

## Lernwege – ein Leitfaden für Sie

Lernwege – ein Leitfaden für Sie

Euro-Validation Projekt

LEONARDO DA VINCI – Transnationale Netzwerke

2004 - 2007

SEINÄJOKI, November 2007

Dieser Leitfaden wurde erarbeitet und herausgegeben von der Universität Helsinki Ruralia Institut Seinäjoki im Auftrag des Projekts EURO-VALIDATION. Der Inhalt dieses Leitfadens basiert auf den Berichten der Projektpartner.

Dieses Projekt wurde finanziell von der Europäischen Kommission unterstützt. Diese Publikation gibt nur die Ansichten des Autors wieder und die Kommission kann nicht für eine andere Nutzung verantwortlich gemacht werden, die aus dem darin beinhaltenen Informationen entstanden ist.

### Inhalt

1. Einleitung: Was ist ein Lernweg? .....	2
2. Einschätzung, Nachweis und Zertifizierung des Lernens	
– warum ist dies ein Thema hier? .....	4
2.1 Nachweis von informellem und nicht-formellem Lernen	
innerhalb der Europäischen Union .....	6
3. Wie man einen Lernweg erstellt .....	8
3.1 Die sieben Stufen zur Erstellung eines Lernweges .....	9
3.1.1 Beschreibung der Funktion des ländlichen Animators durch den Lernenden.....	9
3.1.2 Beschreibung der Arbeitsprozesse des ländlichen Animators .....	10
3.1.3 Beschreibung der Kernaufgaben des ländlichen Animators .....	10
3.1.4 Verwendung der Kompetenz-Matrix	
bezüglich der Kernaufgaben eines ländlichen Animators.....	11
3.1.5 Identifizierung des Lernbedarfs und Aufstellen von Lernzielen .....	15
3.1.6 Beschreibung konkreter Schritte auf dem Lernweg des Lernenden.....	16
3.1.7 Der nächste Schritt.....	16
4. Die gelernten Lektionen und Vorschläge zur Verwendung der Lernweg-Methode.....	16

Referenzen.....	20
Verwandte Webseiten .....	21
Glossar.....	22
Kontaktinformation der Projektpartner des Projekts Euro-Validation.....	25
Anlage 1: Beispiele aus den Pilottests der Lernweg-Methode .....	26

## 1. Einleitung: Was ist ein Lernweg?

Ein Lernweg ist ein Werkzeug, das Verwendung findet, wenn eine Person:

- den Beruf wechselt,
- sich für eine neue Arbeitsstelle oder eine andere Arbeitsaufgabe bewirbt,
- arbeitslos ist oder
- sich mit dem Gedanken trägt, zu studieren aber nicht weiß, mit welchen Teilen des neuen akademischen Grades sie schon vertraut ist,
- ihre beruflichen Fähigkeiten und allgemeinen Kompetenzen einschätzt, um herauszufinden, ob es Spielraum zur Verbesserung gibt,
- einen neuen Arbeitnehmer einstellt, oder wenn
- ein Vorgesetzter einen Entwicklungsplan mit Untergebenen erstellt,
- ein Lehrer oder Berater die Fähigkeiten und Kompetenzen von Schülern, Studenten oder Kunden einschätzen soll.

Ein individueller Lernweg ist sowohl ein mentaler als auch ein praktischer Prozess, den man hervorruft und verfolgt nachdem man sich entschieden hat, die gegenwärtige Arbeitssituation zu ändern (bequemer, motivierender, herausfordernder). Der Lernweg besteht aus den Schritten, die man zum Erreichen des Zieles oder der Ziele benötigt, nachdem man die bestehende Situation und ihre verschiedenen Aspekte eingeschätzt und einen Zeitplan aufgestellt hat. Das zu erreichende Ziel könnte ein akademischer Grad, ein neuer Beruf, eine neue Fertigkeit oder Kompetenz sein. Auf dem Lernweg zählt alles was man lernt und was wertvoll ist, unabhängig davon, woher das Wissen und die Fertigkeiten stammen – Hobbys, Alltagspflichten, freiwillige Arbeit, Ausbildungskurse, Lernprogramme, usw. – auch wenn es nicht mit Abschlüssen, Zertifikaten und Teilnahmebescheinigungen gewürdigt wurde.

Ein Lernweg ist ein persönlicher Prozess, gerichtet auf persönliches Wachstum, und er muss nicht mit formalen Studien oder einer staatlichen Anerkennung verbunden sein. Wenn das Ziel darin besteht, einen formalen akademischen Grad oder eine Qualifikation zu erreichen, müssen die Forderungen zum Abschluss dieser notwendigen Maßnahme beim Erstellen des Lernweges sorgfältig abgewogen werden. Abhängig davon, was erreicht werden soll, kann der Lernweg kurz, einfach und gerade sein, oder aber komplizierter und mehr Zeit erfordern. In allen Fällen jedoch, ist er individuell.

Zusätzlich zur Einführung der Lernweg-Methode, stellt dieser Leitfaden im Folgenden ein neues Instrument vor – die Aufgaben- und Kompetenz-Matrix.

Dieser Leitfaden hat drei Hauptteile:

1. Eine Beschreibung wie die Erstellung des Lernwegs sich zu den Fragen von Anerkennung, Nachweis und Zertifizierung von informellem und nicht-formellem Lernen in den europäischen Ländern verhält. Diese sich im Gang befindliche Debatte steht im Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, sich verändernden Anforderungen des Arbeitslebens und Veränderungen im Bildungssystem sowie der Art und Weise wie wir das Lernen bewerten – jedes Lernen, nicht nur durch Studien, Programme oder Kurse, die in Ausbildungseinrichtungen durchgeführt wurden.
2. Die Aufgaben- und Kompetenz-Matrix wird als ein neues Instrument eingeführt, das zum Entwerfen relevanter Fähigkeiten und von erworbenen Wissen dient und diese gegen die Kompetenzen abwägt, die zum Erreichen der Lernziele benötigt werden. Nach dem Ausfüllen der Matrix ist es Zeit mit dem Planen weiterer Schritte der Lernweg-Methode zu beginnen. Diese Schritte können die Teilnahme an formellen Nachweisprozessen beinhalten, um früheres Lernen bestätigt zu bekommen oder das Studieren weiterer Themen oder das Lernen und Üben bestimmter Fertigkeiten. Im Leitfaden wurde die Qualifikation eines „ländlichen Animators“ als ein Beispiel verwendet, obwohl sie als eine solche anerkannte Qualifikation nirgends in Europa existiert. Ihr Potential wurde während der Pilotphase zur Lernweg-Methode in sieben europäischen Ländern getestet.
3. Einschätzungen und Vorschläge zur Verwendung der Matrix können auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen gegeben werden.

Die Matrix und die Lernweg-Methode wurden während des drei-jährigen Projektes „Euro-Validation – ein pan-europäisches System zum Nachweis für lebenslanges Lernen zur dauerhaften Entwicklung im ländlichen Raum“ entwickelt. Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission mit-finanziert (Leonardo da Vinci Programm) und sein Netzwerk bestand aus Ausbildungseinrichtungen wie Universitäten, Sozialpartnern und Beratern für ländliche Entwicklung aus zwölf europäischen Ländern.

Das Hauptziel des Projektes bestand darin, die besten Praktiken für den Nachweis der Zertifizierung und Akkreditierung von informellen und nicht-formellen Lernen zu fördern, mit besonderer Betonung auf den Fertigkeiten und Kompetenzen, die notwendig sind, eine dauerhafte ländliche Entwicklung zu verbessern. Das Projekt stellte fest, dass es

entscheidend ist, die Wichtigkeit des Nachweises und der Zertifizierung von informellen und nicht-formellen Lernen im ländlichen Zusammenhang, zusammen mit seinem Beitrag zur ländlichen, wirtschaftlichen Entwicklung hervorzuheben, weil der Mangel an Fertigkeiten in ländlichen Gebieten, wie in den Statistiken dargestellt, nicht unbedingt richtig ist. Die Statistik betont das Wissen, das durch formelle Methoden des Lernens erworben wurde, und erkennt nicht die Kombination von Fertigkeiten, die die Menschen im ländlichen Raum besitzen und welches wertvoll für eine dauerhafte wirtschaftliche Lebensfähigkeit solcher Regionen ist. Das Erkennen neuer Berufsfelder, unterstützt durch geeignete Nachweismethoden, kann notwendig sein, um Landbewohner zu motivieren, ihre Kompetenzen und ihren Status der Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und zu erweitern.

Während des Projekts, wurden in Europa die Methoden des Bewertens und Nachweisens sowie der Zertifizierung und Akkreditierung von informellen und nicht-formellen Lernens überprüft, was zu einer Typologie der unterschiedlichen Methoden führte, die zum Erkennen von informellen und nicht-formellen Lernen in ländlichen Gegenden des erweiterten Europas verwendet wurden. Diese innovative Matrix zum Nachweis der Fertigkeiten und Kompetenzen der ländlichen Animatoren wurde als ein praktisches Werkzeug vorgestellt und die Lernweg-Methode wurde in sieben Partnerländern entwickelt und durchgeführt.

## **2. Einschätzung, Nachweis und Zertifizierung des Lernens – Warum ist dies ein Thema hier?**

Die Lernweg-Methode beruht auf breiten Diskussionen und weiteren Anstrengungen beim Entwickeln von Einschätzungen und dem Erkennen sowie zum Nachweis und zur Zertifizierung von Kompetenzen, die durch informelles und nicht-informelles Lernen im Leben des Einzelnen erworben wurden. Wie ein bekannter Ausspruch sagt: „Nichts im Leben ist sicherer als die Veränderung.“ Und dies mag heutzutage noch zutreffender sein. Das Leben fordert uns heraus, unsere Fertigkeiten zu bewahren und gleichzeitig neue zu erwerben. Die menschlichen Ressourcen zu entwickeln und zu nutzen, ist ein entscheidender Faktor, um die Wettbewerbsfähigkeit in der Bildungsbranche aufrecht zu erhalten.

Das Leben, speziell das Arbeitsleben, stellt uns ständig neue Herausforderungen, die es erforderlich machen, die beruflichen Fertigkeiten zu entwickeln und zu bewahren. Der einzige Weg damit zurecht zu kommen, ist zu lernen.

Das meiste, einfache Lernen ist nur unbewusste Anpassung an die jeweilige, unmittelbare Situation. Dies kann durch Lernen aus dem Verhalten anderer oder durch die Versuch-Irrtum-Methode getan werden. Fortschrittlicheres Lernen besteht aus bewussten Anstrengungen Informationen zu suchen oder neue Fertigkeiten auszuprobieren. Dies schließt die Verwendung von früherem Wissen und das Studieren oder Üben neuer Techniken ein, um dann seine ganzen Fertigkeiten in alle Leistungen and Fähigkeiten einzuschmelzen und diese zu verbessern. Lernen kann zu Hause, auf Arbeit oder während der Hobbys (informelles Lernen (1)) stattfinden. Der Anstoß des Lernens kann vom einfachen Wunsch, Aufgaben gut zu erledigen, herrühren oder aus organisierten Lernsituationen, wie Studienkursen mit breiteren konstruierten Lernzielen (formelles (2) und nicht-formelles Lernen (3)) stammen.

Formelles Lernen ist seit langem die am meisten geschätzte und anerkannte Art des Lernens, aber seit den frühen 1990ern besteht ein Interesse an weiteren Perspektiven des Lernens. Etwa in dieser Zeit wurde in den westlichen Ländern der Wandel von der Industriegesellschaft zur Informations- oder Wissensgesellschaft immer offensichtlicher, und die Vielfalt der Herausforderungen an die Kompetenzen im Arbeitsleben und die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit machte es erforderlich, dass

### 1) Informelles Lernen

Lernen, das aus dem täglichen Arbeitsleben, Familien- und Freizeitaktivitäten resultiert. Es ist nicht organisiert und strukturiert (im Sinne von Lernzielen, Lernzeit oder Lernunterstützung). Informelles Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden in den meisten Fällen „unbeabsichtigt“. Es führt im Allgemeinen nicht zur Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003.

### 2) Formelles Lernen

Lernen, das im organisierten und strukturierten Zusammenhang (in einer Schule, einem Ausbildungszentrum oder am Arbeitsplatz) stattfindet und welches ausdrücklich als Lernen bezeichnet wird (hinsichtlich der Ziele, Zeitdauer und Lernunterstützung). Formelles Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden „beabsichtigt“ und führt üblicher Weise zur einer Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003

### 3) Nicht-formelles Lernen

Lernen, das in geplante Aktivitäten eingebettet ist, die nicht ausdrücklich als Lernen bezeichnet werden (im Sinne von Lernzielen, Lernzeit oder Lernunterstützung), aber ein wichtiges Element des Lernens beinhalten. Nicht-formelles Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden beabsichtigt. Es führt im Allgemeinen nicht zur Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003.

analysiert werden. Zur Jahrhundertwende wurde erklärt, dass in der Wissensgesellschaft die Menschen das wichtigste Gut für das Wachstum sind, und der effiziente Einsatz all ihres Wissens und ihrer Fertigkeiten und der Verbesserung während ihres Lebens, der Schlüsselfaktor der Wettbewerbsfähigkeit sind (z.B. Lissabonner Strategie der Europäischen Union, 2000).

Parallel zu dieser Veränderung wurde das Konzept des lebenslangen Lernen zu Anfang der 1990er eingeführt, einschließlich „aller Lernaktivitäten während des Lebens mit dem Ziel der Verbesserung von Wissen, Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen aus persönlichen, sozialen und beruflichen Gründen“ (CEDEFOP 2004) mit der besonderen und etwas neuen Betonung auf die Erwachsenenbildung. Zur gleichen Zeit wurde wachsende Aufmerksamkeit auf die Wichtigkeit von informellen und nicht-formellen Lernen als Teil des lebenslangen Lernens gelegt, und die Rolle dieser Erfahrung in der ständigen Entwicklung von Fertigkeiten wurde erkannt. Nationale Systeme wurden für die Bewertung, den

Nachweis und die Zertifizierung von Kompetenzen geschaffen, die durch informelles und nicht-formelles Lernen erlangt wurden.

Auf individueller Ebene ist es wichtig, dass man für seine tatsächliche Kompetenz geschätzt wird. Zum Beispiel kann dies für Arbeitslose von entscheidender Wichtigkeit hinsichtlich ihrer Chancen wieder Arbeit zu bekommen sein, oder wieder in die Gesellschaft integriert zu werden und eine positive Einstellung zum lebenslangen Lernen zu bekommen. Auch für die Gesellschaft als Ganzes ist es wichtig, dass die Menschen entsprechend ihrer tatsächlichen Kompetenz geschätzt werden. Dies gibt Bildungsanbietern die Möglichkeit bessere individuelle Anpassungen an ihre Bildungsangebote vorzunehmen, und diese wiederum werden effektiver und nutzbringender für die Lernenden sein und damit Ressourcen für die Gesellschaft sichern. Der Nachweis des Lernens steigert auch das Mobilitätspotenzial auf dem Arbeitsmarkt.

Als Ergebnis dieses Prozesses ist es für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen immer wichtiger geworden, Fertigkeiten und Wissen nicht nur zu erkennen und zu beglaubigen zu lassen, sondern auch zu beweisen, dass man die erforderlichen Kompetenzen, Zertifikate und Qualifikationen besitzt. Innovative Dienstleistungen und Instrumente werden deshalb benötigt, um die Bewertung und Anerkennung von Fertigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen. Auch werden neue Formen der Zertifizierung von informellem und nicht-formellem Lernen benötigt, um das Nachweis-Spektrum unabhängig von der verwendeten Art der Lernmethoden zu erweitern.

## **2.1 Nachweis von informellen und nicht-formellen Lernen in der EU**

Der Grad des Engagements mit den Fragen zur Bildung und Ausbildung ist in der Europäischen Union sehr hoch, und verschiedene Dokumente sind seit dem Jahr 2000 innerhalb der Europäischen Union veröffentlicht wurden, die sich direkt oder indirekt mit der Identifizierung und dem Nachweis von nicht-formellen und informellen Lernen befassen:

- Eines der umfassenden, frühen Dokumente vom November 2001 ist das Weiß Papier der Kommission mit der Bezeichnung „Ein neuer Anreiz für die europäische Jugend“ (Weiß Papier der Europäischen Kommission, 2001). Das Dokument signalisierte ein neues Rahmenwerk für die europäische Kooperation in Jugendfragen und betonte die Wichtigkeit von nicht-formellem Lernen und Ausbilden.
- “Die Resolution des Rates zum lebenslangen Lernen” vom Juni 2002 lädt die Mitgliedsstaaten ein, die Kooperation und effektiven Maßnahmen zum Nachweis von Lernergebnissen zu unterstützen. (Rat der Europäischen Union, 2004a)
- Ein anderes Dokument unterstreicht die Tatsache, dass die Anerkennung und der Nachweis von Kompetenzen und Qualifikationen Aufgaben auf europäischer Ebene sind, denen Priorität eingeräumt wurde. (European Trade Union Confederation, 2002)

■ Ein wichtiges, regelndes Dokument ist die Kopenhagener Deklaration von 2002. Das Dokument ist das Ergebnis der Verhandlungen zwischen den Bildungsministern der Europäischen Union und der Europäischen Kommission. Es legt dar, dass „die Förderung der erweiterten europäischen Kooperation in der Berufsausbildung erkannt wurde und dass der Entwicklung von einer Reihe allgemeinen Prinzipien bezüglich des Nachweises von nicht-formellen und informellen Lernen Priorität gegeben werden sollte, mit dem Ziel eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Vorgehensweisen in verschiedenen Ländern und auf verschiedenen Ebenen sicherzustellen. (Kopenhagener Deklaration, 2002)

■ Der gemeinsame Zwischenbericht von 2004 erklärt, dass die Entwicklung von gemeinsamen Prinzipien nationale Entwicklungen in einer nützlichen Art und Weise unterstützen kann. Selbst dort, wo die gemeinsamen Prinzipien für die Mitgliedsstaaten nicht bindend sind, unterstützen sie Veränderungen und neue Entwicklungen. Der Bericht unterstreicht die Dringlichkeit, gemeinsame europäische Prinzipien zum Nachweis von nicht-formellen und informellen Lernen zu entwickeln. (Rat der Europäischen Union, 2004b)

Gestärkt durch die Kopenhagener Deklaration, wurde die Arbeit fortgesetzt, um gemeinsame europäische Prinzipien zur Identifizierung und des Nachweises von nicht-formellen und informellen Lernen zu finden. Eine Mischung aus besonderen Herangehensweisen und praktischen Anwendungen zum Nachweis wurden in den verschiedenen Mitgliedsstaaten entwickelt. Zusätzlich zu den traditionellen Bildungseinrichtungen und Ausbildungszentren wurden auch verschiedene Beschäftigungsorganisationen in die Arbeiten einbezogen.

Einer der wichtigen Schritte in der Entwicklung des Nachweises ist die Festlegung von acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen durch die Europäische Union. Diese umfassende Arbeit zur Entwicklung von Dokumenten bezüglich der Fertigkeiten, die in einer wissensbasierenden Gesellschaft notwendig sind, wurde im Arbeitsprogramm „Bildung 2010“ durchgeführt. Es definiert die zentralen Kompetenzbereiche, die notwendig für die persönliche Entwicklung, den sozialen Zusammenhang und das Beschäftigungspotential einer wissensbasierenden Gesellschaft sind. Im Arbeitsprogramm wird die Kompetenz als eine Kombination von Wissen, Fertigkeiten and Geisteshaltungen betrachtet, die einer gegebenen Situation angepasst werden. Schlüsselkompetenzen sind jene, die eine persönliche Entwicklung, soziale Integration, aktive Staatsangehörigkeit und Beschäftigung fördern (Kommission der Europäischen Gemeinden, 2005).

Die acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, zusammengestellt als ein europäisches Referenznetzwerk, sind:

1. Kommunikation in der Muttersprache
2. Kommunikation in einer Fremdsprache
3. mathematische Fähigkeiten und grundlegende wissenschaftliche  
und technische Kompetenz
4. digitale Kompetenz
5. das Lernen lernen

6. interpersönliche, interkulturelle, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen

7. Unternehmen

8. kultureller Ausdruck

### **3. Wie man einen Lernweg erstellt**

Dieser Teil des Leitfadens erklärt, wie ein Lernweg erstellt werden kann. Wie am Anfang des Leitfadens erwähnt, wird sich der Zweck des Lernweges und deshalb auch die Ziele, die sich der Lernende selbst setzt, variieren. Einige mögen ihn verwenden wollen, um ihre gegenwärtigen Kompetenzen einzuschätzen oder Bereiche festzulegen, die entwickelt werden müssen (z.B. durch Veränderungen im Beruf oder bei Arbeitswechsel), während andere ihn verwenden wollen, wenn sie einen detaillierten Plan erstellen, um eine neue Qualifikation anzustreben. Wenn man erwägt, eine neue Arbeit aufzunehmen, und man möchte die Anforderungen mit seinen gegenwärtigen Kompetenzen abwägen, kann die Lernweg-Methode und ihre verschiedenen Phasen den Prozess einer klaren Identifizierung der Arbeitsanforderungen unterstützen, und diese mit dem gegenwärtigen Fertigkeiten vergleichen.

Es wird empfohlen, dass die Lernweg-Methode gemeinsam und mit Hilfe von Gleichgesinnten, wie Freunden oder Familienangehörigen, Kollegen oder Vorgesetzten oder wenn möglich mit Experten der Lernorientierung, wie Lehrern oder Beratern angewendet wird. Der einzelne Lernende ist der „Besitzer des Lernweg-Prozesses“, der die Situation am besten einschätzen kann. Aber die Diskussion mit einer Person des Vertrauens ist üblicherweise sehr fruchtbringend und gibt der Situation neue Ideen und Perspektiven.

Die Initiative, die Lernweg-Methode möglicherweise öfters zu verwenden, kommt von einem Lehrer, Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Arbeitsberater, damit dieser bei den Studien, der Arbeit, dem Prozess der Anleitung oder bei der Arbeitssuche helfen kann und diesen einschätzen kann. Das Konstruieren des Lernweges kann auch ein gemeinsamer Prozess für eine Gruppe von Menschen sein, z. B. der Belegschaft eines Kleinunternehmens oder einer Abteilung innerhalb einer größeren Organisation.

Es gibt nicht nur eine richtige Methode zum Gestalten eines Lernweges, und das Beispiel in diesem Leitfaden wurde aufgrund der Ziele des Projekts Euro-Validation, in dem die Methode entwickelt wurde, gewählt. Die Phasen des Lernweges werden durch die Qualifikation eines ländlichen Animators veranschaulicht, der, wie zuvor erwähnt, noch nirgends in Europa als solches anerkannt wurde, und es war Ziel des Projekts, ein transnationales Studienprogramm zu entwerfen, das auf die Zertifizierung dieser Qualifikation zielt. Aber alle Lernwege müssen nicht zu einer Zertifizierung oder einem akademischen Grad führen und können auch eine nützliche Reise für viele andere Zwecke sein.

### **3.1 Die sieben Stufen zur Erstellung eines Lernwegs**

Es gibt im Folgenden drei Schlüsselfragen, die während des gesamten Lernwegs auftreten:

- Worin bestehen die Ziele des Lernenden?
- Wie ist der derzeitige Stand seines oder ihrer Kompetenzen?
- Wie können diese Kompetenzen am besten verbessert werden?

Diese Fragen sind vielleicht sehr hoch gesteckt, um leicht beantwortet werden zu können, so dass sie in sieben Fasen gegliedert wurden. Im Falle des Entwurfs eines Lernwegs für die Kompetenzen eines ländlichen Animators sind es:

1. die Beschreibung der Funktion eines ländlichen Animators durch den Lernenden
2. die Beschreibung des Arbeitsprozesses eines ländlichen Animators
3. die Beschreibung der Kernaufgaben eines ländlichen Animators
4. die Verwendung einer Kompetenz-Matrix zu den Kernaufgaben eines ländlichen Animators
5. das Identifizieren des Lernbedarfs und das Festlegen der Lernziele
6. das Beschreiben konkreter Schritte auf dem Lernweg des Lernenden und
7. den ersten Schritt zu tun

Die Phasen 1 bis 5 beziehen sich auf das Bewerten und Beschreiben der gegenwärtigen Kompetenzen, und die Phasen 6 bis 7 auf die Verbesserung und den Nachweis dieser Verbesserung. Jede der Phasen wird wie folgt im Detail beschrieben:

#### **3.1.1 Beschreibung der Funktion des ländlichen Animators durch den Lernenden**

In der ersten Phase sollte bedacht werden, worin das Gesamtziel des Lernenden besteht und warum er oder sie einen Lernweg aufstellen möchte. Die Ziele müssen im jeweiligen Zusammenhang entworfen werden (gegenwärtiger Beruf, neue Arbeitsmöglichkeiten, zusätzliche Qualifikation). Dadurch wird sichtbar, welche Aspekte sich auf den Lernweg beziehen. Zusätzliche Informationen und Diskussionen mit anderen Menschen, die schon Erfahrungen und Kenntnisse über diese Ziele haben, können auch sehr nützlich sein.

Im Projekt Euro-Validation werden die Funktionen eines ländlichen Animators wie folgt beschrieben:

„Die Rolle des ländlichen Animators besteht darin, Aktivitäten in der Gemeinde zu initiieren und diese aufrecht zu erhalten, damit dies zu einem Wiedereinsetzen sozialer Bindungen und einer Stärkung oder einem Wiedereinsetzen einer lokalen Identität führt. Der ländliche

Animator stimuliert öffentliches Leben – meistens informell und durch eine Vorgehensweise von unten nach oben – welche dieser Handlung den Vorteil von Glaubwürdigkeit gibt, die auf den an der Basis geschaffenen Definitionen beruhen, die lokalen Bedürfnisse ermittelt und sowie die Mittel, um diese Bedürfnisse zu erfüllen. Das Konzept verbindet traditionelle, soziale Kapazitäten auf der Grundlage gegenseitiger Hilfe, enger Nachbarschaft und vor allem den Einfluss von „besondere Menschen“, die eine Art charismatischer Autorität in der Gemeinde besitzen.

Einer Person mit dem Status eines ländlichen Animators zu vertrauen, erscheint dann oft als eine „natürliche“ Antwort der Gemeinde (herrührend aus nicht-formellen persönlichen Bedürfnissen) zur Bekämpfung des kulturellen und sozialen Zusammenbruchs der ländlichen Gemeinden, der durch intensive Modernisierung der ländlichen Gebiete, durch Verstädterung und Industrialisierung der Landwirtschaft verursacht wird, und zeigt die Bereitschaft zur Verbesserung der Lebensqualität mit Hilfe gesellschaftlich ernannter „Meister“.

Ein zeitgenössischer, ländlicher Animator kann von anderen Animatoren (z. B. Sozialarbeitern in der Stadt) durch sein Wissen und Verständnis für die Idee eines dauerhaften, ländlichen Entwicklungsbeispiels unterschieden werden. Dies verleiht ihm die Fähigkeit innerhalb eines politischen und kulturellen Zusammenhangs von gesellschaftlichen, ökologischen, ökonomischen und kulturellen Veränderungen in ländlichen Gegenden zu arbeiten.

### **3.1.2 Beschreibung der Arbeitsprozesse des ländlichen Animators**

Nach dem Erstellen einer Liste von Funktionen müssen größere Arbeitsprozesse erkannt und mit den persönlichen Zielen verglichen werden. Welche Art von Prozessen gibt es im Moment? Oder welche Art von Prozessen in die eine Person bei einem Arbeitswechsel einbezogen wird? Oder welche Art von Handlungen oder Arbeitsprozessen würde die Person durchführen, wenn ihre verbesserten Kompetenzen in Hobbys genutzt werden oder sie in sozialen Funktionen arbeitet.

Im Falle des ländlichen Animators beinhaltet der Arbeitsprozess das Aufbauen und Aufrechterhalten von gegenseitigem Vertrauens innerhalb der Gemeinde, das Unterstützen beim Aufstellen von Entwicklungsplänen, die Teilnahme an der Einführung dieser Entwicklungspläne und das Vermitteln zwischen verschiedenen Interessenvertretern.

### **3.1.3 Beschreibung der Kernaufgaben des ländlichen Animators**

Die Arbeitsprozesse bestehen aus verschiedenen Aufgaben. Wie die Arbeitsprozesse, variieren auch die Aufgaben von Fall zu Fall, und man unterteilt die Arbeitsprozesse in ihre wesentlichen Teile und versucht die Kernaufgaben zu bestimmen.

Die folgenden vier Aufgaben wurden als die Kernfunktionen eines ländlichen Animators identifiziert. Sie wurden in eine Reihe von Fertigkeiten unterteilt:

1. **gesellschaftliche Kommunikation** (Aufbauen von Vertrauen, die Fähigkeit leicht mit jedem Gemeindemitglied zu arbeiten, das Lösen von Konflikten, das Stimulieren von innovativen Denken, das Stimulieren von positiven Einstellungen hinsichtlich der Gesellschaft und sich selbst, rhetorische Fähigkeiten, Selbstdarstellung und Fähigkeiten komplizierte Themen zu erklären) – einschließlich: **Informationsprozesse** (Fertigkeiten wie: Anfragen an Bibliotheken, Tageszeitungen oder Internetrecherchen; Zielen auf informelle Informationsquellen, Gruppieren, Kategorisieren und zusammenfassen der gesammelten Informationen, Schreiben und Veröffentlichen von Artikeln, Foren, Webseiten usw., Fertigkeiten in der Informationstechnologie).

2. **Fähigkeit die Bedürfnisse und Probleme der Gemeinde zu erkennen** (das Sammeln von Wissen über die Gemeinde – einfache Umfragen, Abstimmungen, Berichte; Erkennen von Einstellungen einzelner bezüglich gemeinsamer Aktionen und der Gemeinde durch Interviews und Beobachtungen, die Fähigkeit qualitative Daten zu analysieren sowie Zusammenfassungen und Berichte zu vergleichen).

3. **Aufbauen und Leiten (Koordinieren) von gemeinschaftlichen Aktionen** (Planen von verschiedenen Aktionen, Finden von Geldgebern, grundlegende Informationen zu Verfahrensweisen, Motivationstechniken, Gruppenmanagement, Wissen über wichtige Gruppen, Strukturen und Aktionen, Aufrufen zur Kooperation, Vorauswahl von potenziellen Leitern).

4. **Dauerhafte ländliche Entwicklung – allgemeiner Hintergrund** (neue Trends in der ländlichen Entwicklung, dauerhafter Tourismus, die Idee der Dauerhaftigkeit, praktisches Wissen über das Funktionieren von lokalen und institutionellen Netzwerken und Organisationen (Selbstverwaltung, NGOs, regionale and nationale Behörden).

### **3.1.4 Verwendung der Kompetenz-Matrix bezüglich der Kernaufgaben eines ländlichen Animators**

Die drei vorherigen Phasen dienen als Vorbereitung der vierten, in der die Kernaufgaben und die Matrix vorgestellt werden. Es ist nun möglich, die identifizierten Aufgaben mit den gegebenen zehn Kompetenzen zu vergleichen.

Jede Aufgabe sollte aus Sicht der einzelnen Kompetenzen durchdacht werden. Wie verhält sich jede Kompetenz zur jeweiligen Aufgabe? Wie wird sie verwirklicht? Was bedeutet dies im wirklichen Leben? Einige Aufgaben und Kompetenzen mögen sich überschneiden und sich sogar wiederholen. Dies ist normal und kann erwartet werden. Ein Weg, sich durch die Matrix zu arbeiten, besteht darin, jede einzelne Kompetenz herzunehmen und sie mit den Aufgaben zu verbinden. Ein anderer Weg besteht darin, mit den Aufgaben zu beginnen und diese in Verbindung mit den verschiedenen Kompetenzen zu analysieren. Es wird vorgeschlagen, verschiedene Vorgehensweisen auszuprobieren, um den besten Weg für die Person, die den Lernweg erstellt, herauszufinden.

Diese Phase mag zwar schwierig erscheinen, selbst wenn man eine Funktion analysiert, die die Person schon ausführt, aber der Zweck besteht darin, die Details zu durchdenken, damit

man in der Lage ist, die kleinen und großen Schritte auf dem Lernweg wahrzunehmen. Es kann besonders hilfreich sein, diese Phase des Lernwegs mit jemand anderem zu diskutieren, damit man mehr Informationen über mögliche Verbindungen zwischen dem Inhalt der Aufgaben und den Kompetenzen erhält oder über diese nachdenkt.

Die Beispiele aus den Phasen 4 bis 7 zur Verwendung der Matrix, die den Ausbildungsbedarf bestimmt und die Lernschritte im Projekt Euro-Validation darlegt, werden in Kapitel 4 beschrieben.

Im Projekt Euro-Validation wurde entschieden, die zehn Kompetenzen der schwedischen Forschungsgruppe von 2006 zu verwenden, um die Kernaufgaben eines ländlichen Animators zu analysieren und zu überprüfen.

Die Forschungsgruppe (PRIM-Gruppe) wurde durch die Schwedische Landesbehörde für Bildung beauftragt, einen nationalen Test für Hochschulen zu entwickeln, und als Ergebnis dieser Arbeit wurde ein „Kompetenzprofil“ vorgestellt. Die Schwedische Landesbehörde für Bildung behält das Urheberrecht auf dieses Material (PRIM-Gruppen, 2006), (Skolverket, 2006a).

Die Grundlage des Kompetenzprofils besteht aus den zehn folgenden Kompetenzen:

### **1. Die Kompetenz Informationen zu handhaben**

Um in der Lage zu sein, im Arbeitsleben und als Bürger zu funktionieren, muss man die Fähigkeit Informationen zu handhaben entwickeln, d. h. verschiedene Arten von Information suchen, sammeln, analysieren und organisieren. Dies trifft auch auf Informationen in schriftlicher Form zu oder auf Bilder und Zeichnungen sowie aus der Natur oder persönlichen Wechselwirkungen. Dies ist aufgrund der Entwicklungen in der Informationstechnologie ein notwendiger Kompetenzbereich geworden. Es ist wichtig, in der Lage zu sein, sachdienliche Informationen zu finden und diese objektiv einzuschätzen.

### **2. Die Kompetenz verbal und schriftlich zu handeln**

Ein zunehmend wichtig werdende Fähigkeit in unserer Gesellschaft ist es, in der Lage zu sein, Ideen zu formulieren und verbal, schriftlich oder mit anderen Mitteln zu kommunizieren. Diese Kompetenz schließt auch die Fähigkeit ein, sich in bestimmten Situationen mit verschiedenen Leuten auseinander zu setzen.

### **3. Die Kompetenz Aufgaben zu erfüllen und praktische Probleme zu lösen**

Diese Kompetenz beinhaltet die Fähigkeit Pläne umzusetzen und das was geplant ist zu beenden. Dies schließt auch die Fähigkeit mit ein, im Prozess auftretende Probleme in der Art und Weise zu lösen, dass die Aufgabe erfolgreich beendet werden kann.

### **4. Die Kompetenz Probleme zu lösen, zu planen und Aufgaben zu organisieren**

Die Probleme und Aufgaben, denen man in der wirklichen Welt gegenüber steht, sind oft komplex und unstrukturiert. Die Fähigkeit Handlungen entsprechend der Probleme zu planen und zu organisieren, kann als Fähigkeit beschrieben werden, spezielle Probleme zu analysieren, die Identität der Ressourcen zum Lösen des Problems zu bestimmen und zu beurteilen, ob die gewählte Lösung die Beste unter den gegebenen Voraussetzungen ist. Dies beinhaltet auch das Aufstellen von eigenen Arbeitsplänen und dass diese bezüglich des Inhalts und des Zeitrahmens realistisch sind.

#### **5. Die Kompetenz zu Kooperieren**

In einer wachsenden Anzahl von Bereichen muss man in der Lage sein, mit anderen in Gruppen oder Arbeitsteams zusammen zu arbeiten. Die Fähigkeit zur Kooperation bedeutet, dass man seinen Beitrag zur Arbeit in der Gruppe leistet und dass man bereit und in der Lage ist, Gedanken und Ideen anderer zu akzeptieren. Damit eine Gruppe oder ein Arbeitsteam funktioniert, müssen die Mitglieder bereit sein, verschiedene Rollen innerhalb der Gruppe einzunehmen und eine Kooperation zu entwickeln.

#### **6. Die Kompetenz Ausrüstungen und Hilfsmittel zu verwenden**

Die meisten Arbeitsbereiche sind abhängig von der Wechselwirkung zwischen Mensch und Ausrüstung, die oft technischer Natur ist. Die Fähigkeit relevante Ausrüstungen oder Hilfsmittel zu verwenden und diese zu bedienen, ist somit am Arbeitsplatz notwendig

#### **7. Die Kompetenz zum Qualitätsbewusstsein**

Qualitätsbewusst zu sein, heißt bedacht darauf zu sein, dass Prozesse und Ergebnisse von hoher Qualität sind. Hohe Qualität ist eine Bedingung für dauerhafte Aufträge unabhängig von den in Frage kommenden Dienstleistungen und Ergebnissen.

#### **8. Ästhetische Verhaltenskompetenz**

Ästhetische Aspekte werden in immer mehr Arbeitsbereichen wichtig. Dies beinhaltet alles – von der Ästhetik von Handlungen bis zu Dienstleistungen oder Produkten von denen erwartet wird, dass sie ästhetisch für die jeweilige Zielgruppe sind.

#### **9. Ethische Verhaltenskompetenz**

Jedes Betätigungsfeld hat seine grundlegenden ethischen Werte, die eingehalten werden sollten. Um daher kompetent zu sein, muss man in der Lage sein, ethisch bewusst zu handeln.

#### **10. Die Kompetenz sich weiterentwickeln zu wollen**

Dies beinhaltet die Bereitschaft am Mitwirken zur Verbesserung der eigenen beruflichen Handlungen. Eine Bedingung für diese Kompetenz ist die Einstellung, gegebene Aufgaben, Ziele oder andere Arbeitsbedingungen zu hinterfragen. Dies beinhaltet auch die Fähigkeit des alternativen Denkens.

<b>Kompetenzen</b>	<b>Kernaufgabe 1 Soziale Kommunikation und Informations- verarbeitung</b>	<b>Kernaufgabe 2 Erkennen von Bedürfnissen und Problemen der Gemeinden</b>	<b>Kernaufgabe 3 Anleiten und koordinieren von Gruppen- aktionen</b>	<b>Kernaufgabe 4 Wissensstand erneuern und Verstehen der dauerhaften, ländlichen Entwicklung</b>
<b>1. Kompetenz zur Handhabung von Informationen</b>				
<b>2. Kompetenz verbal und schriftlich zu handeln</b>				
<b>3. Kompetenz zu Planen und Aufgaben zu organisieren</b>				
<b>4. Kompetenz Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen</b>				
<b>5. Kompetenz zu Kooperieren</b>				
<b>6. Kompetenz Ausrüstungen zu verwenden</b>				
<b>7. Kompetenz des Qualitätsbewusstseins</b>				
<b>8. Ästhetische Verhaltenskompetenz</b>				
<b>9. Ethische Verhaltenskompetenz</b>				
<b>10. Kompetenz sich weiter zu entwickeln</b>				

Tabelle 1: Aufgaben- und Kompetenzmatrix

### **3.1.5 Identifizierung des Lernbedarfs und Aufstellen von Lernzielen**

Durch diese Phase sind die Grundlagen zum Erstellen eines Lernwegs geschaffen worden, und der nächste Schritt besteht darin, den tatsächlichen Lernbedarf des Lernenden zu identifizieren. Wenn man nochmals die Matrix durchgeht, ist es möglich, Punkte zu finden, die verbessert werden müssen, damit die Ziele erreicht werden können. Da es verschiedene Wege gibt, diese zu verbessern, sollten die besten Wege zusammen mit dem Lernenden ausgewählt werden. Wird etwas mehr Selbststudium oder Praxis benötigt, um das Wissen zu vergrößern oder Fertigkeiten zu üben und die Arbeitspflichten zu erfüllen? Oder ist ein formelles Studieren geeigneter, oder sollte die Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm die beste Lösung sein? Oder vielleicht die Teilnahme an einigen sozialen Aktivitäten, die Mitarbeit in Verbänden oder ein neues Hobby zu beginnen?

Es gibt viele verschiedenen Wege die Bedürfnisse des Lernenden zu erfüllen. Dies kann auch nur eine oder alle informellen, nicht-formellen und formellen Lernmöglichkeiten mit einschließen. Der Lernbedarf und die Lernziele sind nun bestimmt, so dass die Möglichkeiten zum Erlangen des Wissens und der Fertigkeiten ermittelt werden müssen, und dann entschieden wird, was am besten funktionieren könnte. Die nächste Frage, die bedacht werden sollte, ist, welche Art des Nachweises wird benötigt, um zu bestätigen, dass der Lernende neue Kompetenzen, Fertigkeiten oder neues Wissen erlangt hat.

So weit das frühere Lernen mit den Lernziele, die man erreichen möchte, verglichen wurden, kann festgestellt werden, welche Kompetenzen und Fertigkeiten die Person schon hat, aber dass es auch einige gibt, die noch benötigt oder verbessert werden müssen. Einige der Kompetenzen und Fertigkeiten können durch frühere formelle Studien erlangt worden sein, aber ein Teil wird auch das Ergebnis von informellen und nicht-formellen Lernen sein; durch die Arbeit, Hobbys, Kurzlehrgänge usw. – worüber es keinen formellen Nachweis gibt. Nun besteht die Frage, wie die Kompetenzen nachzuweisen sind – wieviel und welche Art des formellen Nachweises benötigt wird, um die Ziele zu erreichen, und damit man bestätigen kann, dass die jeweilige Person kompetent ist? Ist es genug, wenn man die Fertigkeiten in der Praxis zeigt oder besitzt man ein Empfehlungsschreiben z. B. von einem Arbeitgeber oder einem Lehrer, der bestätigt, dass die Person bestimmte Kompetenzen hat? Oder wird eine formellere Art der Zertifizierung benötigt, z. B. ein Zertifikat für die jeweilige Qualifikation? Vielleicht kann man dem Lernen auch durch einen kurzen Lehrgang gerecht werden, oder benötigt man einen formellen Abschluss? Oder gibt es einige andere Arten von zur Verfügung stehenden Nachweisprozessen, an denen man teilnehmen kann?

Wenn der Lernende einen Abschluss oder eine formelle Qualifikation benötigt, ist es nun Zeit herauszufinden, welche Methoden für den formellen Nachweis des informellen und nicht-formellen Lernens zur Verfügung stehen. Die Methoden variieren von Land zu Land zwischen dem Grad der Ausbildung und auch von einer Beschäftigung zur anderen. Sachverständige, z. B. im Arbeitsamt oder einer anderen Arbeitsagentur oder einer Ausbildungseinrichtung für die Erwachsenenbildung, sollten in der Lage sein, die benötigte Unterstützung und Anleitung zu geben.

### **3.1.6 Beschreibung konkreter Schritte auf dem Lernweg des Lernenden**

Der Lernbedarf und die Lernziele sind nun festgelegt und der Lernende hat seine Lernfelder definiert und sich entschieden zu studieren oder zu üben und weiß, wie dies zu tun ist. Diese Entscheidungen wurden möglicherweise auch von der Notwendigkeit beeinflusst, früheres Lernen formell zu zertifizieren und nachzuweisen.

Was als nächstes benötigt wird, ist ein Plan praktischer Schritte zum Erreichen der Ziele, ein Plan für die Arbeit und die Quellen, die erforderlich sind (dies kann Fragen wie Reise- und Studienzeit, Finanzierung und Lernunterstützung mit einschließen). Mehr Absprachen, Diskussionen oder Nachforschungen könnten zum Beispiel notwendig sein um herauszufinden, welche Art von Lernangeboten zur Verfügung stehen, um den Ausbildungsbedarf gerecht zu werden (Bücher, CDs, Internetmaterialien, Internetkurse, Workshops, Trainingsprogramme, usw.) und wie diese verwendet werden, um auch dem Nachweis des Lernens Rechnung zu tragen.

### **3.1.7 Der nächste Schritt**

Nun ist der Plan für den Lernweg erstellt worden, und die ersten tatsächlich entscheidenden Schritte sind schon seit dem Moment der Erstellung des Lernweges unternommen wurden. Eine Menge Arbeit wurde schon geleistet, aber von nun an sollte der Weg klarer sein. Es mag zwar länger gedauert haben als man dachte, und es wird Drehungen und Wendungen wie immer im Leben geben, aber nun hat der Lernende das Ziel, den Plan und die Schritte und braucht nur von hier aus weiterzugehen.

## **4. Die gelernten Lektionen und Vorschläge zur Verwendung der Lernweg-Methode**

Generell wurde die Lernweg-Methode, die in den Pilotprogrammen der sieben Partnerländer durchgeführt wurde, als ein interessantes und nützliches Instrument eingeschätzt. Die zehn in der Matrix beschriebenen Kompetenzen wurden als sachdienlich erachtet, insbesondere in der Diskussion und beim Definieren der Rolle des ländlichen Animators. Besonders der Lernweg half jenen Teilnehmern, die schon in ihrer gegenwärtigen Funktion eines ländlichen Animators arbeiten, weil er ihnen ermöglichte, ihrer Arbeit und Funktionen bewusst zu werden, diese zu analysieren und auf neue Weise zu betrachten.

Persönliche Anleitung durch eine kompetente Person wird dem Versuch, allein durch die Matrix zu gehen, bevorzugt. Außerdem zeigte sich, dass professionelle Unterstützung benötigt wird, um die richtigen Informationen zu den Studien- und Lernmöglichkeiten zu finden. Für den einzelnen Lernenden ist es eine zeitaufwendige und undankbare Aufgabe, die entsprechenden Bildungsmaßnahmen aus der Vielzahl der Möglichkeiten auszusuchen.

Die Wichtigkeit der Bewertung und des Nachweises von informellen und nicht-formellen Lernens wurde in den Diskussionen verschieden eingeschätzt, je nach dem, wie fortgeschritten die nationalen Systeme und wie bekannt die Konzepte waren. Diese

Situation beeinflusste auch die Art und Weise in der die Lernweg-Methode und die Matrix bewertet wurden. Alle Teilnehmer der Pilotprogramme unterstützten das Prinzip der Bewertung, und nutzten unterschiedliche, systematische Herangehensweisen und Instrumente zum Erreichen eines formellen Nachweises der erkannten Kompetenzen und Fertigkeiten.

Die Methode funktionierte gut mit den motivierten Leuten in **Finnland**. Das wichtigste Ergebnis der finnischen Testphase war das Erstellen einer gut durchdachten und gegliederten Matrix zu den Lernbedürfnissen durch die Teilnehmer des Lernweg-Experiments. Der Prozess zum Erstellen der Matrix stellte sich als wertvoll heraus, und die Teilnehmer wurden ihrer vorhandenen Fertigkeiten sowie ihrer Lücken in den gewünschten Fähigkeiten bewusst. Unter Anleitung funktionierte die Methode gut, was auch eins der wichtigsten Erkenntnisse des Tests war. Weil der ganze Prozess zum Erstellen des Lernwegs Zeit und Mühe vom Einzelnen fordert, funktionierte es besser, wenn der Lernende hoch motiviert ist. Dies bestätigte sich vor allem bei Personen, die sich beruflich verändern wollten oder herausfordernde Aufgaben suchten. Diese Herangehensweise der Lernweg-Methode und Matrix konnte im Nachweisprozess angewendet werden, besonders beim Erstellen der individuellen Pläne zum Abschließen von Qualifikationen, die auf Kompetenzen basieren.

Eine neue Qualifikation für Angestellte der regionalen Entwicklung in den Mikroregionen wurde in **Ungarn** entwickelt. Das wichtigste Ergebnis des ungarischen Experiments ist, dass es das Bewusstsein unter den Angestellten steigerte, die in der regionalen Entwicklung arbeiten. Durch die kürzlich geschaffenen Arbeitsstellen im dezentralisierten System von 167 Kleinstregionen entstand die Nachfrage an einer Qualifikation, die besonders nützlich im Zusammenhang mit der LEADER Initiative und der Stellenbesetzung der LAGs ist.

Der Pilottest richtete sich an diese Angestellten und sein starker Punkt war, dass die vier Teilnehmer mit unterschiedlichem Bildungshintergrund kamen. Alle Teilnehmer dachten anfänglich, dass sie das notwendige Wissen besitzen, das zur Erfüllung der Pflichten des neuen Arbeitsplatzes notwendig ist. Durch das Aufstellen ihrer eigenen Lernwege, stellten sie jedoch fest, dass es ihnen an wichtigen Fertigkeiten mangelt, und sie waren daran interessiert, sich diese anzueignen. Eine Kombination der Kurse, die von verschiedenen Universitäten angeboten wurden, schien die beste Lösung zur Verbesserung der Fertigkeiten der Teilnehmer zu sein, da sie ihnen eine gewisse Flexibilität in der Auswahl der Kurse entsprechend ihres Hintergrunds und ihrer Wissenslücken erlaubte. Es werden von den Partnern des Pilotprogramms nun Anstrengungen unternommen, das Ungarische Landwirtschaftsministerium zu überzeugen eine formelle Qualifikation des ländlichen Animators anzubieten, damit diese flexiblen Ausbildungskombinationen den Teilnehmern erlauben, ihren eigenen Lernweg mit Hilfe der Matrix zu erstellen.

In **Norwegen** hat jeder Beschäftigte einen persönlichen Entwicklungsplan für seinen Arbeitsplatz. Die Lernweg-Matrix, die im Projekt entwickelt wurde, musste durch ein besseres und systematischeres Instrument zur Identifizierung des Lernbedarfs ergänzt werden, um es für die Testteilnehmer lukrativer zu machen. Deshalb wurde das VOX-Instrument, das offiziell in Norwegen entwickelt wurde, zur Kompetenzeinschätzung

verwendet. Diese Bewertung führte zur Identifizierung des Lernbedarfs und der Ermittlung der Lernquellen. Es wurde festgestellt, dass aufgrund der hundertprozentigen Beschäftigung in Süd- und Mittelnorwegen, die Menschen nicht leicht den Wert solcher Instrumente wie der Lernweg-Methode erkennen können, weil sich üblicherweise die Arbeitgeber um die Weiterbildung ihrer Beschäftigten kümmern. Es wird nicht erwartet, dass die Beschäftigten selbst die Initiative dazu ergreifen.

In **Polen** verlief das Pilotprogramm sehr erfolgreich über den gesamten Zeitraum, und es wurde ein Stundenplan für die individuellen Lernwege entwickelt. Das wichtigste Ergebnis des polnischen Experiments ist die Entwicklung eines flexiblen Stundenplans durch die Studenten zur Vollendung ihrer Lernwege. Der Stundenplan wurde durch die Universität anerkannt. Er führte in einem Kurs zuerst zu einem formellen Pass und wird aber so weiterentwickelt, dass er zu einem postgradualen Diplom führt. Teilnehmer, die keine frühere Hochschulbildung hatten, konnten von der Universität ein informelles Zertifikat erhalten.

Der Prozess zur Erstellung des Lernwegs erwies sich als nützlich für die Lernenden, nicht zuletzt, weil es ihr Bewusstsein hinsichtlich der neuen Lernmöglichkeiten steigerte. Die Studenten wurden bei der Suche nach passenden Kursen zur Verbesserung ihrer Kompetenzen aktiv. Zusätzlich zu diesem zugeschnittenen Universitätskurs, den sie entwickelten, entdeckten sie auch einen 60-Stunden Unternehmenskurs, den alle fünf Teilnehmer als Teil ihres formellen Stundenplans besuchten.

Der Pilottest zur Lernweg-Methode in Polen schuf ein neues Produkt – ein postgraduales Diplom, das die Nikolaus Kopernikus Universität beabsichtigt aktiven Mitgliedern der 220 LEADER LAGs in Polen, die etwa 16.000 Personen umfassen, anzubieten. Der neue anerkannte Kurs füllt eine sehr wichtige Lücke in den Qualifikationen, die zur Durchführung des LEADER-Programms auf regionaler Ebene in Polen benötigt werden, und öffnet einen riesigen Bildungsmarkt für die Universität. Diese Qualifikation öffnet die Tür zum Erlangen eines offiziellen Titels für den nicht anerkannten (aber existierenden) Beruf eines ländlichen Animators, und übt Druck auf die Regierung aus, diesen Beruf anzuerkennen. Ein wichtiger Teil des Pilotprogramms war auch der Test, ob das Programm als Fernstudium innerhalb des VPL verwendet werden kann.

Beim Pilotprogramm in Großbritannien (**Schottland**) lag die Betonung auf dem Zugang zum Lernenden. Die Erfahrungen des Pilottests konzentrierten sich auf die Herangehensweise, die gefunden werden musste, um die Leute zu überzeugen, ihren eigenen Lernweg zu erstellen. Anleitung durch erfahrene Berater war notwendig und Gespräche unter vier Augen sind unbedingt erforderlich. Zwei Gruppen von Menschen wurden kontaktiert: Beschäftigte die in ländlichen Gegenden arbeiten und Studenten des Moray College, UHI Millennium Instituts. Die Teilnehmer des Pilottests konnten nicht wirklich allein mit der Matrix umgehen und verlangten Hilfe und Erklärungen.

Leute, die in den ländlichen Gegenden Schottlands leben und deren Arbeit teilweise als die eines ländlichen Animators beschrieben werden kann, sind sich nicht bewusst, dass sie tatsächlich die Aufgaben eines „ländlichen Animators“ erfüllen. Sie betrachten sich eher entsprechend ihres Studiums oder Berufes (z. B. als Buchhalter, Spezialist für

Informationstechnologie, usw.) und beziehen ihre Berufsidentität oft durch ihren Arbeitgeber. Die Teilnehmer waren jedoch interessiert an der Idee des neuen Berufes „ländlicher Animator“, dessen Arbeitsaufgaben ähnlich mit jenen sind, die sie schon erfüllen.

Diese Teilnehmer benötigten Vertrauen, um zu erkennen, dass das Studieren für eine weitere Qualifikation nicht gefürchtet werden sollte, da sie schon früheres Wissen hatten, auf dem sie aufbauen konnten. Nachweis und Zertifizierung des Lernens ist kein Thema in ländlichen Gegenden und viele Leute verstehen nicht, warum dies benötigt ist. Es stellte sich heraus, dass der Prozess zum Erstellen eines Lernwegs konstruktiver war als seine Ergebnisse. Der Lernweg machte den Leuten ihre bildungsmäßigen und beruflichen Möglichkeiten bewusst.

Das Experiment mit den Studenten zeigte, dass diese auf eine formelle Qualifikation – auf das „Stück Papier“ am Ende des Studiums – orientiert waren, und sie fanden es ziemlich schwierig sich vorzustellen, dass der Lernende sich seinen Lernweg selbst ausdenkt. Die Qualifikation wurde z. B. nicht von NGOs angestrebt, und der Markt muss weiter entwickelt werden, um die Einführung des Berufs eines ländlichen Animators zu unterstützen.

In **Spanien** führte das Pilotprogramm zu einem „Menü“, das durch den privaten Bildungssektor angeboten wurde, um für spezifische und klare Kompetenzen zu sorgen. Das spanische Team konzentrierte sich in seinem Pilottest auf schon existierende Berufe in den ländlichen Gegenden, da es auf Grund der Tatsache, dass der Titel eines „ländlichen Animators“ zur Zeit nicht als eine definierte und anerkannte Berufsbezeichnung im nationalen Katalog existiert und es deshalb auch kein Bedarf auf dem Arbeitsmarkt dafür gibt. Statt dessen werden viele Berufsbezeichnungen, die einige der Aufgaben, Kompetenzen und Fertigkeiten des ländlichen Animators beinhalten, formell anerkannt; z. B. Umweltberater, ländlicher Tourismusmanager und örtlicher Entwicklungsagent.

Die zwei Teilnehmer erstellten ihren Lernweg für die Berufe, an denen sie interessiert waren (Umweltberater und Tourismusmanager) und suchten nach geeigneten Kursen, die ihrem Lernbedarf entsprachen und ihre Lücken füllen würden. Ein „Menü“ geeigneter Kurse, die durch private Bildungseinrichtungen angeboten wurden, wurde erstellt. Dadurch wurden individuelle Kompetenzen als Berufsbezeichnung nachgewiesen. Diese Kompetenzen bezogen sich auf den Bedarf des Arbeitsmarktes und den Erwartungen der Arbeitgeber.

In **Schweden** bot die Lernweg-Methode mehr als nur einen persönlichen Entwicklungsplan für Arbeitnehmer, da alle Beschäftigten in Schweden schon einen persönlichen Entwicklungsplan haben, der jedes Jahr aktualisiert wird. Die Arbeitgeber entscheiden über die Zusammenstellung dieser Pläne, die die Zukunftspläne und Bedürfnisse des Einzelnen berücksichtigen, und der Arbeitnehmer entscheidet zusammen mit dem Arbeitgeber über weitere Bildungsmaßnahmen.

Die beiden Teilnehmer des Pilotprogramms besaßen schon ihren persönlichen Entwicklungsplan und benötigten einen zusätzlichen Anreiz, um davon überzeugt zu werden, an der Erstellung eines Lernwegs teilzunehmen. Dieser Anreiz wurde in Form der acht Standard-Kompetenzen, die durch die Europäische Union definiert wurden (z. B. Unternehmertum, Kommunikation usw.), gefunden. Somit wurde dem Lernweg ein neuer

Teil beigefügt, der diese Kompetenzen beinhaltet. Die Annahme bestand darin, dass ein ländlicher Entwicklungsberater mit unterschiedlichem Bildungsgrad am Abschlusstest zu den acht europäischen Standard-Kompetenzen teilnehmen könnte, damit der Teilnehmer sicher sein kann, dass er oder sie alle notwendigen Kompetenzen zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Beruf besitzt.

Die Teilnehmer konnten sich ihre Lernquellen zum Erwerb der fehlenden Fertigkeiten selbst wählen. Bücher, Magazine und Internet waren dabei die bevorzugten Quellen, weil Leute, die im Arbeitsprozess stehen, oft keine Zeit haben, strukturierte Kurse zu besuchen. Eine Qualifikation für die zusätzlichen Kompetenzen wurde als nicht notwendig durch die Teilnehmer angesehen, weil die Arbeitskultur in Schweden mehr Wert auf den informellen Nachweis der Kompetenzen legt, d. h. in dem der Arbeitnehmer seine Kompetenzen dem Arbeitgeber im Verlauf der Arbeit zeigt.

## Referenzen

Kopenhagener Deklaration (2002)

Deklaration des Europäischen Ministers für Berufsausbildung und die Europäische Kommission, in Kopenhagen am 29. und 30. November 2002 zur verbesserten europäischen Kooperation in der Berufsausbildung

"Die Kopenhagener Deklaration", Internet:

[http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen\\_declaration\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf)

Rat der Europäischen Union (2004a)

Entwurfsbeschluss des Rates und der Regierungsrepräsentanten der Mitgliedsstaaten, Treffen innerhalb des Rates zu den gemeinsamen europäischen Prinzipien zur Identifizierung und Nachweis von nicht-formellen und informellen Lernen,

9600/04, EDUC 118, SOC 253, Internet:

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf#search=%22%22the%20council%20resolution%20on%20lifelong%20learning%22%22](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf#search=%22%22the%20council%20resolution%20on%20lifelong%20learning%22%22)

Rat der Europäischen Union (2004b)

"Bildung & Ausbildung 2010" Der Erfolg der Lissabonner Strategie, Drehpunkt dringender Reformen – Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission zur Einführung detaillierter Arbeitsprogramme und der Fortsetzung der Ziele der Ausbildungssysteme in Europa, 6905/04, EDUC 43, Internet:

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir\\_council\\_final.pdf#search=%22joint%20interim%20report%2026%20february%202004%22](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf#search=%22joint%20interim%20report%2026%20february%202004%22)

Weiß Papier der Europäischen Kommission (2001)

Internet: [http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/whitepaper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/whitepaper_en.pdf)

Bund der Europäischen Gewerkschaften (2002)

Rahmenwerk zu Aktionen für lebenslanges Lernen und der Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen

Internet: <http://www.etuc.org/a/580>

Europäische Kommission (2005)

Vorschläge zur Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, 2005/0221 (COD)

Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_en.pdf)

PRIM - Gruppen (2006)

Internet: <http://www1.lhs.se/prim/english/>

Skolverket, (2006a)

Internet: [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

### **Verwandte Webseiten**

CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training  
(*Europäisches Zentrum zur Entwicklung der Berufsausbildung*)

<http://www.cedefop.europa.eu/>

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System  
(*Europäisches Kredittransfer und Akkumulationssystem*)

[http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html)

ECVET – European Credit Transfer in Vocational Education and Training  
(*Europäischer Kredittransfer in der Berufsausbildung*)

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html)

ETV European Training Village <http://www.trainingvillage.gr/etv/>

EURES – European Employment Services  
(*Europäischer Beschäftigungsservice*)

<http://ec.europa.eu/eures/index.jsp>

EURIDYCE – The information Network on Education in Europe  
(*Europäisches Informations- und Bildungsnetzwerk*)

<http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice>

EUROPASS (CEDEFOP) <http://europass.cedefop.europa.eu/>

EUROPASS (European Commission)

[http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index_en.html)

European inventory – Validation of non-formal and informal learning

(*Europäisches Inventar – Nachweis nicht-formalen und informellen Lernens*)

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/>

Eurobase – The information database of education systems in Europe

*(Datenbank des Bildungssysteme in Europa)*

[http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB\\_Eurybase\\_Home](http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home)

Lifelong Learning Policies

*(Lebenslange Lernpolitik)*

[http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll_en.html)

Recognition and transparency of qualifications

*(Erkennen und Transparenz von Qualifikationen)*

[http://ec.europa.eu/education/policies/rec\\_qual/rec\\_qual\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/rec_qual/rec_qual_en.html)

Recognition of non-formal and informal learning (European Commission)

*(Erkennen von nicht-formalen und informellen Lernen)*

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives\\_en.html#recognising](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives_en.html#recognising)

Recognition of non-formal and informal learning (OECD)

*(Erkennen von nicht-formalen und informellen Lernen)*

[http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en\\_2649\\_201185\\_37136921\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en_2649_201185_37136921_1_1_1_1,00.html)

ReferNet – the European network of reference and experts

*(Europäisches Netzwerk für Referenzen und Experten)*

<http://www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=8&sub=3>

The European Qualifications Framework

*(Europäisches Qualifikationsnetzwerk)*

[http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html)

## **Glossar**

(siehe <http://www.ecotec.com/europeaninventory/glossary.html>)

## **Zertifikat / Diplom**

Ein offizielles Dokument, herausgegeben von einem Organ oder Gremium, das die individuellen Leistungen gemäß einer standardisierten Einschätzung registriert.

Quelle: Cedefop, 2002

## **Kompetenz**

Die Fähigkeit Wissen und Fertigkeiten in einer gewohnten Situation und / oder bei Arbeitswechsel anzuwenden.

Quelle: Cedefop, 2002

## **Formelles Lernen**

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Zusammenhang (in einer Schule, einem Ausbildungszentrum oder am Arbeitsplatz) stattfindet und welches ausdrücklich als Lernen bezeichnet wird (hinsichtlich der Ziele, Zeitdauer und Lernunterstützung). Formelles Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden "beabsichtigt" und führt üblicherweise zur einer Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Anleitung und Beratung**

Eine Reihe von Maßnahmen um einzelnen Menschen Hilfe beim Finden persönlicher Entscheidungen hinsichtlich der Berufsausbildung zu geben und diese durchzuführen damit sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Informelles Lernen**

Lernen, das aus der täglichen Arbeit und Freizeitaktivitäten resultiert. Es ist hinsichtlich der Ziele, Zeitdauer oder Lernunterstützung nicht organisiert und strukturiert. Informelles Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden in den meisten Fällen "unbeabsichtigt" und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Lernen**

Lernen ist ein kumulativer Prozess, wobei der einzelne Mensch allmählich einen größer werdenden Komplex von abstrakten Konzepten, Kategorien, Modellen und Verhaltensmustern auf- bzw. annimmt und / oder Fertigkeiten und Kompetenzen erwirbt.

Quelle: bearbeitet aus Lave, 1997

### **Lebenslanges Lernen**

Alles Lernen während des gesamten Lebens mit dem Ziel Wissen, Fertigkeiten, Kompetenzen und / oder Qualifikationen aus persönlichen, sozialen und / oder beruflichen Gründen zu verbessern.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Nicht-formelles Lernen**

Lernen, das in geplanten Maßnahmen eingebettet ist, die nicht ausdrücklich als Lernen (hinsichtlich von Lernzielen, Zeitdauer oder Lernunterstützung) bezeichnet werden, die aber wichtige Elemente des Lernens beinhalten. Nicht-formelles Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden "beabsichtigt" und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Früheres Lernen**

Wissen und Kompetenzen, die durch vorherige, nicht anerkannte Ausbildung oder Erfahrungen erworben wurden.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Qualifikation**

1. Ein offizielles Dokument (Zertifikat, Diplom) für das Erlangen einer anerkannten, erfolgreichen Ausbildung oder einer zufrieden stellenden Durchführung in einem Test oder einer Prüfung.

2. Die Voraussetzungen eines Menschen eine Beschäftigung zu bekommen oder eine Arbeit durchzuführen.

Quelle: Cedefop, 2003

### **Anerkennung (von Kompetenzen)**

1. Formelle Anerkennung: der Prozess des Gewähren eines offiziellen Status über Kompetenzen, entweder

- durch das Verleihen von Zertifikaten oder

- durch das Gewähren von äquivalenter Anerkennung oder Nachweisen für erlangte Kompetenzen

und / oder

2. soziale Anerkennung: Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch die Wirtschaft und Sozialpartner.

Quelle: Cedefop, 2003.

### **Nachweis von informellen / nicht-formellen Lernen**

Prozess des Einschätzens und Anerkennens eines breiten Bereiches von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die Menschen während ihres Lebens in verschiedenen Zusammenhängen, zum Beispiel durch Bildung, Arbeit und Freizeitaktivitäten, entwickelt haben.

Quelle: bearbeitet aus „Internationales Bildungswörterbuch“.

### **Wertschätzen des Lernens**

Prozess der Förderung der Teilnahme am formellen und nicht-formellen Lernen und den Ergebnissen zur Steigerung des Wertes sowie zur Belohnung des Lernens.

Quelle: Cedefop, 2001 in Europäische Kommission, Kommunikation „Schaffung eines europäischen Bereichs für lebenslanges Lernen. COM(2001) 678

### **Berufliche Bildung und Ausbildung (VET)**

Bildung und Ausbildung, die darauf zielt, Menschen mit Fertigkeiten und Kompetenzen auszustatten, die sie auf dem Arbeitsmarkt verwenden können.

Quelle: bearbeitet aus ETF, 1997.

### **Kontakt-Information der Euro-Validation Projektpartner**

#### **Projekt Förderer:**

Zentrum für regionale Studien der ungarischen Akademie der Wissenschaften, west-ungarisches Forschungsinstitut (HU), sziren@rkk.hu

#### **Projekt Koordinator:**

PRISMA-Zentrum für Entwicklungsstudien (GR), prisma@prismanet.gr

#### **Universitäten, Bildungsinstitute und Ausbildungszentren:**

Schwedische Universität für Agrarwissenschaft (SE), bengt.weidow@vgregion.se

Universität Helsinki Ruralia Institut Seinäjoki Unit (FI), pia.kattelus@helsinki.fi

Nicolaus Copernicus Universität (PL), kniec@umk.pl

west-ungarische Universität, Fakultät für Forstwissenschaft, Umwelt und Innovationszentrum  
(HU), vargag@emk.nyme.hu

Universität der Highlands und Islands, Millennium Institut (UK),  
edna.cameron@moray.uhi.ac.uk

Mittelmeer Institut für dauerhafte Entwicklung IMEDES (ES),  
proyectos@grupimedes.com

Umweltzentrum der Handwerkskammer für Ostthüringen (DE),  
hohle@umweltzentrum.de

Rogaland Ausbildungszentrum (NO), thomas@nilsen.com

Stiftung EC-VPL, NGO spezialisiert für die Anerkennung von "früheren Lernen" (NL),  
schuur@ecomnovation.nl

Universität Ioannina (GR), dgatsios@cc.uoi.gr

Europa-weites Netzwerk für ländliche Entwicklung und Sozialpartner Euracademy  
Association

(GR), info-association@euracademy.org

Manager Vereinigung für ländliche Gebiete (HU), vasifalu@axelero.hu

Entwicklungsagentur CDIMM Maramures Stiftung (RO), cdimm@cdimm.org

## Anlage 1. Beispiele der Pilottests der Lernweg-Methode

### Finnland

<b>Verantwortliche Organisation:</b> Universität Helsinki Ruralia Institut Seinäjoki
<b>Wer hat teilgenommen?</b> Sieben Frauen im Alter von 30 bis 55 Jahren, die in vier örtlichen Aktionsgruppen in der Region Süd-Ostrobothnia in leitender Stellung als Planungsleiter oder Projektberater gearbeitet haben. Sie hatten in den Gruppen für mindestens drei Jahre gearbeitet, und lebten selbst im ländlichen Raum. Sie hatten alle mindestens einen Berufsabschluss. Drei hatten einen weiterführenden Abschluss oder sie studierten gerade dafür, und ihre früheren Erfahrungen im Arbeitsleben reichten von der Produktion und Forschung bis zum Schuldienst.
<b>Ziele der Teilnehmer:</b> Einige der Teilnehmerinnen studierten gerade zur Zeit der Pilotstudie für einen akademischen Grad oder nahmen an Weiterbildungsprogrammen teil und hofften neue Ideen zu bekommen, wie sie weitere Studien aufnehmen können. Auch andere Teilnehmerinnen suchten nach Ideen, wie sie sich in ihrem Arbeitsleben und im eigenem Interesse weiterentwickeln können.
<b>Ergebnisse:</b> Das Durchlaufen des Lernweges war für alle Teilnehmer eine gute Erfahrung, da es das erste Mal war, dass die meisten von ihnen die Gelegenheit hatten, ihre Arbeit, Aufgaben und Kompetenzen auf diesem Niveau zu überdenken, und sie waren sich über den Wert dieses Prozesses einig. Der Ausbildungsbedarf, den sie nie zuvor bedacht hatten, wurde festgestellt. Da aber diese Form des Studierens des eigenen Entwicklungsbedarfs und Interessen ein Prozess ist, erfordert dieser ausreichend Zeit, und ist auch für weitere Zwecke und Ziele, z. B. als Teil der Einschätzung seiner Arbeit sowie in der Verwendung in Diskussionen mit dem Vorgesetzten zum Erstellen eines Entwicklungsplans für den Beschäftigten geeignet. Es macht auch keinen Sinn, nur durch die Matrix zu gehen ohne Motivation, die Ergebnisse zu seinem Vorteil zu nutzen.

<b>Kompetenzen</b>	<b>Kernaufgabe 1</b> <b>Soziale</b> <b>Kommunikation und</b> <b>Informationsverarbeitung</b>	<b>Kernaufgabe 2</b> <b>Erkennen von</b> <b>Bedürfnissen</b> <b>und</b> <b>Problemen der</b> <b>Gemeinden</b>	<b>Kernaufgabe 3</b> <b>Anleiten und</b> <b>koordinieren</b> <b>von Gruppen-</b> <b>aktionen</b>	<b>Kernaufgabe 4</b> <b>Wissensstand</b> <b>erneuern und</b> <b>Verstehen der</b> <b>dauerhaften,</b> <b>ländlichen</b>
--------------------	---	--	--	--

				<b>Entwicklung</b>
<b>1. Kompetenz zur Handhabung von Informationen</b>	Methoden der Informationsverarbeitung, Zwischenergebnisse, Auftreten in der Öffentlichkeit	Methoden der Gruppenarbeit, Analysefertigkeiten, Stellen sachbezogener Fragen	Management und Leitungsfähigkeiten Kennen verschiedener Geldquellen	Erkennen und Verwenden „stillen“ Wissens
<b>2. Kompetenz verbal und schriftlich zu handeln</b>	Steuern der Stimme, Verbessern der gewandten Kommunikation, schriftlich und verbal	Methoden zur Ideenfindung	Methoden der Gruppenarbeit, Führungstreffen mit den richtigen Prozeduren, Sprachkenntnisse (Englisch, Schwedisch, usw.)	
<b>3. Kompetenz zu Planen und Aufgaben zu organisieren</b>			Was ist eine lernende und innovative Organisation?	Projektleitung und Management
<b>4. Kompetenz Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen</b>	Erkennen und arbeiten mit verschiedenen Typen von Menschen, Verwaltungskosten und wirtschaftliche Buchführung im Management	Kennen von Gesetzen und Bestimmungen	Management und Leitungsfähigkeiten, Verhandlungsfähigkeiten, Methoden und Fähigkeiten zum Lösen von Problemen	Kreative Fähigkeiten zum Lösen von Problemen
<b>5. Kompetenz zu Kooperieren</b>	Fähigkeiten zur Kooperation, Methoden der Gruppenarbeit		Kommunikation und Interaktion in Netzwerken, Entwicklungsmethoden zur Verbesserung der internen Kommunikation in der Gruppe	
<b>6. Kompetenz Ausrüstungen zu verwenden</b>	Fotobearbeitung und Fähigkeiten zur redaktionellen Bearbeitung, aktualisieren von Daten,			

	Finden von Lösungen im Büro			
<b>7. Kompetenz des Qualitätsbewusstseins</b>			Qualitätsmanagement, Einschätzen der Qualität von Dienstleistungen	
<b>8. Ästhetische Verhaltenskompetenz</b>			Fähigkeiten im Kundenservice	Fähigkeiten im Kundenservice und Marketing
<b>9. Ethische Verhaltenskompetenz</b>	Gesetze und Bestimmungen über das Bewahren vertraulicher Informationen	Kommunikation im Marketing		Dauerhafte Entwicklung
<b>10. Kompetenz sich weiter zu entwickeln</b>				Kreative Methoden, Verstehen der Verbindungen der ländlichen Entwicklung zu einem größeren Netzwerk

*Tabelle 1: zum Ausdruck gebrachter Ausbildungsbedarf der ländlichen Animatoren in Finnland*

## Ungarn

<p><b>Verantwortliche Organisation:</b> Westungarische Universität, Fakultät für Forstwirtschaft, Umwelt- und Innovationszentrum, Vereinigung von Leitern aus ländlichen Gebieten in Győr-Moson-Sopron und Vas Gemeinden</p>
<p><b>Wer hat teilgenommen?</b> Drei Frauen und ein Mann, die als ländliche Animatoren (ländliche Manager) in verschiedenen regionalen Entwicklungsbüros der Region westlich der Donau arbeiten; sowie eine Studentin, die letzten Sommer ihren Master-Abschluss als Umweltingenieur mit der Spezialrichtung in regionaler Entwicklung bekam. Für alle drei ländlichen Manager war die Qualifikation eines ländlichen Animators neu, aber sie hatten schon Universitätsabschlüsse und drei bis vier Jahre Arbeitserfahrungen. Die Studentin war auf der Suche nach ihrer ersten Arbeitsstelle. Alle Teilnehmer waren im Alter von 23 bis</p>

30 Jahren.

**Ziele der Teilnehmer:**

Anfang 2007 wurde vom Ungarischen Ministerium für Landwirtschaft und Landesentwicklung ein neues Netzwerk von 167 ländlichen Entwicklungsbüros eingerichtet. Aufgrund dieser neuen Büros gab es einen Bedarf an professionellen ländlichen Animatoren und Entwicklern, aber keine passende Ausbildung für diese Positionen. Die drei ländlichen Manager, die nun in diesen Entwicklungsbüros arbeiten sowie die Studentin, die eine Anstellung in solch einem Büro suchte, waren interessiert an diesem Pilotprogramm zur Lernweg-Methode teilzunehmen, um ihren eigenen Lernbedarf für die Aufgaben als ländlichen Animator zu erkennen und ihre eigenen Lernwege zu erstellen, um diese Kompetenzen zu erwerben.

**Ergebnisse:**

Am Ende wurden vier unterschiedliche Kompetenzmatrizen und vier verschiedene, individuelle Lernwege erstellt. Das unmittelbare Ergebnis dieses Prozesses war, dass die Teilnehmer auch in der Lage waren ihrem Lernbedarf zu erkennen. Durch die Arbeit in den Gruppen waren die Teilnehmer in der Lage ihre gegenwärtigen Kompetenzen einzuschätzen und diejenigen zu erkennen, die für die Qualifikation eines ländlichen Animators verbessert werden müssen. Die Lernwege, die erstellt wurden, halfen auch bei der Bestimmung der Art von durchgehenden Ausbildungsmaßnahmen, die für sie durch das Ministerium für Landwirtschaft und Landesentwicklung und das Ausbildungszentrum für ländliche Entwicklung organisiert werden sollten.

## Norwegen

**Verantwortliche Organisation:** Rogaland Ausbildungszentrum

**Wer hat teilgenommen?**

Drei Männer, die als Geschäftsmanager oder Verkäufer in ländlichen Gegenden gearbeitet haben und aktiv durch Verbände und soziale und politische Aktivitäten an der regionalen Entwicklung beteiligt waren. Sie hatten alle vielseitige Arbeitserfahrungen von 12 bis 24 Jahren. Ihre vorherige Bildung reichte von Universitätsabschluss bis zur Ausbildung ohne formellen Abschluss.

**Ziele der Teilnehmer:**

Die Teilnehmer waren interessiert am Bewertungsprozess ihres früheren Lernens und am Erstellen eines Lernweges, aber sie bevorzugten das offizielle norwegische Anerkennungssystem (VOX) anstelle der Matrix, um auch sofort praktischen Nutzen aus dem Prozess zu gewinnen.

**Ergebnisse:**

Der sofortige Nutzen für die Teilnehmer bestand darin, dass sie während des Prozesses unterstützt wurden, sich auf ihre eigene Situation zu konzentrieren, und über zukünftige Möglichkeiten sowie die Bedürfnisse ihrer Gemeinde nachzudenken, aus dem Prozess zu lernen und besser in der Lage zu sein, ihre Lernaktivitäten zu beginnen, wenn und wann sie bereit dafür waren. Aufgrund von Zeitmangel und anderen Verbindlichkeiten war keiner der Teilnehmern bereit das Programm fortzusetzen und Kurse während der Dauer des Pilotprojekts zu besuchen. Alle brauchten zum Ausdruck, dass sie diese Ansätze in die Gremien ihrer regionalen Entwicklung einbringen würden, und versuchen werden das zur Verfügung stehende VOX-System zu verwenden, oder zumindest in

ihren Gemeinden davon berichten, und obwohl VOX sehr bekannt ist, müssen immer wieder neue Teilnehmer motiviert werden den Prozess zu durchlaufen.

### Beispiele für drei mögliche Lernwege:

#### **Svein**

39 Jahre alt, verheiratet, drei Kinder

arbeitet als Leiter eines Lachsunternehmens und zeigt großes Interesse an der Gemeindearbeit durch politisches Engagement und soziale Aktivitäten.

Bildung – Abschluss an einer technischen Universität

#### LERNWEG

- benötigt mehr ICT-Fertigkeiten um Informationen bezüglich der Planung und Kommunikation mit Kunden und anderen Leuten effektiver zu handhaben. Hat Computer verwendet, aber nur auf sehr niedriger Ebene.
- Fähigkeiten zur Kooperation könnten besser sein und er wäre interessiert an Kursen zum besseren Zuhören, kooperative Fähigkeiten im Zusammenhang eines erfahrenen Mentors.
- Ethische Fähigkeiten. Kurs oder ein Training als Mentor in Geschäftsethik

#### **Kjetil**

32 Jahre, verheiratet, drei Kinder

arbeitet als Verkäufer für Öl-Technik, hat großes Interesse an Gemeindearbeit und hat verschiedene Projekte zum Nutzen der Gemeinde geleitet, keine höhere Ausbildung, ein Jahr Philosophie studiert

#### LERNWEG

- würde einen Abschluss als Fachverkäufer machen wollen. Schätzte sein früheres Lernen ein und fand, dass er einen Kurs in Wirtschaft, Marketing und Verkauf benötigt, um in der Lage zu sein, eine Theorieprüfung als Fachkraft zu bestehen.
- würde mehr Arbeitserfahrungen benötigen
- Unternehmenskurs (ohne Zertifikat)

#### **Gustav**

41 Jahre, verheiratet, zwei Kinder

arbeitet als Leiter einer örtlichen Pferdezuchtanlage mit Ferienkinderlager im Sommer ist aktiv in der örtlichen Politik und am kulturellem Leben in der kleinen ländlichen Gemeinde beteiligt

keine höhere Ausbildung

#### LERNWEG

- Kurse in dauerhafter ländlicher Entwicklung
- Unternehmenskurs (ohne Zertifikat)

### Polen

**Verantwortliche Organisation:** Nikolaus Kopernikus Universität

#### **Wer hat teilgenommen?**

Fünf Universitätsstudenten, die am drei Jahre dauernden Programm "Europäische

Entwicklungspolitik für ländliche Gebiete“ teilgenommen haben, das vom Institut für Soziologie, NCU, Torun organisiert wurde. Sie wurden mit der Idee ausgewählt, neue flexible Nachweisformen für früheres Lernen in das Bildungssystem der Universität einzubringen, besonders als Auszeichnung für jene Studenten, die Mitglieder der NGOs sind und / oder sich aktiv an freiwilliger, gemeinnützlicher Arbeit beteiligen. Für ihr Pilotprogramm wurde ein spezieller Kurs, Euro-Validation genannt, innerhalb des Programms „Europäische Entwicklungspolitik für ländliche Gebiete“ geschaffen.

**Ziele der Teilnehmer:**

Zusätzlich wurden den Teilnehmern, die interessiert am Testen der Lernweg-Methode waren, drei ECTS-Punkte gewährt, wenn ihre individuellen Lernweg-Aufgaben positiv eingeschätzt wurden.

**Ergebnisse:**

Die Teilnehmer zeigten einen hohen Grad an Kooperation und übernahmen Verpflichtungen beim Erstellen ihrer Lernwege. Sie fanden die Methode nützlich und drückten ihre Hoffnung aus, dass der Nachweis von früherem Wissen im Großen und Ganzen in das Berufsbildungssystem Polens eingeführt wird, besonders im Bereich der gemeinnützlichen gesellschaftlichen Arbeit.

Kernaufgabe 1	Kernaufgabe 2	Kernaufgabe 3	Kernaufgabe 4
1.1. PR-Techniken 15 h	2.1. Methoden und Techniken der Feldforschung	3.1. lokale Verwaltung 15 h	4.1. Euracademy thematischer Leitfaden 1 - DL
1.2. Technologie des wissenschaftlichen Denkens 15 h	2.2. Beobachtungs- Protokoll - Einschätzung	3.2. Selbständigkeit und Unternehmertum 15 h	4.2. thematischer Leitfaden 2 - DL
1.3. Telematik 30 h	2.3. Besuch eines Zielgruppen- Interviews	3.3. kulturelle Animation 15 h	4.3 thematischer Leitfaden 3 - DL
1.4. ECDL	2.4. Mikrosoziologie 30 h	3.4. Einführung in die lokale Verwaltung 30 h	4.4. allgemeine Landwirtschafts- Politik 20 h
1.5. Schreiben von Abhandlungen während anderer Kurse – zwei Kurse als Nachweis	2.5. Besuch eines 4 bis 8-stündigen Ausbildungskurs durch erweiterten Service,	3.5. Einführung in die Wirtschaftslehre 30 h	4.5. Neue Trends in der ländlichen Entwicklung 15 h

	nachgewiesen durch ein Zertifikat		
1.6. soziale Kommunikation 15 h		3.6. soziales Aktions- Laboratorium 30 h	4.6. EU Strukturpolitik 20 h
1.7. Theorie der Argumentation 30 h			4.7. dauerhafte Entwicklung 30 h
1.8. Medien in der Bildung 15 h			4.8. Bericht über ausgewählte ländliche Institutionen (kurze Abhandlung)

*Tabelle 2: Beispiele zu Themen aus NCU Kursen – in die Matrix eingesetzt*

## Schottland

<b>Verantwortliche Organisation:</b> Moray College, UHI Millennium Institute
<p><b>Wer hat teilgenommen?</b> Da das Moray College UHI dem Projekt Euro-Validation zu einem späteren Zeitpunkt beitrug, führte es zwei Untersuchungen durch, anstatt dem gleichen Rahmenwerk der anderen Partnerländer zu folgen: eine Studie über ländliche Animatoren und eine weitere über Studenten, die sich im Moray College zum Modul "Einführung in die ländliche Entwicklung" eingeschrieben hatten. Erfolgreiche Teilnehmer erhalten das Zertifikat "Studien zur ländlichen Entwicklung" und haben die Möglichkeit ihr Studium fortzusetzen, um den Studienabschluss zu erlangen. Es wurde angenommen, dass Teilnehmer, die formale Abschlüsse und Qualifikationen als ländlicher Animator erreichen wollen, sich in diesen Modul eintragen. Sechzig Studenten ließen sich im Modul eintragen, und 32 Studenten nahmen an der Telefonumfrage teil. Zusätzlich wurden acht Personen angesprochen, die mit verschiedenen Entwicklungsagenturen und Gemeindeorganisationen zusammen arbeiten, welche als ländliche Animatoren bezeichnet werden können. Drei von ihnen willigten in ein Interview ein. Die Matrix wurde mit allen Interviewten diskutiert.</p>
<p><b>Ziele der Teilnehmer:</b> Die Teilnehmer waren daran interessiert, Wege zur Zugangsverbesserung zu UHI Modulen zu finden sowie an Möglichkeiten, wie Teilnehmer ermutigt werden können in ihrer ländlichen Gemeinde zu arbeiten und diesbezügliche Ausbildung und Zulassungen zu bekommen.</p>
<p><b>Ergebnisse:</b> Aus den Diskussionen wurde offensichtlich, dass die Leute, die für einen Abschluss in ländlicher Entwicklung studiert hatten, nicht die Gleichen waren, die durch die ländlichen Animatoren als diejenigen identifiziert wurden, die in der Lage waren und ermutigt</p>

werden sollten, eine bestimmte Rolle in der Landgemeinde zu spielen. Um diese Leute zu einem Lernweg zu gewinnen, bedarf es mehr als nur die Matrix – Gespräche unter vier Augen scheinen ein Hauptbestandteil in diesem Prozess zu sein. Somit scheint es, dass die traditionellen Methoden der UHI zur Studentengewinnung nur bei den akademisch veranlagten Personen funktionieren. Leute, die nicht der Lernweg-Methode als Option folgen wollen, benötigen weit mehr Einwirkung von außen, und eine Matrix wird ihnen nicht weiterhelfen. Klare einfache Sprache wird als entscheidend betrachtet – akademische Sprache wurde als abstoßend betrachtet. Eine Matrix ist jedoch ein ausgezeichnetes Werkzeug bei der Verwendung von UHI Studentenberatern, die einmal Kontakt zu Leuten haben, die durch ländliche Animatoren erkannt wurden. Es ist offensichtlich, dass noch mehr Untersuchungen unter den Mitgliedern der ländlichen Gemeinden durchgeführt werden müssen.

## Spanien

<b>Verantwortliche Organisation:</b> Mittelmeer Institut für dauerhafte Entwicklung
<b>Wer hat teilgenommen?</b> Zwei Frauen, die zuvor als Sachverständige und Forscherin gearbeitet haben und zur Zeit im ländlichen Raum leben und Interesse haben, als Vertreter für Tourismusentwicklung und Umweltlehrer für Kinder zu arbeiten.
<b>Ziele der Teilnehmer:</b> Mit Hilfe der Lernweg-Methode wollten sie die unterschiedlichen Möglichkeiten und Wege herausfinden, um Staatsexamen und spezielle Qualifikationen an denen sie interessiert waren, bestehen zu können.
<b>Ergebnisse:</b> Die Teilnehmerinnen waren in der Lage ihren Ausbildungsbedarf zum Erreichen der Qualifikationen zu erkennen und fanden mögliche Lehrgänge, die sie besuchen könnten, um sich auf die Prüfungen vorzubereiten.

Kompetenzbedarf	Kurs	Methodik	Stunden	Anerkennung
Projekt-Management	Design und Projekt-Management	Fernstudium	45 h	Zertifikat der Organisation
Tourismus-Marketing	Spezialkurs für Tourismus-Marketing	Online	80 h	Zertifikat der Organisation
Finanzierung	Finanzen für nicht-kaufmännische Berufe	Lehrgang von Angesicht zu Angesicht	45 h	anerkannte Zertifikation
Marketing (Techniken)	Tourismus-Marketing	Online	50 h	anerkannte Zertifikation
		Gesamt-	220 h	

		stundenzahl		
Gruppenarbeit	Gruppenarbeit, Was ist das und wie wird sie durchgeführt?	Fernstudium	90 h	anerkannte Zertifizierung
Treffen von Entscheidungen	Treffen von Entscheidungen und Lösen von Problemen	Online	60 h	Zertifikat der Organisation
Handeln und Kommunikation	Handlungs- Techniken	Lehrgang von Angesicht zu Angesicht	20 h	Zertifikat der Organisation
Büro- Ausstattungen	Lehrgang zu Büro- Ausstattungen	Fernstudium	80 h	Zertifikat der Organisation
Management und Leitungs- Fähigkeiten	Fachkraft für Management und Leitungs- techniken	Fernstudium	50 h	Zertifikat der Organisation
Kreativität	Kreativität	Lehrgang von Angesicht zu Angesicht	20 h	anerkannte Zertifizierung
		Gesamt- stundenzahl	320 h	

*Tabelle 3: Beispiele benötigter Kompetenzen, Ausbildungsbedarf und –angebote für die Qualifikation eines Tourismusentwicklers in Spanien*

## Schweden

<b>Verantwortliche Organisation:</b> Schwedische Universität der Agrarwissenschaften
<b>Wer hat teilgenommen?</b> Zwei Frauen mit Bachelor-Abschluss in Politikwissenschaft, die beide sieben bis neun Jahre Arbeitserfahrungen als ländlicher Animator oder in Funktionen anderer verwandter Aktivitäten haben.
<b>Ziele der Teilnehmer:</b> Die Teilnehmerinnen wollten die Lernweg-Methode testen, da in Schweden die Beschäftigten und ihre Vorgesetzten ein jährliches Gespräch über ihre Entwicklung führen und dies Anregungen dazu liefern könnte.
<b>Ergebnisse:</b> Beide Teilnehmerinnen waren in der Lage ihre Kernaufgaben und Kompetenzen, in denen sie gut waren und jene, für die sie zusätzliche Ausbildung und Training benötigen, zu erkennen. Auf dieser Grundlage, waren sie auch in der Lage, geeignete Lehrgänge aus dem Angebot der Universität auszuwählen. Die beschriebenen Kompetenzen und Kernaufgaben betrachteten die Teilnehmerinnen als nützlich für ihre

Arbeit als ländlicher Animator.

Webseite des Projekts Euro-Validation:

<http://www.euracademy.org/euro-validation/background.htm>