



EUROPÄISCHE KOMMISSION
Generaldirektion Bildung und Kultur

Berufliche Bildung
Entwicklung der Berufsbildungspolitik

Brüssel,
GD EAC B/1 JBJ 03.03.04

GEMEINSAME EUROPÄISCHE GRUNDSÄTZE FÜR DIE VALIDIERUNG DES NICHT FORMALEN UND DES INFORMELLEN LERNENS

Endgültiger Vorschlag der Arbeitsgruppe „H“ des Objectives-Prozesses (Lernen muss attraktiver werden und engere Kontakte zur Arbeitswelt und zur Gesellschaft)

1. HINTERGRUND

Mit dem vorliegenden Dokument wird ein Bündel gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens vorgestellt.

Der Vorschlag wurde anhand der Beiträge einer Vielzahl von Akteuren erarbeitet. Die Europäische Kommission setzte im Februar 2003 eine Expertenarbeitsgruppe ein (siehe Anhang 1), die eine Reihe von Entwürfen vorgelegt hat, welche als Grundlage für eine breiter angelegte Konsultation und Debatte dienen. Die Arbeitsgruppe „H“ des „Objectives“-Prozesses („Lernen muss attraktiver werden und engere Kontakte zur Arbeitswelt und zur Gesellschaft“) hat bei der Entwicklung der Grundsätze eine zentrale Rolle gespielt. Die allgemeine Relevanz des Vorschlags ist nicht zuletzt dieser Arbeitsgruppe zu verdanken, in der Vertreter aller (31) beteiligten Länder, der europäischen Sozialpartner, verschiedener Organisationen der Zivilgesellschaft und der Europäischen Kommission mitarbeiten. Der irische EU-Ratsvorsitz beabsichtigt, die Bestimmung allgemeiner europäischer Grundsätze für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens auf die Tagesordnung der Sitzung des Ministerrats (Bildung) zu setzen, die im Mai 2004 stattfindet. Der vorliegende Vorschlag soll als Grundlage für diese Initiative dienen.

Die Grundsätze sollten die Validierung nicht formalen und informelles Lernens auf nationale Ebene positiv beeinflussen und einen auf Freiwilligkeit basierenden Prozess fördern, der die Kohärenz und Vergleichbarkeit von Validierungsverfahren in Europa verbessert. Das Hauptaugenmerk soll dabei den folgenden Aspekten der Validierung gelten:

Validierung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die im Rahmen formaler allgemeiner und beruflicher Bildungsangebote erworben wurden; Validierung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt erworben wurden (Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Wirtschaftszweige). Validierung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die in Verbindung mit freiwilligen und zivilgesellschaftlichen Aktivitätenⁱ (beispielsweise Aktivitäten von Jugendorganisationen) sowie im Rahmen kommunaler Bildungsangeboteⁱⁱ erworben wurden.

Besondere Beachtung sollten Validierungsansätze finden, die auf die (Wieder-)Eingliederung des Einzelnen in das Bildungs- und Berufsbildungssystem, den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft im weitesten Sinne zielen (indem sie beispielsweise den speziellen Erfordernissen von Bildungsabbrechern, Arbeitslosen und Zuwanderern Rechnung tragen). Dieses politische Ziel, das alle drei oben genannten Aspekte kennzeichnet, macht deutlich, dass der Validierung nicht formalen und informellen Lernens in wirtschaftlicher wie in gesellschaftlicher Hinsicht eine entscheidende Rolle zukommt, insbesondere bei der Förderung der sozialen Eingliederung; der Beschäftigungsfähigkeit und des lebenslangen Lernens der am geringsten qualifizierten Personen, seien dies Jugendliche oder Erwachsene, Arbeitslose oder Beschäftigte, Einheimische oder Zuwanderer.

2. WARUM GEMEINSAME GRUNDSÄTZE FÜR DIE VALIDIERUNG?

Die Notwendigkeit gemeinsamer Leitprinzipien für die Validierung wurde in den vergangenen Jahren wiederholt zum Ausdruck gebracht, insbesondere in der Kopenhagener Erklärung (vom November 2002) betreffend die verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung in Europa. Laut der Erklärung der 31 für die allgemeine und berufliche Bildung zuständigen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission besteht die Notwendigkeit einer

„...Entwicklung eines Bündels von gemeinsamen Grundsätzen für die Validierung informeller und nicht formaler Lernprozesse mit dem Ziel, eine bessere Vereinbarkeit zwischen Konzepten in verschiedenen Ländern und auf verschiedenen Ebenen zu gewährleisten.“

Die Vereinbarung von Kopenhagen spiegelt die zunehmende politische Aufmerksamkeit wider, die dem Lernen außerhalb der formalen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen zukommt. In den letzten Jahren wurde auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene eine Reihe von Initiativen zur Entwicklung neuer Konzepte für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens ins Leben gerufen. In der Mitteilung über lebenslanges Lernen (2001) wird der „Bewertung des Lernens“ eine zentrale Bedeutung beigemessen, und es wird die Notwendigkeit des Erfahrungsaustauschs in Europa unterstrichen. Dieselbe Aufmerksamkeit kommt dem nicht formalen und informellen Lernen in der Entschließung des Rates (Bildung) von 2001 über die konkreten künftigen Ziele der europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und in dem von der Kommission 2001 verabschiedeten Weißbuch Jugendpolitik zu. Und das detaillierte Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung führt in Verbindung mit Ziel 2.2 die Entwicklung von *Wegen zur offiziellen Validierung nicht formaler Lernerfahrungen* als einen Kernpunkt an, um das Lernen für den Einzelnen attraktiver und relevanter zu machen.

Dies wird auch in dem gemeinsamen Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa („Allgemeine und berufliche Bildung 2010“) noch einmal unterstrichen. Dort heißt es:

„... Die nationale Politik kann durch die Entwicklung gemeinsamer europäischer Bezugspunkte und Grundsätze sinnvoll unterstützt werden. Obwohl durch solche

gemeinsamen Bezugspunkte und Grundsätze keine Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten geschaffen werden, tragen sie doch zur Entstehung von gegenseitigem Vertrauen zwischen den wichtigen Akteuren und zur Förderung von Reformen bei.“

Bezugnehmend auf die Validierung nicht formalen und informellen Lernens als einen der Bereiche, für den derartige Grundsätze entwickelt werden sollten, führt der Bericht weiter aus:

„...Diese gemeinsamen europäischen [...] Grundsätze sollten vorrangig entwickelt und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Beachtung der Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten umgesetzt werden.“

Die Entwicklung eines Bündels gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens kann und soll bewirken, dass der laufenden Arbeit auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene ein Mehrwert erwächst. Entsprechend der Kopenhagener Erklärung sollen diese Grundsätze in erster Linie dazu dienen, die *Vergleichbarkeit* (und damit die Vereinbarkeit) der Ansätze zu fördern, die auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Kontexten zur Anwendung kommen. Die bislang entwickelten Validierungsmethoden und -systeme wurden weitgehend unabhängig von einander konzipiert und eingeführt, so dass sie sich nicht problemlos miteinander verknüpfen und kombinieren lassen. Bislang sind also gewissermaßen „Validierungsinseln“ entstanden, und nun geht es darum, die „Brücken“ zu entwerfen und zu bauen, die eine Verbindung zwischen diesen Inseln herstellen. Indem sie es dem Einzelnen erschwert, die in verschiedenen Umfeldern, auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Ländern erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen zu kombinieren, behindert die mangelnde Vergleichbarkeit optimales lebenslanges Lernen.

Allgemein ausgedrückt müssen gemeinsame europäische Grundsätze es unterschiedlichen Systemen ermöglichen, über nationale, sektorale oder institutionelle Grenzen hinweg miteinander zu kommunizieren. Die gemeinsamen Grundsätze für die Validierung müssen das innerhalb der formalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung entwickelte Kredittransfersystem (insbesondere das bestehende Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen, ECTS, und das System zur Anrechnung von Studien- / Praktikumsleistungen, das gerade für den Bereich der Berufsbildung erwogen wird) unterstützen und erweitern.

3. GEMEINSAME EUROPÄISCHE GRUNDSÄTZE

Ein Bündel gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Validierung wird entsprechend der sechs Hauptthemen, *Ziel und Zweck der Validierung, Rechte des Einzelnen, institutionelle Pflichten, Vertrauen und Verlässlichkeit, Unparteilichkeit* sowie *Glaubwürdigkeit und Legitimität* konzipiert.

Die europäischen Grundsätze sollten als Leitlinien und als gemeinsamer Bezugspunkt für die Entwicklung und Einführung von Validierungsmethoden und -systemen dienen.

Die europäischen Grundsätze geben keine bestimmten methodischen oder institutionellen Lösungen vor, da solche Lösungen in ihrem Zuschnitt den lokalen, regionalen, sektoralen oder einzelstaatlichen Besonderheiten Rechnung tragen müssen. Sie umreißen jedoch eine Reihe grundlegender Anforderungen, die unbedingt erfüllt sein müssen, damit sich ein nachhaltiges Klima von *Vertrauen, Unparteilichkeit* und *Glaubwürdigkeit* entfalten kann.

3.1 ZIEL UND ZWECK DER VALIDIERUNGⁱⁱⁱ

Allgemeines Ziel der Validierung ist es, das gesamte Spektrum der Qualifikationen und Kompetenzen des Einzelnen sichtbar zu machen und zu bewerten, und zwar unabhängig davon, in welchen Zusammenhängen er diese Qualifikationen und Kompetenzen erworben hat. Dabei kann die Validierung sowohl der formativen (zur Unterstützung eines laufenden Lernprozesses) als auch der summativen Evaluierung (zwecks Zertifizierung) dienen.

Ziel der Validierung von Lernergebnissen ist es, die Gesamtheit aller Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person sichtbar zu machen; dabei ist es ohne Belang, ob die Lernergebnisse in einem formalen, nicht formalen oder informellen Rahmen erzielt wurden.

Die Validierung von Lernergebnissen fördert das lebenslange Lernen, die Beschäftigungsfähigkeit und die aktive Bürgerbeteiligung. Die Validierung kann den Zugang zu weiterführenden allgemeinen und beruflichen Bildungsangeboten, die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die geographische und berufliche Mobilität sowie die Organisations- und die persönliche Entwicklung erleichtern.

Die Validierung von Lernergebnissen – unabhängig davon, in welchen Zusammenhängen diese erzielt wurden – kann der summativen Evaluierung dienen. Das Adjektiv „summativ“ bezeichnet hier eine Form der Validierung, die zur formalen Anerkennung (beispielsweise durch ein Zertifikat oder ein Zeugnis) führt.

Die Validierung von Lernergebnissen – unabhängig davon, in welchen Zusammenhängen diese erzielt wurden – kann der formativen Evaluierung dienen. Das Adjektiv „formativ“ bezeichnet hier eine Form der Validierung, bei der die Lernergebnisse ermittelt werden, ohne dass dies mit einer formalen Anerkennung verbunden ist (beispielsweise zum Zweck der persönlichen oder beruflichen Entwicklung des Einzelnen). Eine formative Validierung kann aber die Voraussetzungen für eine formale Anerkennung schaffen.

3.2 RECHTE DES EINZELNEN

Die Validierung nicht formalen und informellen Lernens muss zuallererst den Erfordernissen des einzelnen Bürgers entsprechen. Dementsprechend sind die Rechte des Einzelnen klar zu regeln; dies gilt insbesondere in Bezug auf den Datenschutz, das Eigentumsrecht an den Validierungsergebnissen und das Recht auf Widerspruch.

Die Validierung basiert grundsätzlich auf Freiwilligkeit. Der Einzelne entscheidet, ob eine Validierung erfolgen soll oder nicht.

In Fällen, in denen die Validierung im Rahmen eines obligatorischen Systems erfolgt, müssen Vorkehrungen getroffen werden, um Transparenz, Gerechtigkeit und Datenschutz zu gewährleisten.

Sofern in privaten und öffentlichen Organisationen eine Validierung vorgenommen wird, sollte diese gestützt auf den sozialen Dialog erfolgen.

Im Fall der summativen Validierung hat der Einzelne das Recht, gegen das Ergebnis der Validierung Widerspruch einzulegen. Der Einzelne ist zu Beginn des Validierungsprozesses klar und explizit über dieses Recht zu informieren.^{iv}

Für Personen mit besonderen Erfordernissen sollten spezielle Vorkehrungen getroffen werden, um einen gleichen (und gerechten) Zugang zur Validierung sicherzustellen.

Die Ergebnisse der Validierung müssen Eigentum^v der Person sein, die sich der Validierung unterzogen hat.^{vi} Wenn die Validierungsergebnisse durch Dritte verwaltet werden, dann muss ein ausreichender Datenschutz gewährleistet sein.

Wo Validierung im Unternehmen Teil des Personalmanagements ist, muss die Privatsphäre des Einzelnen gewahrt bleiben.

3.3 INSTITUTIONELLE PFLICHTEN

Einrichtungen und Akteure (öffentliche Organisationen, Privatunternehmen und Freiwilligenorganisationen), die eine Validierung vornehmen, sind gehalten, bestimmte Pflichten zu übernehmen, d. h. zum Beispiel ein angemessenes Beratungs- und Unterstützungsangebot bereitzustellen. Diese Pflichten sind je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlich.

Die Ergebnisse der Validierung müssen so angelegt sein, dass sie auf europäischer und internationaler Ebene verständlich sind. Wenn möglich, sollten gemeinsame europäische Instrumente wie die, die im Europass-Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen enthalten sind, Verwendung finden.

Die Privatsphäre des Einzelnen ist zu respektieren (Datenschutz).

Die Validierung sollte durch Informations-, Orientierungs- und Beratungsangebote flankiert werden.

Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sollten einen rechtlichen und praktischen Rahmen bieten, der eine Validierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ermöglicht, die der Einzelne erworben hat.^{vii}

Unternehmen, öffentliche Organisationen und Wirtschaftssektoren sollten einen praktischen Rahmen bieten, der eine Validierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ermöglicht, die der Einzelne erworben hat.^{viii}

Die Validierung sollte einen integralen Bestandteil der Personalentwicklung in Unternehmen und öffentlichen Organisationen bilden und sich auf den sozialen Dialog stützen.^{ix}

Einrichtungen bzw. Organisationen, einschließlich NRO, die nicht formale Lernangebote außerhalb der formalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bereitstellen, sollten Unterstützung bieten, die eine Validierung der jeweils erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ermöglicht.

3.4. VERTRAUEN UND VERLÄSSLICHKEIT

Vertrauen ist eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Alle beteiligten Seiten müssen in der Lage sein, sich ein sachlich fundiertes Urteil über den fraglichen Ansatz zu bilden. Dies erfordert klar definierte Normen; präzise Informationen über das Prozedere bei der Durchführung der Bewertung sowie darüber, auf welcher Grundlage^x die Schlussfolgerungen gezogen werden; präzise Informationen über Ziel und Zweck der Validierung sowie darüber, wie die Ergebnisse genutzt werden; und schließlich präzise und leicht zugängliche Informationen über die Rahmenbedingungen der Validierung, beispielsweise über den erforderlichen Zeitaufwand und die anfallenden Kosten sowie über die bereitgestellten Unterstützungs- bzw. Beratungsangebote.

Transparenz der Verfahren

- Der Validierungsprozess muss allen beteiligten Seiten die Gewissheit geben, dass die Person, die sich der Bewertung unterzogen hat, die fraglichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erworben hat (die Validität muss gewährleistet sein).
- Die Validierungsprogramme sind so zu gestalten, dass mögliche Nutzer – Einzelpersonen oder Einrichtungen – in der Lage sind, den gesamten Validierungsprozess zu verfolgen und zu beurteilen.
- Die Grundlagen (Methoden) der Validierung sind eindeutig darzulegen (schriftliche Prüfungen, Interviews/Befragungen, praktische Tests, Selbstbewertungen, deskriptive Methoden, Tätigkeit in einem speziellen Bereich usw.).

Transparenz der Kriterien

- Die vom Einzelnen zu erfüllenden Anforderungen sind präzise zu beschreiben, um größtmögliche Verlässlichkeit zu erreichen (so dass erwartet werden kann, dass zwei voneinander unabhängige Validierungsstellen zu denselben Schlussfolgerungen gelangen).
- Die Kriterien, die von den „Bewertern“ bei der „Gewichtung“ („Benotung“) der Lernergebnisse angelegt werden, müssen so klar und nachvollziehbar wie möglich sein.
- Es sollten präzise Informationen über die Dauer des Verfahrens und die Kosten geliefert werden.

Verfügbarkeit von Informationen

- Die Ziele, Kriterien und Anforderungen im Zusammenhang mit der Validierung (Bezugswerte und Normen) sowie die Verwendung der Ergebnisse sind so darzulegen, dass sie für alle Beteiligten, die validierte Person eingeschlossen, problemlos nachvollziehbar sind.

3.5 UNPARTEILICHKEIT

Unparteilichkeit ist ein wesentliches Merkmal der Validierung und berührt sowohl die Funktionen als auch die Pflichten der Bewerter, die an der Validierung beteiligt sind. Es ist notwendig, eine unangebrachte Häufung und Vermengung von Funktionen zu vermeiden, weil dies negative Auswirkungen auf das allgemeine Vertrauen und die Glaubwürdigkeit der Validierungsergebnisse haben kann. Unparteilichkeit lässt sich durch Ausbildungsmaßnahmen und eine systematische Vernetzung fördern; Voraussetzung dafür ist allerdings ein einschlägiges Engagement der Validierungsanbieter.

- Die Bewerter sollten, insbesondere wenn es um eine summative Evaluierung geht, nach Maßgabe eines Verhaltenskodex arbeiten und darauf verzichten, unvereinbare Funktionen in einer Weise zu kombinieren, die Vertrauenswürdigkeit und Unparteilichkeit beeinträchtigen.^{xi}
- Die Bewerter müssen die für ihren Tätigkeitsbereich erforderlichen beruflichen Kompetenzen vorweisen können und eine systematische Aus- und Weiterbildung erhalten. Wo immer möglich, sind lokale, regionale und nationale Netze von Bewertern einzurichten, um die berufliche Perfektionierung und die Kohärenz der Verfahren zu gewährleisten.

3.6 GLAUBWÜRDIGKEIT UND LEGITIMITÄT

Grundlage für die Glaubwürdigkeit und Legitimität muss die Einbeziehung aller relevanten Interessengruppen auf den entsprechenden Ebenen sein. Die Glaubwürdigkeit, die die Validierung im gesellschaftlichen und beruflichen Bereich genießt, resultiert aus der Einbindung und dem Engagement dieser relevanten Akteure. Außerdem steht die Glaubwürdigkeit in engem Zusammenhang mit den (oben behandelten) Aspekten von Vertrauen und Verlässlichkeit sowie Unparteilichkeit.

- An der Entwicklung, Einführung und Finanzierung eines Validierungsmechanismus⁴ sind alle relevanten Interessengruppen zu beteiligen (in Fällen, in denen es um die Bewertung von Arbeitserfahrung geht, sind dies beispielsweise die Sozialpartner, und in Fällen, in denen freiwillige oder zivilgesellschaftliche Aktivitäten evaluiert werden, die NRO).^{xii}
- Die Validierungsstellen müssen unparteilich sein und sollten alle Interessengruppen einbinden, die unmittelbar betroffen sind; dabei darf keine bestimmte Interessenlage im Vordergrund stehen. Das Validierungssystem sollte auf allen Funktionsebenen so organisiert sein, dass die Unparteilichkeit gewährleistet ist und die Partizipation aller beteiligten Parteien ermöglicht wird

4. FOLLOW-UP

Der Vereinbarung über gemeinsame europäische Grundsätze für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens muss eine systematische Überwachung und Evaluierung der Initiativen auf allen Ebenen folgen. *Das europäische Inventar der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens*, das in der Mitteilung der Kommission über lebenslanges Lernen 2001 beschlossen wurde, wird in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle spielen. Das europäische Inventar soll den systematischen Erfahrungsaustausch unterstützen

und das Lernen voneinander fördern. Es soll den verschiedenen Interessengruppen Unterstützung leisten und so die Entwicklung hochwertiger Validierungsansätze ermöglichen.

Besonderes Augenmerk sollte dem künftigen Einsatz des EUROPASS-Rahmenkonzepts zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen dienen. Wie schon unter Punkt 3.3 dargelegt, sollen die EUROPASS-Instrumente und –Dokumentmuster aktiv und systematisch genutzt werden, um die Vergleichbarkeit und Kohärenz auf europäischer und internationaler Ebene zu fördern. Außerdem ist darüber nachzudenken, in welcher Form die nationalen EUROPASS-Agenturen (ENA), die ab 2005 eingerichtet werden sollen, die Entwicklungen im Bereich der Validierung fördern können.

Anhang

GLOSSAR DER SCHLÜSSELBEGRIFFE

Anerkennung (von Kompetenzen)

(a) *Formale Anerkennung*: Der Prozess der formalen Anerkennung des Wertes von Kompetenzen, entweder

- durch den Verleih von Bescheinigungen/Zeugnissen oder
- durch den Verleih von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder durch die Validierung vorhandener Kompetenzen;

und/oder

(b) *gesellschaftliche Anerkennung*: die Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Quelle: *Cedefop, 2003*.

(Aus-)Bildungsabbruch

Von (Aus-) Bildungsabbruch spricht man, wenn ein Lernender die Teilnahme an einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme abbricht, ohne die betreffenden Lern- bzw. Ausbildungsziele erreicht zu haben.

Anmerkung:

- (a) im Englischen bezeichnet der Begriff „dropout“ sowohl den Prozess (d. h. den vorzeitigen Abbruch des Schulbesuchs oder einer Ausbildung) als auch die betreffende Person (die dt. als „Schulabbrecher“, „Bildungsabbrecher“ oder „Ausbildungsabbrecher“ bezeichnet wird);
- (b) einen (Aus-) Bildungsabbruch konstatiert man nicht nur, wenn eine Person den Schulbesuch bzw. eine Ausbildung vorzeitig abbricht, sondern auch dann, wenn der Lernende einen Bildungs- bzw. Ausbildungsgang zwar vollständig durchlaufen, die betreffenden Abschlussprüfungen aber nicht bestanden hat.

Quelle: leicht verändert übernommen aus *The international encyclopaedia of education*.

ausstellende Stelle oder Behörde

Bezeichnet eine Stelle, die in Folge eines standardisierten Bewertungsverfahrens formale Qualifikationen (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat oder Zeugnis) ausstellt, die den Kenntnisstand einer Person in Folge eines Bewertungsverfahrens formal anerkennen.

Quelle: *Cedefop, 2003*, leicht verändert übernommen aus OECD.

Befähigungsnachweis / Bescheinigung / Diplom / Zertifikat / Zeugnis

Ein offizielles, von einer ausstellenden Stelle oder Behörde vergebenes Dokument, das in Folge eines standardisierten Bewertungsverfahrens die Leistungen einer Person formal erfasst.

Quelle: *Cedefop, 2002*.

Beratung und Orientierung

Bezeichnet Maßnahmen und Aktivitäten zur Unterstützung des Einzelnen bei der (bildungsbezogenen, beruflichen, persönlichen) Entscheidungsfindung und der Umsetzung der getroffenen Entscheidungen vor und nach dem Einstieg ins Erwerbsleben.

Anmerkung: Beratung und Orientierung kann im Einzelnen Folgendes umfassen: *Beratung* (im Hinblick auf die persönliche oder berufliche Entwicklung, Bildungsberatung), *Bewertung* (psychologische oder kompetenz- bzw. leistungsbezogene Bewertung), *Information* über Ausbildungsangebote, Beschäftigungsaussichten und Karriereplanung, *Konsultation* mit Berufskollegen, Verwandten sowie Lehrern bzw. Ausbildern der zu beratenden Person, *berufsvorbereitende Maßnahmen* (Valorisierung von Kompetenzen und Arbeitserfahrung für die Arbeitssuche), *Weitervermittlung* an andere Bildungs- und Berufsberatungsexperten. Beratung und Orientierung kann in Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Arbeitsämtern, Betrieben, kommunalen Einrichtungen und in anderen Zusammenhängen erfolgen.

Quelle: Cedefop, 2003.

(berufliche) Erstausbildung

Bezeichnet die allgemeine und/oder berufliche Bildung, die der Einzelne im Rahmen des Erstausbildungssystems - in der Regel vor dem Übergang ins Erwerbsleben – erwirbt.

Anmerkung:

- (a) Manche Autoren zählen auch Ausbildungsgänge, die der Einzelne erst nach dem Übergang ins Erwerbsleben antritt und erfolgreich abschließt, zur Erstausbildung;
- (b) die Erstausbildung kann auf allen Ebenen des allgemeinen oder beruflichen Bildungswesens (in Form einer schulischen Vollzeitausbildung oder einer alternierenden Ausbildung) bzw. in Form der Lehrlingsausbildung erfolgen.

Quelle: Cedefop, 2003.

(berufliche) Fort- und Weiterbildung

Jede Form von Bildung und Ausbildung, die nach Abschluss der Erstausbildung oder nach dem Übergang ins Erwerbsleben absolviert wird und dem Einzelnen helfen soll,

- die eigenen Kenntnisse und/oder Kompetenzen zu verbessern oder zu aktualisieren,
- mit Blick auf beruflichen Aufstieg oder Umschulung neue Kompetenzen zu erwerben,
- sich persönlich oder beruflich zu perfektionieren.

Anmerkung: Weiterbildung ist Bestandteil des lebenslangen Lernens und kann Bildung in jeglicher Form umfassen (d.h. allgemeine, fachliche oder berufliche Bildung, formales oder nicht formales Lernen usw.). Weiterbildung ist ein wesentlicher Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen.

Quelle: Cedefop, 2002.

Beschäftigungsfähigkeit

Bezeichnet die Mobilitätsbereitschaft einer Person, um Arbeit zu bekommen oder zu behalten und ihre beruflichen Kompetenzen auf den neuesten Stand zu bringen.

Anmerkung: Die Beschäftigungsfähigkeit einer Person beruht nicht nur auf der Angemessenheit der Kenntnisse und Kompetenzen, sondern auch auf den Anreizen und Möglichkeiten, die den betreffenden Personen bei der Arbeitsuche geboten werden.

Quelle: Cedefop, 2000.

Bewertung (von Kompetenzen)

Oberbegriff für alle Methoden und Verfahren zur Beurteilung / Einschätzung der Leistung (Kenntnisse, Know-how und Kompetenzen) einer Person oder Gruppe; führt normalerweise zur Zertifizierung.

Anmerkung: im Englischen bezieht sich der Begriff „assessment“ eher auf die Bewertung von Kompetenzen; die Bewertung von Ausbildungsmethoden oder Anbietern wird zumeist als „evaluation“ bezeichnet.

Quelle: Cedefop, 2003

Bürgergesellschaft / Zivilgesellschaft

Der „dritte Sektor“ der Gesellschaft neben staatlichem Sektor und Unternehmenssektor, der (strukturierte oder informelle) Institutionen, Gruppen und Vereinigungen/Verbände umfasst und als Mittler zwischen Behörden und Bürgern fungiert.

Quelle: Cedefop, 2001, in Europäische Kommission, *Mitteilung Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen*, Dok. KOM(2001) 678 endgültig.

oder

Gesamtheit aller Organisationsstrukturen, deren Mitglieder über einen demokratischen Diskurs- und Verständigungsprozess dem allgemeinen Interesse dienen und welche auch als Mittler zwischen öffentlicher Gewalt und den Bürgern auftreten.

Quelle: Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme 851/99.

formales Lernen

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung, am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im allgemeinen zur Zertifizierung.

Quelle: Cedefop, 2003

früher erworbene Kenntnisse und/oder Kompetenzen

Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse, des Know-hows und/oder der Kompetenzen, die der Einzelne durch eine frühere, nicht validierte Ausbildung oder durch Erfahrung erworben hat.

Quelle: Cedefop, 2003.

informelles Lernen

Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen nichtintentional und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung.

Anmerkung: Informelles Lernen wird auch oft als Erfahrungslernen bezeichnet.

Quelle: Cedefop, 2003.

Kompetenz

Die Fähigkeit zur Anwendung von Kenntnissen, Know-how und Fähigkeiten in einem gewohnten und/oder neuen Arbeitszusammenhang.

Quelle: Cedefop, 2002.

lebenslanges Lernen

Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.

Quelle: Cedefop, 2003.

Lernen

Der Begriff „Lernen“ bezeichnet einen kumulativen Prozess, in dessen Rahmen sich der Einzelne Kenntnisse von wachsendem Komplexitäts- und Abstraktionsgrad (Begriffe, Kategorien, Verhaltensmuster oder Modelle) und/oder Kompetenzen sukzessive aneignet.

Quelle: leicht verändert übersetzt aus Lave, Jean. *Situated learning- Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University press, 1991.

Lernergebnisse

Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist.

Quelle: Cedefop, 2003.

nicht formales Lernen

Bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist im Allgemeinen intentional aus Sicht der Lernenden und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung.

Anmerkung: Nicht formales Lernen wird auch als *halb strukturiertes Lernen* bezeichnet.

Quelle: Cedefop, 2003.

Qualifikation

(a) Ein amtlicher Nachweis (Zertifikat, Zeugnis) der erworbenen Kenntnisse, mit dem der erfolgreiche Abschluss eines allgemeinen oder beruflichen Bildungsgangs bzw. eine zufriedenstellende Leistung bei der Teilnahme an Prüfungen bescheinigt wird;

und/oder

(b) Die Anforderungen, denen der Einzelne als Voraussetzung für den Zugang zu einem Beruf bzw. für den Aufstieg in einem bestimmten Beruf genügen muss.

Quelle: Cedefop, 2003.

sozialer Dialog

Bezeichnet einen Prozess des Austauschs zwischen den Sozialpartnern zur Förderung der gegenseitigen Konsultation, des Gesprächs und der Tarifverhandlungen.

Anmerkung:

(a) Ein sozialer Dialog ist in Form eines *zweiseitigen* Dialogs (zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern) oder eines *dreiseitigen* Dialogs möglich (an dem dann auch staatliche Stellen und/oder Vertreter der Zivilgesellschaft, NRO usw. beteiligt sind);

(b) ein sozialer Dialog kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden (auf betrieblicher/sectoraler/sectorenübergreifender sowie auf lokaler/regionaler/nationaler/länderübergreifender Ebene);

(c) auf internationaler Ebene ist der soziale Dialog - abhängig von der Zahl der beteiligten Länder - *bilateral*, *trilateral* oder *multilateral*.

Quelle: Cedefop, 2003.

soziale Eingliederung

Die Eingliederung von Einzelpersonen oder Gruppen von Personen in die Gesellschaft, als Bürger oder als Mitglieder von verschiedenen öffentlichen sozialen Netzwerken. Soziale Eingliederung ist grundsätzlich in der Arbeitsmarkt- und wirtschaftlichen Eingliederung verankert.

Quelle: Cedefop, 2003.

Transparenz der Qualifikationen

Bezeichnet den Grad der Sichtbarkeit und Verständlichkeit von Qualifikationen, der notwendig ist, um deren Wert auf den (sektoralen, regionalen, nationalen oder internationalen) Arbeits- und Ausbildungsmärkten ermitteln und vergleichen zu können.

Quelle: *Cedefop, 2003.*

Validierung informellen / nicht formalen Lernens

Der Vorgang der Bewertung und der Anerkennung eines ganzen Spektrums von Wissen, Know-how, Fertigkeiten und Kompetenzen, die Personen im Laufe ihres Lebens in unterschiedlichen Zusammenhängen, z.B. durch Bildung, bei der Arbeit und in der Freizeit, erworben haben.

Quelle: *Leicht verändert übernommen aus The international encyclopaedia of education.*

Vergleichbarkeit (von Qualifikationen)

Bezeichnet, inwieweit es möglich ist, Entsprechungen zwischen der Bildungsstufe und dem Inhalt von formellen Qualifikationen (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis) auf sektoraler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene herzustellen.

Anmerkung: Die Vergleichbarkeit von Qualifikationen erhöht die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität. Dieser Begriff darf nicht mit der *Entsprechung von Qualifikationen* verwechselt werden (die sich auf die Wertentsprechung von Zeugnissen bezieht).

Quelle: *Cedefop, 2000.*

Valorisierung des Lernens

Der Prozess der Anerkennung der Lernbeteiligung und der Ergebnisse des (formalen oder nicht formalen) Lernens, um die Allgemeinheit stärker für dessen inhärenten Wert zu sensibilisieren und das Lernen zu belohnen.

Quelle: *Cedefop, 2001 in Europäische Kommission, Mitteilung* Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, *Dok. KOM(2001) 678 endgültig.*

Zertifizierung (von Kompetenzen)

Formelle Validierung von Kenntnissen, Know-how und/oder Kompetenzen des Einzelnen im Gefolge eines standardisierten Bewertungsverfahrens. Die Zertifizierung schließt mit der Verleihung einer (anerkannten) formalen Qualifikation (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat oder Zeugnis) durch eine akkreditierte ausstellende Stelle oder Behörde.

Anmerkung: Durch Zertifizierung werden die Resultate sowohl des formalen Lernens (im Rahmen von Ausbildungsmaßnahmen) als auch des informellen / nicht formalen Lernens validiert.

Quelle: *Cedefop, 2002.*

ⁱ Freiwillige und zivilgesellschaftliche Tätigkeiten umfassen diverse soziale und partizipatorische Maßnahmen wie Freiwilligendienst, informelle lokale Netzwerke, Nachbarschaftsarbeit, informelle politische Betätigung, Sensibilisierung, altruistische Tätigkeiten, Pflegedienste zuhause und in der Gemeinde. Die Tätigkeiten von Jugendorganisationen bieten hierfür viele Beispiele. Dasselbe gilt für Organisationen unter dem Dach der Plattform der im sozialen Bereich tätigen europäischen NRO, die sich für soziale Eingliederung engagieren.

ii Dies lässt sich anhand von Organisationen und Verbänden illustrieren, die zum Beispiel in den nordischen Ländern ein freies Kursangebot im Rahmen der Erwachsenenbildung bereitstellen.

ⁱⁱⁱ Siehe Glossar im Anhang, entnommen aus Tissot, P., Terminologie der Berufsbildungspolitik - Mehrsprachiges Glossar für ein erweitertes Europa, Cedefop, Thessaloniki, 2004

^{iv} ISO 17024 erfordert die Definition von Verfahren „for the resolution of appeals and complaints received from applicants, candidates, certified persons and their employers, and other parties about the certification process and criteria, as well as policies and procedures for the performance of certified persons...are resolved independently, in an unbiased manner.“

^v ISO 17024 bringt einen weiteren Aspekt der Eigentumsfrage zur Sprache; es wird darauf verwiesen, dass „the certification body shall provide a certificate to all certified persons. The certification body shall maintain sole ownership of the certificates.“

^{vi} In diesem Zusammenhang kann möglicherweise die Richtlinie 95/46/EC des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum „Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr“ Anwendung finden. Gemäß Artikel 2 (b) bezeichnet der Ausdruck „*Verarbeitung personenbezogener Daten*“ (*Verarbeitung*) *jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Speichern, die Organisation, die Aufbewahrung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Benutzung, die Weitergabe durch Übermittlung, Verbreitung oder jede andere Form der Bereitstellung, die Kombination oder die Verknüpfung sowie das Sperren, Löschen oder Vernichten.*“ Darüber hinaus bezeichnet der Ausdruck „*Datei mit personenbezogenen Daten*“ (*Datei*) *jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, gleichgültig ob diese Sammlung zentral, dezentralisiert oder nach funktionalen oder geographischen Gesichtspunkten aufgeteilt geführt wird.*“ Artikel 7 der Richtlinie stellt klar, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten lediglich erfolgen darf, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist: a) Die betroffene Person hat ohne jeden Zweifel ihre Einwilligung gegeben; b) die Verarbeitung ist erforderlich für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder für die Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, die auf Antrag der betroffenen Person erfolgen; c) die Verarbeitung ist für die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der für die Verarbeitung Verantwortliche unterliegt; d) die Verarbeitung ist erforderlich für die Wahrung lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person; e) die Verarbeitung ist erforderlich für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt und dem für die Verarbeitung Verantwortlichen oder dem Dritten, dem die Daten übermittelt werden, übertragen wurde; f) die Verarbeitung ist erforderlich zur Verwirklichung des berechtigten Interesses, das von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen oder von dem bzw. den Dritten wahrgenommen wird, denen die Daten übermittelt werden, sofern nicht das Interesse oder die Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die gemäß Artikel 1 Absatz 1 geschützt sind, überwiegen. Siehe auch 17024 bezüglich Vertraulichkeit und Datenschutz (4.7 und 4.8).

^{vii} Siehe auch Fußnote (3).

^{viii} Siehe auch Fußnote (3).

^{ix} In dem Empfehlungsentwurf der IAO betreffend Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen (vom Juni 2003) findet sich folgender Text: „Measures should be adapted, in consultation with social partners, to promote the development, implementation and financing of a transparent mechanism for assessment, certification and recognition of skills and credentials, including the accreditation of and validation of prior learning and previous experiences, irrespective of the countries where they were acquired and of whether acquired formally or informally, and using a national qualifications framework. Such an assessment methodology should be fair, linked to standards and non-discriminatory, and the national framework should include a credible system of certification which will ensure that skills are portable and recognised across sectors, industries and educational institutions“ (Abschnitt V.12). Des Weiteren wird (in Abschnitt V.13) festgestellt, dass „special provisions should be designed for migrant workers in order to ensure recognition and certification of competences and qualifications.“

^x Es gibt einzelstaatliche, europäische (EN 45013) sowie internationale Normen (ISO 17024), auf die man sich in diesem Zusammenhang beziehen kann.

^x In ISO 17024 heißt es: „...the certification body shall not offer or provide training, or aid others in preparation of such services, unless it demonstrates how training is independent of the evaluation and certification of persons to ensure that confidentiality and impartiality are not compromised.“ Dies ist ein wichtiger Punkt, da er die unangemessene Vermischung von Aufgaben (Ausbildung und Zertifizierung) in Frage stellt.

^{xi} In ISO 17024 heißt es: „...the certification body shall not offer or provide training, or aid others in preparation of such services, unless it demonstrates how training is independent of the evaluation and certification of persons to ensure that confidentiality and impartiality are not compromised.“ Dies ist ein wichtiger Punkt, da er die unangemessene Vermischung von Aufgaben (Ausbildung und Zertifizierung) in Frage stellt.

^{xii} ISO 17024 unterstreicht die Bedeutung, „...(enabling) the participation of all parties significantly concerned, without any particular interest predominating“