen Organisationen gesehen werden, die ihre Freiwilligen entsprechend ihres eigenen und einzigartigen Systems zertifizieren, das nicht an irgendwelche formellen Nachweissysteme gebunden ist.

Norwegen

Die nicht-formelle Bildung in Norwegen findet innerhalb des allgemeinen Bildungssystems, der Erwachsenenbildung, den Volkshochschulen, Anbietern von Fernstudien, privaten Bildungsträgern sowie am Arbeitsplatz statt. Nachweise werden durch Bildungseinrichtungen und Wirtschaftsverbände auf verschiedenen Wegen erteilt. Bei beruflichen und anderen nationalen Zertifikaten für berufliche Qualifikationen, werden Kompetenzen generell durch offizielle, akkreditierte und unabhängige dritte Organisationen bestätigt. Zusätzlich wurde ein nationales System zum Nachweis und Akkreditierung, *RealDoc*, geschaffen, das informelles und nicht-formelles Lernen in den VOX Instituten anerkennt. VOX ist ein nationales Institut für Erwachsenenbildung, mit der Aufgabe, Forschungs- und Entwicklungsprojekte in der Erwachsenenbildung zu initiieren, koordinieren und dokumentieren. Die norwegische Regierung hat VOX als ein zentrales Instrument zur Einführung der neuen Kompetenzreform geschaffen, einer Reform, die darauf gerichtet ist, den Bedarf an neuen oder veränderten Kompetenzen in der Gesellschaft, am Arbeitsplatz und auf persönlicher Ebene gerecht zu werden. Das *RealDoc* System beinhaltet alles formelle, nicht-formelle und informelle Lernen, das der Einzelne in allen verschiedenen Lerngebieten erworben hat – durch das Bildungssystem, im Arbeitsleben und seinen Freizeitaktivitäten. Früheres Lernen wird in einem Kompetenznachweis dokumentiert, der vom einzelnen Arbeitnehmer durch Selbsteinschätzung zusammengestellt wird. Dieses Dokument wird am Arbeitsplatz erstellt, unterzeichnet und durch den Arbeitgeber beglaubigt. Dieser Prozess basiert auf gegenseitigem Vertrauen und dem sozialen Kapital, das am Arbeitsplatz entwickelt wurde. Gemeinnützige Arbeit wird vom Einzelnen ebenfalls durch Selbsteinschätzung dokumentiert. Die entwickelten Methoden und Instrumente zum Nachweis von nicht-formellen Lernen beinhalten Interviews mit dem Arbeitnehmer, die Einschätzung seiner Personalakte und den Nachweis seiner praktischen Fähigkeiten.

Polen

In Polen gibt es wenig Nachweis an nicht-formellen und informellen Lernen. Nachweismethoden wurden durch die allgemeine Bildungsreform (1999) und die Reform der Weiter- und Berufsausbildung (2002 - 2004) eingeführt. Das gegenwärtige Berufsausbildungssystem (CVT) hat einen sehr breiten Umfang. Es umfasst öffentliche und private Einrichtungen und spielt inner- und außerhalb des Schulsystems eine große Rolle. Die Bildungseinrichtungen für Weiterbildung sind ein wichtiges Element des CVT Systems. Diese multifunktionellen und öffentlichen Bildungseinrichtungen bieten Weiterbildung für Erwachsene inner- und außerhalb der

Schule an, und testieren diese Qualifikationen auch. Externe Prüfungen, die den Erwerb von beruflichen Qualifikationen bestätigen, stellen eine der Verbindungen zwischen dem System der beruflichen Erstausbildung und dem System der beruflichen Weiterbildung dar. Qualifikationen, die außerhalb des Schulsystems erworben wurden (einschließlich von Qualifikationen aus dem Arbeitsprozess), können durch die Teilnahme an Prüfungen der staatlichen Prüfungskommission nachgewiesen werden. Es gibt auch Prüfungsgremien, die von den Arbeitgebern ernannt werden (z. B. der Handwerkskammern) und die gleichwertige Qualifikationen bescheinigen, zum Beispiel Qualifikationen als Geselle oder Meister in einem bestimmten Beruf. Zusätzlich wird in gewissen Berufen (z. B. Objektschutz, Ingenieure und technische Mitarbeiter der Elektroversorgung, Gesundheits- und Arbeitssicherheit) die Zuständigkeit über den Nachweis von Qualifikationen an entsprechende Gremien und Berufsverbände delegiert. Es gibt verschiedene Zertifikate, die von privaten Bildungsträgern und anderen Organisationen angeboten werden (z. B. gemeinnützige Arbeit, Computerkompetenz, Leitungstätigkeit auf dem Lande, usw.), die nicht offiziell vom Staat anerkannt werden, obwohl die Ausbildung im Fernstudium möglich ist. Fernstudienkurse führen zu formell anerkannten Zertifikaten oder bieten die Möglichkeit zur formellen Anerkennung. Die Überwindung der vom Staat und den Verbänden geschaffenen Hindernisse, die ein System von kompetenz-orientierten Nachweisen in Polen hervorgebracht haben, erfordert eine breitere Veränderung der sozialen Werte, Einstellungen und Normen. Solch eine Veränderung könnte eine neue Lernkultur hervorbringen, die den Einzelnen ermutigt und es ihm ermöglicht, sich den rasch verändernden Bedingungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Rumänien

In Rumänien gibt es öffentliche und private Bildungsträger für nicht-formelles Lernen. Das Bildungs- und Wirtschaftsministerium entwickelt Lehrgänge, die auf die Anforderungen der Unternehmen und des Arbeitsmarktes zugeschnitten sind. Die Nationale Agentur für Arbeit und Berufsausbildung entwickelt und finanziert über ihre Ausbildungszentren auch Bildungsprogramme, Qualifikationen und Umschulungen für Arbeitslose oder Arbeiter, die von Arbeitslosigkeit betroffen sein werden. Private Ausbildungszentren bieten auch autorisierte und nicht autorisierte Lehrgänge für spezielle Tätigkeitsbereiche an. Diese Lehrgänge werden unter der Schirmherrschaft der Handelskammern, Gewerkschaften, Unternehmen, Kulturzentren und anderen Organisationen organisiert. Die Bildungseinrichtungen können autorisierte Bildungsprogramme organisieren, die eine Zertifizierung unter nationaler Anerkennung sicherstellen, wenn sie durch die Nationalen Rat der Erwachsenen- und Weiterbildung autorisiert wurden.

Berufliche Zentren zur Bewertung von Kompetenzen sind verantwortlich für den Nachweis der beruflichen Kompetenz, die durch nicht-formelles und informelles Lernen erworben wurde. 2005 wurden in Rumänien 17 Bewertungszentren autorisiert, 57 Berufe zu bestätigen, die es im nationalen Berufsverzeichnis in den folgenden Bereichen gibt: Funk- und Fernsehkommunikation, Bankwesen, Sozialarbeit, Handel, Brandschutz, IT Branche, Projektmanagement, Mechanik, Dienstleistungen, Postwesen, Bildung und Landwirtschaft. Der Nationale Rat für Erwachsenen- und Berufsausbildung (NCAPT) autorisiert und überwacht die Bewertungszentren und

zertifiziert die Prüfer der beruflichen Kompetenzen sowie die internen und externen Prüfer. Dieser Bewertungsprozess ist freiwillig und unabhängig vom Ausbildungsprozess. Er folgt offiziellen Kriterien, die im Verzeichnis der Berufe geschaffen wurden und basiert auf beruflichen Erfahrungen.

Spanien

Nicht-formelles und informelles Lernen wird im öffentlichen und privaten Sektor Spaniens als positiv betrachtet. Ein neues Gesetz über Qualifikationen und die Berufsausbildung, das auf ein integrales System der Berufsausbildung, Qualifikationen und ihrer Akkreditierung zielt, wurde verabschiedet. Dieses System versucht, auf die sozialen und ökonomischen Anforderungen mittels einer breiten Ausbildung zu reagieren und auf verschiedene Erwartungen und persönliche Situationen einzugehen. Der erste Schritt in Richtung Einführung von beruflichen Qualifikationen wurde durch die Erarbeitung des *Nationalen Katalogs für berufliche Qualifikationen* gemacht. Dieser Katalog umfasst auch die Berufsausbildung, die für jede der Qualifikationen notwendig ist. Das nationale Institut verbindet verwaltende Organe mit den Sozialpartnern und ist verantwortlich für die Ausarbeitung und Überarbeitung des *Nationalen Katalogs für berufliche Qualifikationen*. Zur Zeit führen nicht viele Lehrgänge mittels nicht-formellen Lernens zu einer Qualifikation. Dies ist ein strittiger Punkt zwischen dem Staat, den Berufsverbänden und Gewerkschaften – obwohl es verschiedene Initiativen hinsichtlich der Erarbeitung von Nachweismethoden und Anerkennung von nicht-formellen und informellen Lernens gibt. Aufgrund des mangelnden Interesses privater Bildungsträger, ist es schwierig, den tatsächlichen Umfang von Ausbildungsmaßnahmen sowie den Bedarf am Nachweis ihrer Lehrgänge einzuschätzen. Die Initiative zum Nachweis und Zertifizierung erfolgte durch die öffentlichen Verwaltungsorgane. Die Zentralregierung ist verantwortlich für die Regulierung und Koordination des Nationalen Systems der Qualifikationen und Berufsausbildung. Der hauptsächliche Konflikt im Zertifizierungsprozess ist, dass es zwei parallele Zertifizierungsbehörden gibt, die nicht mit einander kooperieren. Das Ministerium für Arbeit und Soziales stellt Zertifikate in der Berufsausbildung aus, während das Ministerium für Bildung und Wissenschaft die formale Bildung regelt und Qualifikationen durch Prüfungen zertifiziert.

Schweden

Nicht-formelles Lernen hat in Schweden schon immer eine wichtige pädagogische Rolle in der organisierten, liberalen Erwachsenenbildung gespielt. Verschiedene Optionen sind verfügbar. Arbeits-orientiertes Lernen (in enger Kooperation mit den Bildungsträgern) ist eine beliebte Möglichkeit für Erwachsene. Einige Verbände des dritten Sektors stellen Zertifikate aus, die nur begrenzt anerkannt werden. Solche Zertifikate umfassen Jagd- und Sprachzertifikate sowie Bootsscheine. Der Nachweisprozess findet im Bildungsbereich schon seit vielen Jahren statt. In den letzten Jahren haben aber die Aktivitäten und die Intensität in einigen Wirtschaftsbereichen zugenommen. Überraschenderweise gibt es trotz aller Initiativen und Aktivitäten noch kein nationales Nachweissystem, obwohl die Schwedische Nationale Nachweiskommission (2003 gegründet) mit der Entwicklung von

Nachweismethoden beauftragt wurde. Das Bildungssystem und die Sozialpartner teilen sich in Schweden die Verantwortung im Nachweisprozess. Die Dezentralisierung des schwedischen Bildungssystems bedeutet, dass auch örtliche Behörden eine wichtige Verantwortung beim Nachweisprozess besitzen, und dieser zwischen den Verwaltungen unterschiedlich sein kann.

Die Motivation zum Nachweis hat in Schweden zwei klare Ursachen. Die erste heißt *Kunskapslyftet*, eine nationale Bestrebung zur Erhöhung des Bildungsstandards der Bevölkerung zur oberen Stufe der allgemeinen Schulbildung, und die andere ist, die berufliche Einschätzung von Einwanderern zu unterstützen. Mehrere verschiedene arbeits-orientierte Zertifikate werden gegenwärtig ausgestellt, zum Beispiel Zertifikate in der Berufsbildung (in 78 Berufen) sowie Gesellen- und Meisterbriefe (in 115 Berufen). Berufliche Zertifikate werden auch durch die Wirtschaftsverbände verliehen.

Eine wichtige und nützliche Errungenschaft in Schweden ist die Formulierung der zehn Kriterien, die sich auf die allgemeinen Kompetenzen beziehen, die umgeschrieben und entwickelt wurden, um den Bedingungen der verschiedenen Berufe und dem Standard der beruflichen Kompetenzen eines jeden Berufes gerecht zu werden. Diese zehn Kriterien sind: Handhaben von Informationen, sprachliche und kommunikative Kompetenzen, Kompetenzen im Lösen von Problemen, Plane und Organisieren, Kompetenzen in der Durchführung von Aufgaben und Lösen praktischer Probleme, Kompetenzen zur Kooperation, Kompetenzen in der Verwendung von Ausrüstungen, Qualitätsbewusstsein, ästhetische Einstellungen, und Leitung der Entwicklung.

Großbritannien

In Großbritannien wird nicht-formelles und informelles Lernen hauptsächlich durch die kommunale Bildungs- und Entwicklungseinrichtung aber auch durch arbeits-orientierte Programme angeboten. Beide Möglichkeiten können zertifiziert und durch akkreditierte Programme nachgewiesen werden. Die treibenden Schlüsselfaktoren sind die Möglichkeit Arbeit zu bekommen, die Mobilität und Übertragbarkeit der akkreditierten Kernfertigkeiten des Einzelnen im wirtschaftlich wettbewerbs-orientierten Vereinigten Königreich. Ein nationales Rahmenwerk der Qualifikationen gibt das Niveau vor, in welchem Qualifikationen anerkannt werden können, und es ermöglicht einen Vergleich zwischen den verschiedenen Qualifikationen sowie der Festlegung klarer Wege im gewählten Beruf. Die nationalen Berufsqualifikationen (NVQs) sind auf Tätigkeiten bezogene, kompetenz-orientierte Qualifikationen, die sich auf nationale Berufsstandards gründen, und werden durch Einschätzung und Ausbildung erlangt. Unterstützt durch Berater, werden die Lernenden angehalten einen persönlichen Entwicklungsplan zu erstellen, der als Anlage zur Personalakte ein „Profil der Fertigkeiten“ sowie einen Mechanismus zur Registrierung der Qualifikationen beinhaltet. Zertifizierungsstellen wurden im ganzen Land festgelegt, die die Akkreditierung von SVQs (Schottland), NVQs (England und Wales), sowie die Anerkennung von früherem informellen Lernen (Schottland) und die Anerkennung von lebenslangen Lernen (Rat für Lernen und Fertigkeiten, England) durchführen. Dieses System von kompetenz-orientierten Qualifikationen ist darauf gerichtet, eine funktionierende, realistische Schnittstelle zwischen nicht-formellem und formellem Lernen und der Akkreditierung in Großbritannien bereitzustellen. Es

muss jedoch zwischen den Praktiken in England und Schottland unterschieden werden. Während in England der Schwerpunkt eher auf der Akkreditierung liegt, gibt es in Schottland dagegen eine Herangehensweise durch den Lernenden. Durch die Anleitung, bleiben die Teilnehmer länger in der Lernphase. Es gibt auch Hindernisse der Akkreditierung, einschließlich der Kosten für den Einzelnen, kleine und mittlere Unternehmen sowie Kleinstunternehmen, Beförderungsmöglichkeiten und Zentren in denen nicht-formelles Lernen bereitgestellt wird. Die bestehende Lernkultur, besonders bezüglich des nicht-traditionell Lernenden, kann auch ein Hindernis bei der Akkreditierung sein. In Schottland wird gerade die kommunale Planung innerhalb der neuen Strukturfonds getestet, bei denen gerade Gelder reserviert werden, um die ländliche Bildung zu unterstützen. Das Potential für das Internet Lernen in ländlichen Gegenden wird seit vielen Jahren getestet und befindet sich noch in der Untersuchungsphase. Einige entfernt gelegenen Regionen haben keinen Breitbandanschluss, was ein weiterer Nachteil ist.

2.1.3 Schlussfolgerungen

Die Untersuchungen zur Politik und zum Angebot an informellen und nicht-formellen Lernen in den elf Ländern zeigen die drei wichtigen Gruppen der Europäischen Union und ihrer Nachbarländer:

- Nord- und Zentraleuropa: Finnland, Deutschland, Niederlande, Norwegen, Schweden, Großbritannien
- Südeuropa: Griechenland, Spanien
- Neu Mitgliedsstaaten / Osteuropa: Ungarn, Polen, Rumänien

Nicht-formelles und informelles Lernen wird in allen beteiligten Ländern durch eine Vielzahl von Organisationen mit unterschiedlichen Schwerpunkten angeboten. Wir unterscheiden zwischen:

- Ländern mit einer langen Tradition und einem großen Markt von meist öffentlichen Bildungsmaßnahmen des nicht-formellen Lernens: Finnland, Niederlande, Norwegen, Schweden und Großbritannien
- Ländern mit einem begrenzten öffentlichen Sektor aber mit einem entwickelten privaten Sektor, der für den Bedarf an Spezialisten oder neuen Kompetenzen am Arbeitsmarkt sorgt: Deutschland, Griechenland, Spanien, Rumänien
- Ländern mit einem begrenzten privaten und öffentlichen Sektor für nicht-formelles Lernen, mit Betonung des formellen Lernens und vom Staat kontrollierter Ausbildung: Ungarn, Polen

Eine Analyse der Qualifikationen in den verschiedenen Ländern ergab, dass die Arten der Zertifizierung und Akkreditierung des jeweiligen Landes die Form des formellen Bildungssystems widerspiegeln. Die Länder können an Hand einer Skala eingeteilt werden. An einem Ende befinden sich die Länder, die durch „offene“ formelle Bildungssysteme gekennzeichnet sind. Diese Systeme ermöglichen die Kombination von formellen und nicht-formellen oder informellen Arten des Lernens unter einem flexiblen System von Qualifikationen, die früheres Lernen anerkennen (Kompetenzen und Kenntnisse, die aus jeglicher Form des Lernens resultieren). Der *Nachweis*

früheren Lernens wurde umfassend angewandt, besonders ab den 1990ern in Ländern wie Finnland, den Niederlanden, Norwegen und Großbritannien. Flexible Nachweissysteme basieren auf Personalakten und Arbeitseinschätzungen. Diese Länder bieten auch eine ganze Reihe von nicht-formellen Ausbildungsmöglichkeiten an, die zu einer zertifizierten Qualifikation führen. Die Zertifizierungsstellen sind entweder zentralisiert oder dezentralisiert.

Am anderen Ende der Skala befinden sich die Länder mit „geschlossenen“ Bildungssystemen, die formelle Qualifikationen bevorzugen, die meistens auf Prüfungen basieren. In diesen Ländern wird nicht-formelles und informelles Lernen nicht nachgewiesen und akkreditiert (Deutschland, Griechenland, Ungarn, Polen, Spanien). Eine Ausnahme ist die Vergabe von Genehmigungen für technische Berufe durch die Sozialpartner oder den Staat.

Die Skala illustriert die Flexibilität des nationalen Systems zum Nachweis und der Zertifizierung von nicht-formellen und informellen Lernens. Die Position der verschiedenen Länder auf dieser Skala werden in Abbildung 1 wie folgt gezeigt:

<i>Offene Lernsysteme</i>	<----->	<i>Regulierte Lernsysteme</i>
<i>Nachweis auf Grundlage von Kompetenzen</i>	<----->	<i>Nachweis durch Prüfungen</i>
<i>Viele nicht-formelle öffentliche Angebote</i>	<----->	<i>begrenzte nicht-formelle öffentliche Angebote</i>

UK, NL, FI, NO ----- SE ----- RO ----- HU, GR, DE, PL

Abbildung 1: Skala der Bildungssysteme, die die Position der Länder zeigen

Flexible Nachweissysteme schaffen die Möglichkeit für eine persönliche Entwicklung und dienen dem Aufbau einer lebenslangen Laufbahn des Lernens. Eine vergleichende Analyse der nationalen Untersuchungen zeigt, dass es notwendig ist, die guten Praktiken flexibler Nachweismethoden und ihrer Zertifizierung aus den am linken Ende der Skala stehenden Länder in die Länder auf der rechten Seite der Skala zu übertragen. In den meisten Ländern (mit Ausnahme von Schweden und Norwegen) muss früheres Lernen nachgewiesen und zertifiziert werden, um vom Arbeitgeber anerkannt und akzeptiert zu werden. Diese Standards und Einstellungen in die traditionellen Bildungssysteme mit ihren inneren, stark protektionistischen Einstellungen (gewöhnlich durch die Bildungsministerien befürwortet) zu übertragen, ist kein leichter Prozess. Dies wird von einer breiteren, sozialen Veränderung der Werte und Einstellungen abhängig sein, die sich in neuen politischen Veränderungen und speziell bei der Förderung einer neuen Lernkultur zeigen werden, die dem Einzelnen erlaubt, sich an die rasch verändernden Bedingungen und Anforderungen des Arbeitsmarkts anzupassen.

Spezielle Beispiele guter, übertragbarer Praktiken sind:

- In den skandinavischen Ländern wurde der Ausdruck *Realkompetanse* (wirkliche Kompetenzen) geschaffen, um alle Aspekte des Nachweises abzudecken (Nordic Council, 2001). *Realkompetanse* beinhaltet den gesamten Bereich der Lernergebnisse, vom formellen bis zum informellen Lernen, und wurde in einigen

Fällen als zu breit kritisiert. Das Konzept ist jedoch wichtig, um die gesamten Qualifikationen und Kompetenzen des Einzelnen einzubeziehen.

- In England und Schottland vergibt ein zentrales öffentliches System nationale berufliche Qualifikationen (NVQs oder SVQs) und wird dabei von einem Netzwerk an autorisierten Gremien unterstützt.
- In den Niederlanden akzeptiert ein flexibles und liberales System zum Nachweis früheren Lernens alle Lernformen, unabhängig davon, ob sie auf formellem, informellen oder nicht-formellen Methoden beruhen. Abschlüsse werden durch ein Netzwerk von Einrichtungen zur Anerkennung und Akkreditierung von Kompetenzen vergeben.
- In Schweden hat der Staat zehn Kriterien allgemeiner Kompetenzen formuliert, die zusammen mit spezifischeren Kriterien für berufliche Kompetenzen angewendet werden. Der kompetenz-orientierte Nachweis von allgemeinen und beruflichen Kompetenzen erfolgt durch ein dezentralisiertes System der Städte und Gemeinden, da kein nationales System existiert.

2.2 Tiefenstudie zum Bedarf am Nachweis, der Zertifizierung und Akkreditierung in sechs Bereichen der ländlichen Regionen

2.2.1 Einleitung

Studien zum Bedarf am Nachweis, der Zertifizierung und Akkreditierung von nicht-formeller und informeller Bildung wurden in elf europäischen Ländern durchgeführt. Die Studien untersuchten sechs Wirtschaftsbereiche mit Bezug auf ländliche Gegenden. Die sechs Bereiche waren: Landwirtschaft, industrielles Gewerbe, Tourismus, Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie andere Dienstleistungen. Ein gemeinsamer Fragebogen wurde als Grundlage der Untersuchungen erstellt, und eine Kombination aus mündlichen, telefonischen und elektronischen Interviews fand in jedem Land statt. Dreißig Interviews (durchschnittlich fünf pro Sektor) in verschiedenen öffentlichen Einrichtungen, privaten Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen wurden in jedem Bereich pro Land durchgeführt. Die Untersuchungen zielten darauf ab, Licht in folgende Themen zu bringen:

1. Ist es notwendig erfahrungsmäßiges, informelles oder nicht-formelles Lernen in den Sektoren anzuerkennen?
2. Werden existierende Modelle der Anerkennung in den einzelnen Bereichen definiert oder betreffen sie alle Sektoren?
3. Welche Form des Bedarfs bietet die Anerkennung (z. B. berufliche Entwicklung, Mobilität, nachhaltige Beschäftigung, neue Fähigkeiten für eine nachhaltige Entwicklung)?
4. Gibt es einen notwendigen Bedarf sowie Erfahrungen bei der Anerkennung von informellem und nicht-formellen Lernen in jeden Wirtschaftsbereichs?

Die Ergebnisse wurden in elf nationalen Berichten, die alle Sektoren beinhalteten, zusammengestellt. Diese wurden dann in sechs horizontale Berichte quer durch alle

elf an der Untersuchung beteiligten Länder eingearbeitet (ein Bericht für jeden Sektor).

Es folgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus den sechs horizontalen Berichten aus allen Wirtschaftssektoren.

2.2.2 Berichte zu den Sektoren

Industrielles Gewerbe

Gegenwärtige Modelle zur Anerkennung des Lernens im industriellen Gewerbe sind zum größten Teil durch das allgemeine Bildungssystem eines jeden Landes bestimmt. In diesem Sektor, mehr als in allen anderen, besteht die Tendenz, dass die anerkannte Bildung berufliche Elemente (wie die Lehre) mit schulischem Lernen vereint, obwohl Arbeitgeber mehr Wert auf die Fertigkeiten legen, die durch frühere Erfahrungen gewonnen wurden.

In einigen Ländern, zum Beispiel in Griechenland und Polen, hat der öffentliche Sektor beträchtlichen Einfluss auf die Anerkennung der beruflichen Bildung und die voraussichtliche Arbeit der Beschäftigten ohne formelle Qualifikationen. Um den Bedürfnissen des Wirtschaftsbereiches gerecht zu werden, müssen öffentliche und private Bildungseinrichtungen ihre Konzepte und Prinzipien zur Anerkennung von nicht-formellem und informellem Lernen überprüfen und auf den neuesten Stand bringen.

Unternehmer des Wirtschaftsbereiches stellen fest, dass es eine beträchtliche Kluft zwischen dem Bildungssystem und den Bedürfnissen des Marktes gibt. Wie die Beispiele aus den Niederlanden, Schweden, Deutschland und Spanien zeigen, erzeugen die fortwährenden technologischen Veränderungen einen Bedarf an neuen Qualifikationen, der oft nicht gedeckt werden kann, und noch öfter eine Nachfrage an Beschäftigten mit speziellen Fertigkeiten oder Qualifikationen für die es seitens der Lehrgangsteilnehmer keine Nachfrage gibt. Das mangelnde Interesse der Lehrgangsteilnehmer an speziellen Kursen kann ein Faktor zu den disproportional hohen Kosten der Bereitstellung von Lehrgängen sein. Die Veränderungen am Markt in Ländern wie Rumänien, Ungarn und Polen aufgrund des Beitritts zur Europäischen Union sind ein weiterer Faktor für den steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im industriellen Gewerbe.

Die inner-europäische Abwanderung aus den neuen Mitgliedsstaaten in die älteren hat seit 2004 einen großen Einfluss auf den Wirtschaftssektor in ganz Europa. Die neuen Mitgliedsstaaten (Polen, Rumänien, Ungarn) haben einen beträchtlichen Verlust ihrer qualifizierten Arbeitskräfte erfahren, da diese in die älteren Mitgliedsstaaten auswandern und ältere Mitgliedsstaaten einen Zustrom von neuen Arbeitskräften haben. Diese Arbeitskräfte sind bereit für niedrigere Löhne zu arbeiten, und werden somit von den Arbeitgebern bevorzugt, die sich nicht um deren Qualifikation kümmern. Obligatorische Qualifikationen in Ländern wie Polen und Rumänien sind eher ein Instrument, um die Praktiken des schwarzen Arbeitsmarktes zu bekämpfen.

Bildung

Allgemeinbildung und Ausbildung sind im Bildungssektor im Großen und Ganzen im Lehrerberuf verwurzelt. Der Unterricht kann unter formellen Rahmenbedingungen, wie in Schulen, stattfinden, sowie unter nicht-formellen Bedingungen, wie in Ausbildungszentren.

Die berufliche Ausbildung für Schullehrer und an anderen formellen Bildungseinrichtungen ist von der Sache her formell, und formelle Qualifikationen sind der einzige Weg für eine dauerhafte Arbeit. In den meisten Ländern findet die Lehrerausbildung über die Universitäten und innerhalb formeller, tertiärer Bildungseinrichtungen statt. Die Bedeutung der beruflichen Ausbildung am Arbeitsplatz ist in den Ländern verschieden. Zum Beispiel benötigen Hochschullehrer in Schweden mehrere Jahre an Arbeitserfahrungen, während in anderen Ländern keine praktischen Erfahrungen notwendig sind. Von den elf untersuchten Ländern schlagen nur Polen und die Niederlande vor, dass nicht-formelles Lernen zum Erwerb eines Arbeitsplatzes im Bildungssektor führen kann, wobei die Niederlande ein System zum Nachweis von früherem Lernen verwendet.

Die formelle Bildung beherrscht die Qualifizierung für Lehrerberufe und es gibt nur wenige Ausnahmen. Diese Ausnahmen beziehen sich üblicherweise auf die Unterstützung von Funktionen innerhalb der Schulen oder auf den Unterricht in nicht-formellen Kursen, wie Computer- und Sprachkurse oder Lehrgänge zur persönlichen Entwicklung. Diese nicht-formellen Kurse führen nicht zu Qualifikationen.

In den meisten Ländern, wie in Schweden, Polen, Griechenland und Spanien, gibt es schon im Beruf eine nicht-formelle Ausbildung für Lehrer, die sich weiterbilden oder neue Fertigkeiten erwerben wollen. Solche Gelegenheiten werden von Lehrern generell gern in Anspruch genommen und es besteht der Wunsch nach weiteren Bildungsmöglichkeiten, da diese den ganzen Sektor bereichern. Es gibt aber auch nicht-formelle Bildungsmöglichkeiten in Bezug auf den Erwerb von unterstützenden Fertigkeiten, die nicht streng genommen berufsbezogen sind, aber soziale, technische oder organisatorische Kompetenzen betreffen, die für die Arbeit notwendig sind. Einige Länder, hauptsächlich die skandinavischen, berichten, dass die Bedeutung dieser Fertigkeiten zunimmt und ihre Anerkennung gefördert werden sollte.

Ein Hauptproblem für eine Reihe von Ländern (Niederlande, Rumänien, Großbritannien und Polen) ist der Mangel an qualifizierten Lehrern, was auf die niedrigen Gehälter im Sektor zurückzuführen ist. Im Allgemeinen wird die Bedeutung des nicht-formellen und informellen Lernens und des Konzepts des lebenslangen Lernens erkannt. Man ist sich darüber einig, dass die Anerkennung und der Nachweis von Kenntnissen sowie früher erworbenen Fertigkeiten verbessert werden muss.

Landwirtschaft

Es wurden bedeutende Unterschiede in der Wichtigkeit und Struktur der Landwirtschaft in den einzelnen Ländern sowie ihres Entwicklungsstandes festgestellt. Dies ist naturgemäß auch abhängig vom Bildungsstand, dem Bedarf an Arbeitskräften in der Landwirtschaft und der Nachfrage am Nachweis oder der Zertifizierung von nicht-formellen und informellen Lernens.

Die berufliche Erstausbildung in der Landwirtschaft ist in vielen Ländern (Deutschland, Griechenland, Ungarn, Finnland, den Niederlanden, Polen, Rumänien,

Schweden) gut organisiert. Anders als in anderen Wirtschaftsbereichen ist eine formelle Bildung nicht notwendig um Bauer zu werden, und wenige streben eine anerkannte Qualifikation an. In einigen Ländern, wie Spanien, Rumänien und Polen, haben Bauern nur eine Hauptschulbildung und haben ihre Fertigkeiten während der Arbeit erlangt. Der polnische Bericht besagt auch, dass viele, die in der Landwirtschaft tätig sind, keinen Wert auf eine formelle Bildung legen. Dies ist eine große Herausforderung für den Sektor.

Es gibt jedoch Beschäftigungsbereiche in denen der Nachweis, die Akkreditierung oder Zertifizierung von früher erworbenen Fertigkeiten wünschenswert und / oder obligatorisch ist. Dies könnte auf spezifische Berufe wie Tierzüchter und Traktoristen zutreffen. In anderen Fällen wird nicht-formelles Lernen durch die Notwendigkeit ausgelöst, auf den technologischen Fortschritt im Wirtschaftssektor zu reagieren. Außerdem werden allgemeine Kompetenzen, wie die Anwendung der Informationstechnologien, immer wichtiger. Solche Kompetenzen werden meist durch nicht-formelle Ausbildung erworben.

In ganz Europa wird der Bereich der Landwirtschaft einer beträchtlichen, strukturellen Veränderung von Familien- zu Großbetrieben unterworfen, und die untersuchten Länder befinden sich selbst auf den unterschiedlichsten Stufen in dieser Entwicklung. Diese Veränderungen in der Struktur des Wirtschaftsbereiches haben einen starken Einfluss auf die Haltungen zur und den Bedarf an Bildung sowie auf die Möglichkeiten ihres Nachweises. Die größer gewordene Komplexität und der Wettbewerb entfachen die Nachfrage an Unternehmern in der Landwirtschaft. In diesem Umfeld werden formelle Bildung in der Landwirtschaft und anerkannte Fertigkeiten in Betriebswirtschaft immer wichtiger, besonders in den größeren landwirtschaftlichen Unternehmen, wie aus den Niederlanden berichtet wurde.

Ein weiterer motivierender Faktor für den Erwerb von formellen Qualifikationen innerhalb des Sektors entspringt aus der Finanzierung der Europäischen Union für die Bauern. Der Erhalt der Finanzierung basiert auf dem Abschluss einer anerkannten Ausbildung. Dies wird von vielen als unnötig betrachtet – was nicht überraschend ist, wenn man die mangelnde Wertschätzung an formeller Bildung betrachtet, wie im polnischen Bericht erwähnt.

Die Abwanderung von Arbeitskräften aus den neuen in die älteren Mitgliedsstaaten ist ein weiteres Merkmal des Wirtschaftssektors. In einigen Ländern, wie zum Beispiel Griechenland, gibt es hauptsächlich solche ungelerten Arbeitskräfte. Dies ist ein wichtiger Punkt, da dieser die Nachfrage am Nachweis oder der Zertifizierung früheren Lernens dieser Arbeitskräfte erhöht.

Tourismus

Die Bildung, ob formell, nicht-formell oder informell, ist sehr wichtig für die Entwicklung des Tourismussektors. Die Bildung wird als Weg der kompetenten Arbeitskraft betrachtet, die das Produkt und die Qualität des Tourismusservice steigern wird.

Verständlicherweise ist die Ausbildung in der Tourismusbranche zum größten Teil abhängig von der Bedeutung des Sektors und seiner Entwicklung in jedem Land. Länder deren Wirtschaft nicht vom Tourismus abhängt (Finnland, Schweden) oder die

traditionell keinen Tourismus besitzen (Polen), haben auch keinen großen Bedarf an einer Ausbildung im Tourismus (und haben deshalb auch keine entwickelte Tourismusbranche).

Die formelle Bildung im Wirtschaftssektor reicht von der Berufsausbildung bis zum akademischen Grad. Die Mehrzahl formeller Qualifikationen werden durch die Teilnahme an Lehrgängen und Prüfungen sowie durch praktische Erfahrungen erlangt. Obwohl formelle Qualifikationen keine Vorbedingung für private Stellenangebote des Wirtschaftssektor sind, sind sie jedoch die Regel, besonders in größeren Einrichtungen und in leitenden Stellungen (Griechenland, Spanien, Schweden, Ungarn und Polen). In einigen Ländern spielt der Staat die entscheidende Hauptrolle beim Ausstellen von Genehmigungen für spezielle Tourismusaktivitäten. In anderen Ländern beschränkt der Staat die öffentlichen Stellenangebote der Branche auf die vom Staat gebilligten Qualifikationen.

Es gibt auch Beispiele von ganzen Tourismusberufen, die durch Syndikate oder andere Organisationen des Wirtschaftsbereiches reguliert werden. Diese führen zu geschlossenen / geschützten Berufen (z. B. Touristenführer in Griechenland). Ein freier und offener Nachweis könnte helfen, diese Form von Protektionismus zu überwinden.

Formelle Bildung ist in vielen Ländern nicht flexibel genug und geht nicht auf den Bedarf eines sich ständig ändernden Tourismussektors ein, wie aus Griechenland und Rumänien berichtet. Dies ist auch durch das Fehlen von formellen Qualifikationen in spezifischen Formen des Tourismus in vielen Ländern der Fall, wie im Natur- und ländlichen Tourismus. Ein weiteres Beispiel der Unzulänglichkeit der formellen Bildung bezieht sich auf die Verwendung der neuen Technologien im Tourismus. Während die Verwendung von verschiedenen Formen der Informationstechnologie eine große Auswirkung auf die globalen Praktiken der Tourismusbranche gehabt hat, wurden jedoch spezielle IT Kompetenzen des Tourismussektors noch nicht ausreichend in ein formelles Bildungsprogramm umgesetzt, das die Arbeitskräfte der Branche mit sachdienlichen und anwendbaren Fertigkeiten ausrüsten kann.

In einigen Ländern, speziell in Griechenland, kann eine weitere Beschränkung von formellen Qualifikationen im Mangel von qualifizierten, leitenden Personal gesehen werden. Weil das Bildungssystem sich auf technische Fertigkeiten und nicht auf leitende Fähigkeiten konzentriert, werden diese formellen Qualifikationen durch die Arbeitgeber nicht ausreichend geschätzt. Arbeitgeber bevorzugen Personal, das in ausländischen Einrichtungen der Tourismusbranche studiert hat, oder ökonomische Kenntnisse oder Fähigkeiten in der Unternehmensführung hat.

Diese Kluft wird oft durch informelle und nicht-formelle Bildungsangebote ausgefüllt, die eine flexiblere und verständnisvollere Form der Ausbildung bieten (Schweden, Ungarn, Griechenland). In Griechenland, zum Beispiel, besteht in bestimmten Tourismusberufen eine große Nachfrage an nicht anerkannten Zertifikaten, die durch renommierte Ausbildungseinrichtungen ausgestellt werden. Ähnlich werden auch Beschäftigte mit Erfahrungen aus gehobenen Tourismuseinrichtungen wie Fünf-Sterne-Hotels und Restaurants geschätzt. Es besteht noch mehr Bedarf an der Weiterentwicklung solcher nicht-formellen und informellen Bildungsmöglichkeiten. Der deutsche Bericht verweist auf die Nachfrage an Anerkennung oder den Nachweis von Fertigkeiten, die durch Arbeitserfahrungen oder Praktika gewonnen wurden – eine übliche Praxis unter Studenten.

Es gibt eine große, inner-europäische Mobilität von Mitarbeitern der Branche und somit eine große Nachfrage an Instrumenten zum Nachweis früheren Lernens, wie im Bericht aus den Niederlanden dargelegt. Suche Instrumente sollten entwickelt werden, um die Anerkennung von Fertigkeiten, einschließlich der Sprachkompetenzen, zu erleichtern.

Gesundheitswesen

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist sehr breit gegliedert und vereint viele unterschiedliche Berufe und Bildungsformen, die mit vielen verschiedenen Nebenqualifizierungen verbunden sind. Aufgrund der hohen Verantwortung des Sektors und seiner Beschäftigten, sind in der Mehrzahl der Fälle formelle Qualifikationen als Einstieg in den Beruf obligatorisch. Dies ist jedoch nicht allgemein gültig, wie einige Beispiele in den Ländern Rumänien, Griechenland und Polen zeigen, wo dies nur für das Gesundheitswesen aber nicht für soziale Berufe gilt, bei denen die Standards beträchtlich niedriger sind. Tatsächlich wird in einigen osteuropäischen Ländern das Sozialwesen von ungelerntem Personal abgedeckt. Betroffene aus dem Bereich der Sozialpflege dieser Ländern betonen den Bedarf am Nachweis von nicht-formellen und informellen Lernen.

Beschäftigte der Gesundheits- und Sozialdienste erwerben ihr berufliches Wissen und ihre Fertigkeiten hauptsächlich durch tertiäre Bildung, ergänzt durch praktische Erfahrungen. Diese praktischen Erfahrungen sind eher in den unteren Berufsgruppen sowie bei Spezialisten nötig. Solch praktische Tätigkeiten müssen noch durch Prüfungen nachgewiesen werden, um vom Arbeitgeber akzeptiert zu werden.

In den meisten Ländern benötigen die Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens auch soziale und organisatorische Fähigkeiten sowie zunehmend auch Computerfertigkeiten und Sprachkenntnisse. Obwohl die nationalen Berichte nicht ausdrücklich diese Fertigkeiten ansprechen, erlauben uns jedoch die Informationen aus den anderen Wirtschaftsbereichen anzunehmen, dass die Ausbildung in diesen Kompetenzen höchstwahrscheinlich durch nicht-formelle Kurse (entweder durch den Arbeitgeber verlangt oder freiwillig besucht) und informelles Lernen erfolgt.

Der Nachweis frühen Lernens in diesem Sektor ist nicht populär, jedoch mehr als in anderen Wirtschaftsbereichen, erweitern die Beschäftigten ihr Wissen durch Publikationen, Magazine, Vorträge, Seminare, Konferenzen, das Internet usw. Der Nachweis früheren Lernens als eine Form der optionalen Zertifizierung, wie in den Niederlanden praktiziert, ist ein sehr nützliches Instrument der Befähigung, Beschäftigung und Einstellung von Arbeitskräften.

Eine weitere übliche Praxis in diesem Sektor ist die Ausbildung am Arbeitsplatz, die durch den Arbeitgeber organisiert wird und zu einem Zertifikat führt. Diese Kurse sind allgemein sehr beliebt und werden in Ländern, wie Deutschland, Finnland und den Niederlanden anerkannt, aber weniger in Ländern wie Griechenland und Polen.

Es scheint, dass der gegenwärtige oder bevorstehende Mangel an qualifiziertem Personal in gewissen Berufen des Gesundheitswesens (meist in der Sozialpflege) in den Ländern, einschließlich den Niederlanden, Ungarn, Norwegen und Polen, eine bedeutsame Herausforderung für den Wirtschaftssektor ist. Faktoren, die dazu beitragen, sind die geringen Gehälter und der steigende Stress, aufgrund dessen viele

Beschäftigte vor dem Erreichen des Rentenalters diesen Beruf verlassen. Wie in anderen Sektoren, wird der Mangel an qualifiziertem Personal in den neuen Mitgliedsstaaten auch durch die massive Abwanderung der Arbeitskräfte verursacht.

In anderen Länder, zum Beispiel in Griechenland und Spanien, ist die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal nicht das hauptsächliche Problem. Man ist eher besorgt über die Aufrechterhaltung der Fertigkeiten und der Weiterbildung der Arbeitskräfte – besonders im öffentlichen Bereich. Fortwährende Ausbildung am Arbeitsplatz ist entscheidend zur Aufrechterhaltung des hohen Standards im Gesundheits- und Sozialwesen.

In einem Wirtschaftssektor wo formelle Qualifikationen üblicherweise obligatorisch sind, ist die vom Staat gelenkte Berufsausbildung einschränkend und hinderlich, wie sich in Polen und Griechenland zeigt. Es besteht die Nachfrage an einem objektiven, leistungs-orientierten und unabhängigen Zertifizierungssystem. Die Betroffenen reagierten positiv auf die Möglichkeit des Nachweises von nicht-formellen und informellen Lernens. Die freie Bewegung auf dem Arbeitsmarkt in den Ländern der Europäischen Union weist auf die Notwendigkeit hin, ein europäisches Nachweissystem in diesem Sektor zu schaffen.

Andere Dienstleistungen

Es wurden auch über vierzig ländliche Unternehmen und Institutionen anderer Dienstleistungsunternehmen als Vertreter ihrer Wirtschaftssektoren untersucht. Es wurden Organisationen des Handwerks, industrielle Dienstleistungsunternehmen und Handelsorganisationen, öffentliche und kommunale Anbieter von Dienstleistungen, Baufirmen und Reparaturbetriebe, landwirtschaftliche Beratungsstellen, Finanzberater und ehrenamtliche Einrichtungen untersucht, obwohl diese nicht die einzigen der anderen Wirtschaftssektoren in ländlichen Gebieten sind. Dienstleistungsunternehmen wie diese stellen eine bedeutende Anzahl von Arbeitsstellen zur Verfügung und bieten wichtige Dienstleistungen für die Bewohner ländlicher Gegenden an.

Bestehende Nachweismodelle der untersuchten Ländern decken einen großen Bereich an Qualifikationen und Akkreditierungen ab, die allgemein den nationalen Standards in ihrem betreffenden Bereich folgen. Der Bedarf und die Nachfrage an Aus- und Weiterbildung in allen Bildungsebenen ist natürlich abhängig vom jeweiligen Wirtschaftssektor. Zum Beispiel konzentriert sich der Lernbedarf im Handwerk im ländlichen Spanien nicht auf formelle Qualifikationen und ist meistens durch Ausbildung am Arbeitsplatz gekennzeichnet.

Der Vergleich zwischen den Ländern und Wirtschaftssektoren ist aufgrund der Größe der Sektoren schwierig, die von jedem Land unter dem Punkt „andere Dienstleistungen“ analysiert wurden. Es scheint jedoch, dass die Bereitstellung von zertifizierter, nicht-formeller Ausbildung durch große wirtschaftliche Netzwerke (z.B. große Handelsketten in Deutschland), Großunternehmen (z.B. die Bahn in Griechenland), Kammern (z.B. die IHK in Deutschland) und NGOs (z.B. Scouting Gelderland in den Niederlanden) eine gemeinsame Praxis in den untersuchten Ländern ist. Diese Ausbildung kann zur Einstellung von Arbeitskräften entweder in ihren jeweiligen Organisationen oder in ähnlichen Unternehmen führen.

Obwohl die Studien in einigen Wirtschaftssektoren der wirtschaftlich entwickelten Länder zeigen, dass es keinen Bedarf an Qualifikationen gibt, da qualifiziertes Personal ausreichend im ländlichen Dienstleistungssektor verfügbar ist, haben jedoch der technologische Fortschritt und die Innovationen einen komplexen Einfluss auf den ländlichen Dienstleistungssektor. Lebenslanges Lernen, Anerkennung, Zertifizierung und Akkreditierung von nicht-formellen und informellen Lernen können in den ländlichen Gegenden eine zentrale Rolle spielen, die die Menschen in die Lage versetzt, mit den sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen Schritt zu halten.

2.2.3 Schlussfolgerungen

Die Studien zum Nachweis sowie der Zertifizierungs- und Akkreditierungsprozesse in jedem Land zeigten, dass es einen signifikanten Bedarf an bereichsübergreifenden Nachweis, Zertifizierung und Akkreditierung von formellen, informellen und nicht-formellen Lernen in allen beteiligten Ländern gibt. Der Grad des Bedarfs ist abhängig von den spezifischen Anforderungen jedes Wirtschaftsbereiches sowie vom Wachstum dieser Wirtschaftsbereiche auf nationaler Ebene. In bestimmten Berufen, zum Beispiel im Gesundheitswesen, sind formelles Lernen und Qualifikationen notwendig, um Sicherheitsstandards einzuhalten, was durch nicht-formelles Lernen allein nicht gewährleistet werden kann.

Die meisten Wirtschaftsbereiche bevorzugen eine Mischung an Lernquellen mit unterschiedlicher Betonung auf nicht-formelle, informelle und formelle Bildung. Obwohl die größte Betonung auf dem formellen Lernen liegt, betrachten die Wirtschaftsbereiche Bildung und Gesundheits- und Sozialwesen die Weiterbildung als sehr wichtig. Der einzige Wirtschaftsbereich, der wenig Wert auf formelle Bildung legt ist die Landwirtschaft, obwohl sich durch die europa-weiten Veränderungen in diesem Bereich dies ändern wird. Mehrere Wirtschaftsbereiche bevorzugen eine Kombination aus institutionellem und Arbeitsplatz-orientiertem Lernen. Dies trifft vor allem auf die Wirtschaftsbereiche Produktion und Gesundheits- und Sozialwesen zu sowie auf den Bildungssektor in Schweden. Ferner legen der Produktions- und Tourismusbereich großen Wert auf frühere Fertigkeiten und Erfahrungen. Der Bedarf an neuen Fertigkeiten, wie zum Beispiel IT Kenntnisse, trifft aufgrund des allgemeinen technologischen Fortschritts auf alle Wirtschaftsbereiche zu.

Aufgrund der Unterschiede zwischen den Bildungssystemen und dem Wirtschaftsmarkt wurde Bedarf in mehr als nur einem Wirtschaftsbereich festgestellt (z. B. Produktion und Tourismussektor) und berücksichtigt man den Mangel (oder den bevorstehenden Mangel) an Personal in mehreren Wirtschaftsbereichen (wie Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen) sowie die veränderte Betonung auf nicht-formelles und informelles Lernen, können wir schlussfolgern, dass der Bedarf und Wunsch an der Anerkennung von nicht-formellen und informellen Lernen in allen Wirtschaftsbereichen besteht. Dies betrifft auch den landwirtschaftlichen Sektor, da dessen Finanzierung durch die Europäische Union mehr Gewicht hat als das mangelnde Interesse der Bauern.

Die Rolle des Staates im Bildungssektor eines jeden Landes ist einer der Kernfaktoren in der Anerkennung nicht-formellen Bildung. Die Studie zeigt, dass Länder in denen der Staat weniger im Bildungssystem involviert ist, (zum Nutzen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber) besser entwickelte Systeme zum Nachweis von nicht-formellen und

informellen Lernen haben. In den anderen Ländern kommt die Beteiligung des Staates am Bildungssystem einem Monopol gleich, und dies trifft auf alle Arbeitsstellen des öffentlichen Sektors zu. In solchen Ländern steckt die Anerkennung und der Nachweis von Fertigkeiten, die auf nicht-formellem und informellem Wege erlangt wurden, noch in den Kinderschuhen.

Der Trend und die Bedingungen am Arbeitsmarkt sowie die Anforderungen der Arbeitgeber bilden die Schlüsselfaktoren, die den Bedarf am Nachweis des informellen und nicht-formellen Lernens vorantreiben. Es besteht eine Diskrepanz zwischen dem Angebot an formeller Bildung und den Fertigkeiten / Fähigkeiten die von den Arbeitgebern benötigt werden. Nicht-formelles Lernen kann ein wichtiger Mechanismus zur Ergänzung des Wissens und der Fertigkeiten sein, die man auf formellem Wege sowie durch Weiterbildung erworben hat, um auf dem neuesten technologischen Wissensstand zu bleiben. Nicht-formelle Bildung ist oft auf soziale, organisatorische, sprachliche oder technische Fertigkeiten und Kompetenzen gerichtet, die das berufliche Grundwissen des Lernenden bzw. Arbeitnehmers ergänzen, sowie jene Fertigkeiten, die im zunehmenden Maße vom Arbeitgeber verlangt werden. Bei Mangel an formeller Bildung und dem Streben nach nicht-beruflichen Fertigkeiten wenden sich die Arbeitgeber dem nicht-formellen Lernen zu und betrachten den Nachweis des informellen Lernens als einen Weg diese Lücke zu füllen. Dies ist eine gegenseitig vorteilhafte Vereinbarung, die sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer nützt, und deshalb sollte der Nachweis gefördert werden.

Nicht-formelles Lernen spielt eine wichtige Rolle beim Füllen der Lücken des formeller Unterrichts, da es den Bedarf des Arbeitsmarkt erwidert. Untersuchungen zu solchen Kursen können formellen Bildungseinrichtungen einen Einblick in die Trends am Arbeitsmarkt geben und zur Entwicklung von neuen Qualifikationen führen. Die Schaffung eines flexiblen Berufsbildungssystems macht eine bessere Kooperation zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen erforderlich.

Wie oben diskutiert, entspringt aus der Mobilität der Bürger Europas ein weiterer Faktor für die Nachfrage am Nachweis des nicht-formellen und informellen Lernens. Diese Mobilität hat in einigen Ländern einen Mangel an Personal und einen Zustrom von billigeren Arbeitskräften in anderen Ländern verursacht. Unter dieser wandernden Bevölkerung sind viele hoch qualifizierte Fachkräfte, deren Qualifikationen oder Arbeitserfahrungen in den europäischen Ländern nicht erkannt werden. Da eine Migration innerhalb Europas immer beliebter wird, sollte über ein zukünftiges, europa-weites Nachweissystem nachgedacht werden.