Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

IO2
METHODIK DER TRANSNATIONALEN KOMPETENZVALIDIERUNG FÜR EESLD

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

Veröffentlicht im Jahr 2022.

Das Dokument wurde im Rahmen des Projekts "SKILLED" (2019-1-ES01-KA202-064763) - finanziert durch das Erasmus+ Programm - erstellt. Es wurde von Emilio Sanz Amorós, Manuela Audenino, Fernando Benavente, Çağrı Bulut, Manuela-Roxana Dijmărescu, Andrei Dumitrescu, Nicolae Ionescu, Katja Hofbauer, Serpil Kahraman, Federica Ludovico, Anna Licia Monni, Davide Morra, Elena Paciello, Vaia Papakyritsi, Lamprini Triantou, Federico Zampieri erstellt.

Dieses Dokument wurde unter Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter erstellt. Der Bezug auf das männliche und weibliche Geschlecht ist immer implizit.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Analyse der nationalen Kontexte in Bezug auf Methoden der Kompetenzvalidierung	3
1.1. Definitionen	3
1.2. Europäische Perspektive	5
1.3. Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen in den EU-Mitgliedstaaten	6
1.4. Projekte, die sich mit der Frage der Methoden zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens befassten	8
1.5. Qualitätssicherung von Qualifikationen	9
1.6. Rechtsvorschriften zur Validierung von Kompetenzen	12
1.7. Massnahmen im Bereich der Methoden zur Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen	28
2. Wissenschaftliche Literatur zur Validierng des nicht-formalen und informellen Lernens: eine systematische Übersicht	40
2.1 Kompetenzvalidierung – Allgemeine Aspekte	40
2.2. Ziel der Validierung des nicht formalin und informellen Lernens	42
2.3. Spezifische Elemente der Validierung von nicht formalem und informellem Lernen	45
2.4. Beziehung zwischen der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens und den nationalen Berufsregistern	46
2.5. Methodik der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen	47
2.6. Digitale Formen der Bewertung bei der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen	50
2.7. Qualitätssicherung bei der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens	52
2.8. Einrichtungen, die für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens zuständig sind	53
2.9. Kandidaten bei der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen	53
2.10. Schlussfolgerungen für die systematische Überprüfung	54
3. Innovative transnationale Methodik zur Validierung von Kompetenzen	56
3.1. Definition des transnationalen standardisierten Profils	56
3.2. Allgemeine Struktur des Bewertungsverfahrens	63
3.3. Validierung bereits erworbener Fähigkeiten	66
3.4. Ausbildungsbedarf für EESLD-Kandidaten identifizieren	81
3.5. Flexibler/modularer Ausbildungskurs für EESLD-Studenten-Kandidaten	81
3.6. Zertifizierung des europäischen Experten für nachhaltige lokale Entwicklung	81
Literaturhinweise	82

TEIL 1

1. ANALYSE DER NATIONALEN KONTEXTE IN BEZUG AUF METHODEN DER KOMPETENZVALIDIERUNG

1.1. DEFINITIONEN

'Lernergebnisse' sind Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, wenn er einen Lernprozess abgeschlossen hat; sie werden in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und Autonomie definiert;
'Wissen' ist das Ergebnis der Aneignung von Informationen durch Lernen. Wissen ist die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praktiken, die sich auf einen Arbeits- oder Studienbereich beziehen. Im Zusammenhang mit dem EQF werden Kenntnisse als theoretische und/oder faktische Kenntnisse beschrieben;
'Fertigkeiten' bedeutet die Fähigkeit, Wissen und Know-how anzuwenden, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen. Im Kontext des EQF werden Fertigkeiten als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) oder praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben;
'Verantwortung und Selbständigkeit' bedeutet, dass der Lernende in der Lage ist, Kenntnisse und Fertigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich anzuwenden;
'Kompetenz' ist die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Studiensituationen sowie in der beruflichen und persönlichen Entwicklung einzusetzen;
'Validierung nicht formalen und informellen Lernens': der Prozess der Bestätigung durch eine zuständige Behörde, dass eine Person in nicht formalen und informellen Lernumgebungen erworbene Lernergebnisse, gemessen an einem einschlägigen Standard, erworben hat, und der aus den folgenden vier verschiedenen Phasen besteht: Identifizierung bestimmter Erfahrungen einer Person durch einen Dialog, Dokumentation zur Sichtbarmachung der Erfahrungen der Person, eine formale Bewertung dieser Erfahrungen und Zertifizierung der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer teilweisen oder vollständigen Qualifikation führen kann
'**Formale Anerkennung von Lernergebnisse'**: der Prozess, bei dem eine zuständige Behörde den erworbenen Lernergebnissen für die Zwecke eines weiteren Studiums oder einer Beschäftigung einen offiziellen Status verleiht, und zwar durch i) die Verleihung von Qualifikationen (Zeugnissen, Diplomen oder Titeln); ii) die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen; iii) die Gewährung von Gleichwertigkeit, Anrechnung oder Erlass
'**Credits - Leistungspunkte'**: sind die Bestätigung, dass ein Teil einer Qualifikation, der aus einer kohärenten Reihe von Lernergebnissen besteht, von einer zuständigen Behörde nach einem vereinbarten Standard bewertet und validiert wurde; Leistungspunkte werden von den zuständigen Behörden vergeben, wenn die betreffende Person die definierten Lernergebnisse erreicht hat, was durch geeignete Beurteilungen nachgewiesen wird und in einem quantitativen Wert (z. B. Credits oder Leistungspunkte) ausgedrückt werden kann, der das geschätzte Arbeitspensum angibt, das eine Person typischerweise zum Erreichen der entsprechenden Lernergebnisse benötigt;
'Leistungspunktesysteme': ein Transparenzinstrument zur Erleichterung der Anerkennung von Leistungspunkten. Diese Systeme können unter anderem Äquivalenzen, Freistellungen, akkumulierbare und übertragbare Einheiten/Module, die Autonomie von Anbietern, die individuelle

Bildungswege gestalten können, und die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen umfassen;
'Übertragung von Credits': ist der Prozess, der es Personen, die in einem Kontext Kreditpunkte erworben haben, ermöglicht, diese in einem anderen Kontext zu bewerten und anzuerkennen

1.2. EUROPÄISCHE PERSPEKTIVE

Qualifikationen sind das formale Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsprozesses durch eine zuständige Behörde und haben in der Regel die Form von Dokumenten wie Zeugnissen oder Diplomen. Sie bescheinigen, dass eine Person Lernergebnisse nach bestimmten Standards erzielt hat. Diese Lernergebnisse können auf verschiedenen Wegen in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Umfeld erreicht werden, sei es im nationalen oder internationalen Kontext. Informationen über Lernergebnisse sollten leicht zugänglich und transparent sein.
In ihrem Bericht an das Europäische Parlament und den Rat vom 19. Dezember 2013 über die Bewertung des EQF kam die Kommission zu dem Schluss, dass der EQF weithin als Bezugspunkt für die Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen, für die Umsetzung des Lernergebniskonzepts und für die Verbesserung der Transparenz und Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen akzeptiert wird. Sie betonte, dass die Union es Lernenden und Arbeitnehmern ermöglichen sollte, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen besser sichtbar zu machen, unabhängig davon, wo sie sie erworben haben.
Die Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen ist eine der neuen Prioritäten des Gemeinsamen Berichts 2015 des Rates und der Kommission über die Umsetzung des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020). In diesem Bericht wird betont, dass der EQF weiterentwickelt werden sollte, um Qualifikationen transparenter und vergleichbarer zu machen.
Das Vertrauen in die Qualität und das Niveau von Qualifikationen, die Teil nationaler Qualifikationsrahmen oder -systeme mit Verweis auf den EQF sind (im Folgenden "Qualifikationen mit EQR-Niveau"), ist von wesentlicher Bedeutung für die Förderung der Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern innerhalb und über sektorale und geografische Grenzen hinweg.
Leistungspunktesysteme können dem Einzelnen helfen, beim Lernen voranzukommen, indem sie flexible Lernwege und die Anrechnung auf verschiedene Stufen und Arten der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie über nationale Grenzen hinweg erleichtern und es den Lernenden ermöglichen, verschiedene Lernergebnisse zu akkumulieren und zu übertragen, die in unterschiedlichen Lernkontexten erworben wurden, einschließlich Online-, nicht formalem und informellem Lernen. Der Lernergebnisansatz kann auch die Gestaltung, Vermittlung und Bewertung von vollständigen Qualifikationen oder Komponenten von Qualifikationen erleichtern.
Für die berufliche Bildung wird das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung gemäß der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) entwickelt.
Die Hauptmerkmale des EQF, d. h. sein Lernergebniskonzept, die Definition von Niveaudeskriptoren und die Festlegung von Referenzkriterien, wie sie von der EQF-Beratergruppe entwickelt wurden, waren eine Quelle der Inspiration für die Entwicklung nationaler und regionaler Qualifikationsrahmen in der ganzen Welt.
Die Kommission entwickelt derzeit eine europäische Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO). Auf freiwilliger Basis eingesetzt, könnte sie eine bessere Verbindung zwischen Bildung und Beschäftigung unterstützen.
Diese Empfehlung ersetzt oder definiert nicht die nationalen Qualifikationsrahmen oder -systeme. Der EQF beschreibt keine spezifischen Qualifikationen oder die Kompetenzen einer Person, und bestimmte Qualifikationen sollten über die jeweiligen nationalen Qualifikationssysteme auf das entsprechende EQR-Niveau verwiesen werden. [Empfehlung des Rates, 22.05.2017]

1.3. VERFAHREN ZUR ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN IN DEN EU-MITGLIEDSTAATEN

Für die Anerkennung von Berufsqualifikationen gemäß der Richtlinie 2005/36/EG gibt es drei Anerkennungssysteme, nämlich:

- Das automatische Anerkennungssystem, das auf der präventiven Harmonisierung der Ausbildung beruht und eine automatische Anerkennung vorsieht, gilt für bestimmte Berufe wie Krankenpfleger, Zahnarzt, Tierarzt, Hebamme, Architekt, Apotheker usw.
- Die allgemeine Anerkennungsregelung, die auf gegenseitigem Vertrauen zwischen den Mitgliedstaaten beruht, gilt für eine große Anzahl von Berufen, die in den Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Sie gilt für den Fall, dass der Beruf im Wohnsitzland reglementiert ist und der Migrant im Wohnsitzland seinen Beruf ausgeübt hat oder zur Ausübung berechtigt ist. In diesem System erfolgt die Anerkennung nicht automatisch, sondern sie basiert auf einem Vergleich der in den beiden Ländern angebotenen Ausbildungsgänge und der Möglichkeit, bei Unterschieden Ausgleichsmaßnahmen zu ergreifen.
- Anerkennung der Berufserfahrung Anhang 4, in dem die Anerkennung auf der im Wohnsitzland erworbenen Erfahrung beruht. Die Regelung gilt für handwerkliche, kaufmännische oder gewerbliche Berufe, die in Anhang IV der Richtlinie 2005/36/EG aufgeführt sind, und sieht eine automatische Anerkennung vor, wenn sie die für die einzelnen Berufskategorien festgelegten Bedingungen erfüllen.

Bei ablehnenden Entscheidungen kann der Antragsteller über das SOLVIT-System vor Gericht Rechtsmittel einlegen. Für die Anerkennung im Rahmen der allgemeinen Regelung wird der Antrag für jeden Beruf und jedes Land an die zuständige Behörde des Wohnsitzlandes gerichtet. Diesem Antrag ist eine Reihe von Dokumenten und Bescheinigungen beizufügen, die in Anhang VII der Richtlinie 2005/36/EG aufgeführt sind.
In der Regel werden in den untersuchten Ländern für EU-Bürger, die eine Anerkennung anstreben, folgende Dokumente verlangt:

1. Nachweis der Staatsbürgerschaft, in der Regel durch eine Kopie des Personalausweises oder Reisepasses;
2. Bescheinigung über die berufliche Befähigung oder Qualifikation, die den Zugang zum Beruf ermöglicht (wenn der Beruf im Aufenthaltsland reglementiert ist);
3. Eine beglaubigte Kopie einiger spezifischer Dokumente, die für den betreffenden Beruf verlangt werden, mit Angabe der Prüfungen, die erforderlich sind, um festzustellen, ob ein wesentlicher Unterschied zum Wohnsitzland besteht;
4. Sonstige für den Beruf relevante Zeugnisse, Diplome usw.
5. Gegebenenfalls eine beglaubigte Kopie der Einreichung beim Berufsregister des Landes, in dem der Titel erworben wurde;
6. Eine von der zuständigen Behörde des Wohnsitzlandes ausgestellte Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass keine strafrechtlichen oder beruflichen Hindernisse für die Ausübung des Berufs bestehen;
7. Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass die Qualifikation, für die die Anerkennung angestrebt wird, durch eine Tätigkeit im Wohnsitzland ergänzt wurde (einschließlich der Dauer des absolvierten Praktikums);
8. Kontaktangaben: Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mail. Wenn jemand Dokumente im Namen des Antragstellers sendet, z. B. ein Unternehmen oder ein Treuhänder, werden Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mail des Absenders verlangt;
9. In diesem Kapitel werden für jeden Beruf ausdrücklich besondere Bedingungen genannt (Zugehörigkeit zu einem Berufsverband im Wohnsitzland usw.).

Allen Dokumenten, die in einer Fremdsprache verfasst sind, muss eine mit dem Originaltext übereinstimmende beglaubigte Übersetzung in der Sprache des Aufnahmelandes beigefügt werden, die von den diplomatischen oder konsularischen Behörden des Aufnahmelandes, die das Diplom ausgestellt haben, oder von einem offiziellen Übersetzer des Aufnahmelandes ausgestellt wurde.
Die Verfahrensschritte für die Anerkennung des Abschlusses im Gastland lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Unterrichtung des Migranten durch die Kontaktstelle des Aufnahmelandes, die in den nächsten Unterabschnitten für jedes analysierte Land genannt wird;
2. Einreichung der angeforderten Dokumente bei der zuständigen Behörde, die den Antragsteller innerhalb von vier Wochen über etwaige Ergänzungen informieren kann;
3. Bearbeitung des Dossiers innerhalb von höchstens 4 Monaten;
4. Ggf. Anwendung von Ausgleichsmaßnahmen:

a. Eignungsprüfung, der gegebenenfalls ein Vorbereitungslehrgang vorausgeht, der von einer von der zuständigen Behörde zugelassenen Einrichtung angeboten wird;
b. Ausbildung mit einer Unterbringungszeit;
c. Bewertung der Sprachkenntnisse durch Analyse der Nachweise oder durch ein Gespräch, ggf. mündliche/schriftliche Prüfung;

5. Gebühren - verfügbar auf den Websites der zuständigen Behörden, die regelmäßig aktualisiert werden;
6. Freigabe des Zertifikats;
7. Berufung bei SOLVIT oder bei Gericht im Falle einer negativen Entscheidung. [https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html]

Das SOLVIT System

Das SOLVIT-System ist ein Problemlösungsnetz, in dem die EU-Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um die Probleme zu lösen, die sich aus der unsachgemäßen Anwendung des Rechts durch die Behörden ergeben. Zu den Bereichen, in denen die Problemhäufigkeit hoch ist und Beschwerden von SOLVIT bearbeitet werden müssen, gehören auch die berufliche Anerkennung von Qualifikationen und Diplomen sowie andere Bereiche wie Zugang zu Bildung, Aufenthaltsgenehmigungen, Wahlrecht, soziale Sicherheit, freier Kapital- und Zahlungsverkehr usw.
In jedem EU-Mitgliedstaat gibt es eine SOLVIT-Stelle, die diese Dienstleistungen kostenlos anbietet. Für die untersuchten Länder und für Rumänien sind die Daten zu den SOLVIT-Stellen angegeben. Die Beschwerden können online über die auf den SOLVIT-Webseiten der einzelnen Länder verfügbaren Dokumente eingereicht werden. Jede Beschwerde, die über SOLVIT eingereicht wird, führt zu einer Lösung in vier Schritten:

- Der Fall wird angenommen, die Rechtsgrundlage wird geprüft, und wenn die von der Herkunftsstelle in die Grundlage aufgenommenen Dokumente nicht ausreichen, werden zusätzliche Dokumente verlangt;
- Erzielung einer Lösung: Die zuständige Behörde, die in den Fall involviert ist, wird kontaktiert und kooperiert, um eine faire Lösung in Übereinstimmung mit der europäischen Gesetzgebung zu erzielen;
- Lösungsvorschlag (umgesetzt oder nicht) - die Lösung muss real, praktisch und im Einklang mit der europäischen Gesetzgebung sein;
- Überwachung der Umsetzung des Vorschlags des Antragstellers zur Lösung des Falles.

Das Potenzial von SOLVIT als Schlüsselinstrument zur Problemlösung auf nationaler/europäischer Ebene wird immer noch unzureichend genutzt, was zum Teil daran liegt, dass die verschiedenen SOLVIT-Zentren nicht genügend Personal haben und die europäischen Bürger nicht ausreichend über die Kompetenzen dieser Zentren informiert sind.
[https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm]

1.4. PROJEKTE, DIE SICH MIT DER FRAGE DER METHODEN ZUR VALIDIERUNG DES NICHT-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS BEFASSTEN

ÖSTERREICH

PROVE *(PROfessionalization of Validation Experts),* https://tinyurl.com/yckprwr3
Österreichische Partner: ÖIBF (Österreichisches Insitut für Berufsbildungsforschung) & Verband Österreichischer Volkshochschulen

Laut einer CEDEFOP-Studie (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) gibt es in den EU-Ländern sehr unterschiedliche Ansätze für die Professionalisierung des Validierungspersonals. Darüber hinaus gibt es in vielen EU-Ländern keine oder nur eingeschränkte Regelungen zu den Anforderungen an die Kompetenzen des für die Durchführung von Validierungen zuständigen Personals.
Ziel des Projekts war es, durch folgende Maßnahmen ein standardisiertes Kompetenzmodell für Validierungsfachkräfte zu entwickeln:

a) Kompetenzmodell
b) Selbstbewertungsinstrument
c) Toolkit zum Lernen

Das in PROVE entwickelte Kompetenzmodell und das Verfahren zur Selbsteinschätzung bieten Validierungspraktikern eine Orientierung über wichtige Kompetenzen für ihre Validierungspraxis sowie über Kompetenzen, die möglicherweise weiter entwickelt werden müssen. Das Learning Tool Kit bietet eine Vielzahl von Lernressourcen. Auf diese Weise haben Validierungspraktiker Zugang zu hochwertigen Lern- und Lehrmaterialien für ihre Professionalisierung.

TRANSVAL-EU *(Validation of transversal competences in Europe);* https://www.transvalproject.eu/
Österreichische Partner:

- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung über die Österreichische Agentur für Internationale Zusammenarbeit in Bildung und Forschung (OeAD-GmbH)
- 3s Research Lab
- Artbeitskammer Salzburg
- oeibf – NQF Service Body

Es besteht die Notwendigkeit, die Validierungsprozesse für übergreifende Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Umfeldern erworben wurden, explizit zu machen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Validierungs- und Beratungspolitik zu integrieren. Das TRANSVAL-EU Projekt befasst sich mit dem komplexen Thema der Validierung von überfachlichen Kompetenzen. Die Aktivitäten sind unterteilt in Forschung, Lehrplanentwicklung, Feldversuche und
Politik und Nachhaltigkeit
Im Laufe des Projekts entwickeln und testen die Projektpartner Folgendes:

a) eine Forschungsgrundlage für bewährte Verfahren zur Validierung von Querschnittskompetenzen
b) eine Reihe von Schulungsinstrumenten und -programmen für Validierungs-/Beratungsfachleute
c) standardisierte Kompetenzprofile für Validierungs-/Beratungsfachkräfte mit besonderem Schwerpunkt auf bereichsübergreifenden Fähigkeiten

RUMÄNIEN

Projekt DEMAL Project (*Design, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning*) (http://www.demalproject.eu/)
Rumänische Partner: “Institutul de Ştiinţe ale Educaţiei din Romania”

Es gibt etablierte gemeinsame europäische Grundsätze für die Identifizierung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen.
Entwicklung der Validierung der Kompetenzen von Erwachsenenbildnern
(http://www.demalproject.eu/documents/O5_EN_181130.pdf)
Der Leitfaden des Projekts hilft Erwachsenenbildnern dabei:
a) sich dieser Kompetenzen bewusst zu werden,
b) sie gegenüber potenziellen Arbeitgebern oder anderen Interessengruppen nachzuweisen,
c) sie von zuständigen Stellen validieren zu lassen, sofern solche Stellen existieren.
Der Validierungsrahmen des Projekts basiert auf:

- einem Portfolio, in dem der Nutzer Nachweise für seine Kompetenzen zusammenstellt (Sammlung von Dokumenten, Zertifikaten usw., die die Kompetenzen belegen);
- einem Test zur Selbsteinschätzung
- ein kompetenzbasiertes Gespräch.

Diese Methoden sind als getrennt zu betrachten, bedingen sich aber gleichzeitig gegenseitig und werden in einer Weise angewandt, die die individuellen Besonderheiten widerspiegelt, da die Instrumente für den jeweiligen Zweck geeignet sein müssen.

1.5. QUALITÄTSSICHERUNG VON QUALIFIKATIONEN

GRIECHENLAND

Formale berufliche Bildung und Ausbildung

Das Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten trägt die Gesamtverantwortung für Bildung, Berufsbildung und lebenslanges Lernen. Genauer gesagt ist das Generalsekretariat für Berufsbildung, lebenslanges Lernen und Jugend für die Politikgestaltung und Fragen der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens zuständig. Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes 4283/2014 werden die folgenden Berufsbildungsabschlüsse mit den entsprechenden Niveaus festgelegt:
:

- Zeugnis der Stufe 3 der Beruffschule (SEK)
- Allgemeiner Sekundarschulabschluss der Sekundarstufe II, verliehen an Absolventen des Allgemeinen Lykeio (GEL)
- Zeugnis der Stufe 4 der berufsbildenden Oberschule (EPAL), das Absolventen der Klasse 3 des berufsbildenden Lykeio (EPAL) nach einer Prüfung in der Schule verliehen wird
- Abschluss der Sekundarstufe 4 der Berufsoberschule (EPAL), der Absolventen der Klasse 3 der Berufsoberschule Lykeio (EPAL) nach Abschluss der Schulprüfungen verliehen wird
- Abschluss der Sekundarstufe 5 der berufsbildenden Oberstufe, der den Absolventen der EPAL-Lehrlingsklasse verliehen wird
- Berufsausbildungsdiplom der Stufe 5, das Absolventen des Berufsbildungsinstituts (IEK) verliehen wird

Nicht-formale und informelle berufliche Bildung und Ausbildung

Die Politik des lebenslangen Lernens in Griechenland ist Teil eines umfassenderen Entwicklungsplans. Das Gesetz 4763/2020 zielt darauf ab, die Strukturen des lebenslangen Lernens weiter zu reformieren und die Umsetzung der Politik des lebenslangen Lernens zu erleichtern. Das Generalsekretariat für Berufsbildung, lebenslanges Lernen und Jugend plant die öffentliche Politik des lebenslangen Lernens und der Jugend. Nicht-formale Bildung kann zu auf nationaler Ebene anerkannten Abschlüssen führen. Lebenslanges Lernen wird angeboten bei:

1. Scholeia defteris efkairias (Schulen der zweiten Chance - SDE)
2. Institouta epangelmatikis katartisis (Berufsbildunsinstitute - IEK)
3. Epangelmatikes Scoles Katartisis and Epangelmatikes scholes Mathitias OAED (berufsbildende Schulen, ESK und berufsbildende Lehrlingsschulen, EPAS der OAED)
4. Kentra dia viou mathisis (Zentren für lebenslanges Lernen, KDVM)
5. Kollegia (Hochschulen).

Zertifizierung und Validierung von Qualifikationen

Die Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) ist das gesetzgebende Organ für die Entwicklung und Umsetzung des HQF in Übereinstimmung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF). Darüber hinaus ist EOPPEP die nationale Koordinierungsstelle für den EQF in Griechenland (NCP).
EOPPEP entwickelt den Überwachungsrahmen für die Zertifizierung von Qualifikationen, d. h. von Lernergebnissen der nicht-formalen Bildung und des informellen Lernens, als Antwort auf die Bedürfnisse und Prioritäten des Arbeitsmarktes und in Verbindung mit der Akkreditierung von Inputs, d. h. von Anbietern, Ausbildern, Berufsprofilen und Lehrplanstandards.

Die Hauptverantwortungsbereiche des EOPPEP umfassen Folgendes:

- Entwicklung eines nationalen Systems für die Zertifizierung von Qualifikationen
- Entwicklung eines Modellsystems für die Akkreditierung von Leistungen und Festlegung des entsprechenden Rechtsrahmens.
- Entwicklung eines Systems zur Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen, die durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, und Festlegung des Rahmens für die Zulassung von Vergabestellen.
- Inspektion, Überwachung und Bewertung der Vergabestellen.
- Durchführung von Zertifizierungsverfahren durch EOPPEP.

Die Akkreditierung der Berufsausbildung und die Zertifizierung der Absolventen von Berufsbildungsinstituten (IEK) ist in ein nationales Akkreditierungsprüfungsverfahren eingebettet, das auf nationaler und regionaler Ebene durchgeführt wird und auf dem Rahmen der Berufsausbildungsprüfungsordnung für jede Fachrichtung basiert.
EOPPEP organisiert auf nationaler Ebene die Anerkennungsprüfungen für IEK-Absolventen aller Fachrichtungen. Nach erfolgreicher Prüfung erhalten IEK-Absolventen das sowohl in Griechenland als auch in den EU-Mitgliedstaaten anerkannte Berufsausbildungsdiplom (für Absolventen der unteren Sekundarstufe) oder das Zertifikat der Stufe I (für Absolventen der oberen Sekundarstufe).
TrainerInnen für Erwachsene müssen über eine Lehrbefähigung verfügen, die bei der Akkreditierung verliehen wird, um die Bedingungen für öffentlich finanzierte nicht-formale Bildungsprogramme gemäß Gesetz 3879, Artikel 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) über die "Entwicklung des lebenslangen Lernens" zu erfüllen.
Das EOPPEP akkreditiert derzeit Zertifizierungsstellen, die Computerkenntnisse nach den gesetzlich festgelegten Kriterien und Spezifikationen zertifizieren. Die akkreditierten

Vergabestellen führen das Bewertungsverfahren in Prüfungszentren über ein automatisiertes Prüfungssystem durch und vergeben das Zertifikat für Computerkenntnisse.
EOPPEP ist die nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung und vertritt Griechenland im Europäischen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET).

Akkreditierung/Lizenzierung von Anbietern nicht-formaler Bildung

EOPPEP akkreditiert und lizenziert Anbieter nicht-formaler Bildung, die berufliche Aus- und Weiterbildung auf der Grundlage gesetzlicher Kriterien für Infrastruktur, Ausbilder und Curricula sowie erlassener Spezifikationen für die Organisation und den Betrieb des Anbieters, des angestellten Personals und der erbrachten Dienstleistungen umfassen.
EOPPEP lizenziert Workshops für freie Studien (EES), die Dienstleistungen der nicht-formalen Bildung in einem breiten Spektrum von Lernoptionen anbieten.
Darüber hinaus erteilt das EOPPEP Lizenzen für private Berufsbildungsinstitute (IIEK), die Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Erstausbildung in einem breiten Spektrum von Fachgebieten anbieten und auf die Integration und Wiedereingliederung der Lernenden in den Arbeitsmarkt, ihre berufliche Mobilität und Entwicklung sowie ihre persönliche Entwicklung abzielen.
EOPPEP akkreditiert Berufsbildungszentren (KEK), die Dienstleistungen zur beruflichen Weiterbildung anbieten, die die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte ergänzen, aktualisieren und/oder verbessern, mit dem Ziel der Integration und Wiedereingliederung der Lernenden in den Arbeitsmarkt, der Arbeitsplatzsicherheit und der beruflichen sowie persönlichen Entwicklung.
EOPPEP akkreditiert spezielle Zentren, die umfassende Ausbildungs- und Unterstützungsdienste für sozial schwache Gruppen anbieten, insbesondere für Menschen mit Behinderungen und ehemalige Drogenabhängige, mit dem Ziel ihrer sozialen und beruflichen Integration.
Das EOPPEP akkreditiert Berufsprofile unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner am Prozess ihrer Entwicklung. Ein Berufsprofil ist definiert als die Arbeitsfunktionen und die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für die Ausübung eines Berufs oder Fachgebiets.
Auf der Grundlage der akkreditierten Berufsprofile plant EOPPEP die Entwicklung von Standards und Spezifikationen für modularisierte Curricula mit Credits.

TÜRKEI

Die Türkei hat ihren NQF im Jahr 2015 eingeführt. Der TQF hat acht Niveaus und umfasst alle Arten und Stufen von Qualifikationen und Zertifikaten.
Die Behörde für berufliche Qualifikationen (VQA), das Ministerium für nationale Bildung (MoNE) und der Rat für Hochschulbildung (CoHE) haben den Rahmen gemeinsam entwickelt und setzen ihn um.
Die Türkei ist Mitglied der EQF-Beratergruppe und beteiligt sich am europäischen Hochschulraum (Bologna-Prozess). Der Rahmen wurde mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) in Verbindung gebracht und 2017 selbst für den Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum (QF-EHEA) zertifiziert.
Die Umsetzungsstrukturen, die wichtigsten Arbeitsmethoden und Instrumente sind festgelegt, und der TQF ist ein Bezugspunkt für die Verwendung von Lernergebnissen, für die kontinuierliche Überarbeitung und Erneuerung von Qualifikationen sowie für die Zuordnung von Qualifikationen zu Niveaus.
Fast 29.000 Qualifikationen, von denen die meisten ergebnisorientiert sind, wurden bereits in die TQF-Datenbank aufgenommen. Die Aufnahme von Qualifikationen in den TQF selbst begann im Jahr 20201. Die Umsetzung des TQF schreitet in den verschiedenen Teilbereichen des Qualifikationssystems unterschiedlich schnell voran, so dass einige Aspekte des TQF wie die Niveaus, die Niveaudeskriptoren, die Lernergebnisse und die Qualitätssicherungsansätze zwar einsatzbereit sind, der TQF insgesamt sich aber noch in der Aktivierungsphase befindet.

2018 wurde die "Verordnung über die Qualitätssicherung der in den TQF5 aufzunehmenden Qualifikationen verabschiedet. Sie legt fest, dass Qualitätssicherungssysteme die folgenden Kriterien erfüllen müssen:

a) Ein Qualifikationsformular ist erstellt und genehmigt;
b) Es werden gültige und zuverlässige Bewertungs- und Evaluierungsverfahren durchgeführt;
c) Zertifizierungsverfahren werden auf transparente und unparteiische Weise durchgeführt;
d) Die Prozesse im Zusammenhang mit den Qualifikationen sind Gegenstand einer Selbst- und Fremdeinschätzung;
e) Die Einheiten, Teams oder Gremien, die die externe Evaluierung durchführen, einer regelmäßigen Überprüfung unterliegen;
f) Verbesserungsmaßnahmen im Lichte der Ergebnisse der Selbstbewertung und der externen Evaluierung durchgeführt werden; g) die Einbeziehung der Interessengruppen in die Prozesse im Zusammenhang mit den Qualifikationen beibehalten wird;
g) Die Prozesse im Zusammenhang mit den Qualifikationen werden auf der Grundlage ausdrücklicher und messbarer Ziele, Kriterien und Leitlinien durchgeführt;
h) Die Bereitstellung ausreichender und angemessener Ressourcen für alle Prozesse wird beibehalten;
i) Feedback-Mechanismen eingerichtet und umgesetzt werden;;
j) Die elektronische Zugänglichkeit der Ergebnisse aller Prozesse ist gewährleistet.

The TQF primarily includes:

- Qualifikationen, die im Rahmen des Ministeriums für nationale Bildung (MoNE) vergeben werden, und zwar in den jeweiligen Direktionen für Grundbildung, Sonderpädagogik und Beratungsdienste, Sekundarbildung, berufliche und technische Bildung, lebenslanges Lernen und Religionsunterricht;
- Qualifikationen, die im Rahmen des Mandats der Vocational Qualifications Authority (VQA) von den 239 autorisierten Zertifizierungsstellen (häufig mit dem Akronym ACBs bezeichnet) vergeben werden
- Hochschulqualifikationen, die unter der Koordination und Aufsicht des Council of Higher Education (CoHE) vergeben werden. Mit der Zeit wird der TQF auch andere Qualifikationen umfassen, die unter dem Mandat bestimmter verantwortlicher Institutionen vergeben werden. Derzeit umfasst die TQF-Datenbank 51 weitere Qualifikationsarten, die noch nicht formell in den TQF aufgenommen wurden, d. h. viele Qualifikationen werden entwickelt und verwendet, aber nicht für den NQF gezählt.

1.6. RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN

ÖSTERREICH

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

ErwachsenenbildnerInnen können ihre formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen anerkennen lassen. Die Akademie für Weiterbildung Österreich (WBA) ist die Zertifizierungsstelle in der Erwachsenenbildung. Sie ist eine Einrichtung des Kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung, die vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert wird.
Dabei verfolgt sie das Ziel, einheitliche, anbieterunabhängige Standards zu setzen und die Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der Erwachsenenbildung voranzutreiben.

Das WBA-Zertifikat bildet die breite Basisqualifikation: Dafür müssen sieben erwachsenenpädagogisch relevante Kompetenzen sowie eine entsprechende Praxis nachgewiesen werden. Das WBA-Zertifikat schließt mit der Teilnahme an einem dreitägigen Assessment (Zertifizierungsworkshop) des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung ab, in dem wichtige Kompetenzen geprüft werden.
Das WBA-Diplom baut auf dem Zertifikat auf und stellt eine Spezialisierung dar. Es stehen vier Vertiefungsrichtungen zur Auswahl: Unterricht/Gruppenleitung/Training, Bildungsmanagement, Beratung und Bibliothekswesen. In dem gewählten Schwerpunkt müssen vertiefte Kompetenzen nachgewiesen werden. In einer schriftlichen Abschlussarbeit reflektieren die Kandidatinnen und Kandidaten ihre eigene Praxis in Bezug auf die Theorie. Die Abschlussprüfung ist ein Kolloquium.
Die Zertifizierung erfolgt in drei Schritten:

- Standortbestimmung – auf der Grundlage der folgenden Punkte:
  - Bildungsnachweis: Schul- oder Ausbildungszeugnisse, Hochschulabschlüsse
  - Nachweise über Weiterbildungen und Schulungen: Teilnahmebescheinigungen, ECDL-Führerschein, Sprachdiplome
  - Nachweise über Ihre praktische Erfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung: Dienstzeugnisse, Arbeitsbestätigungen
  - Sonstige relevante Nachweise wie berufliche Auslandsaufenthalte, ehrenamtliche Tätigkeiten, Teilnahme an Supervision/Coaching
- WBA Zertifikat (aus den Bereichen: Pädagogik, Didaktik, Management, Beratung, Medien, Soziales, Personal)
- WBA Diplom (Spezialisierung in einem der vier Fachbereiche)

Das kooperative System der österreichischen Erwachsenenbildung prägt die bildungspolitischen und strategischen Anliegen der WBA. Das kooperative System ist eine gemeinsame Initiative von zehn bundesweiten gemeinnützigen Erwachsenenbildungsvereinen und dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung und wird vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung unterstützt.
Ziel des Verbundsystems ist die Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der Erwachsenenbildung. Die berufsbegleitende Qualifizierung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern und die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sollen gefördert werden.

Strategie zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich (2017)

Die Entwicklung einer nationalen Strategie zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen (NFIL) in Österreich basiert auf der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen (2012/C 398/01).
Die Strategie zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen zielt darauf ab, Kompetenzen zu erfassen und sichtbar zu machen. Langfristig soll sie ein gesellschaftliches Bewusstsein für die Bedeutung von Kompetenzen schaffen.
Strategische Ziele:

- Aufwertung der nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen
- Zugang zur Validierung schaffen
- Verbesserung der Chancen für Bildung und Arbeit
- Verbesserung der Durchlässigkeit im österreichischen Bildungssystem
- Stärkung der Validierung als integraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems
- Förderung von Lernergebnisorientierung und Qualitätssicherung

GRIECHENLAND

In der Tat ist die nationale Politik zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens in Griechenland im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union nicht so weit entwickelt, wie eine ganzheitliche Strategie. Mit der Verabschiedung der Gesetze 3879/2010 über die Entwicklung des lebenslangen Lernens und 4115/2013 über die Organisation und den Betrieb der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) wird jedoch beabsichtigt, das lebenslange Lernen durch die Anerkennung alternativer Bildungsformen und die Entwicklung eines nationalen Systems für die Validierung von Lernergebnissen zu fördern, die in nicht-formalen und informellen Lernumgebungen erworben wurden.
In der griechischen Gesetzgebung umfasst die nicht-formale Bildung die berufliche Erstausbildung, die berufliche Weiterbildung, die allgemeine Erwachsenenbildung (Gesetz 3879/2010, Nr. 2, Abs. 4) und das postsekundäre Ausbildungsjahr des beruflichen Gymnasiums (Gesetz 4186/2013, Nr. 7, Abs. 1).
In Griechenland gibt es nur langsame Fortschritte bei der Entwicklung eines Rahmens für die Validierung, der nicht-formales und informelles Lernen, das durch Arbeitserfahrung erworben wurde, einbeziehen kann. Dieses System bleibt eines der strategischen Ziele des EOPPEP. Sobald es umgesetzt ist, wird die Zertifizierung von Lernergebnissen Kriterien und Prozesse verfolgen, die garantieren, dass diese Ergebnisse zu Qualifikationen führen, die den Anforderungen der jeweiligen Berufsprofile entsprechen.
Die berufliche Weiterbildung (CVET) war die politische Priorität mit den größten Fortschritten. Es wurde ein Rechtsrahmen für den Betrieb von Zentren für lebenslanges Lernen (KDBM) entwickelt, die berufliche Weiterbildung, allgemeine Erwachsenenbildung, Berufsberatung und lebensbegleitende Beratung anbieten. Gemäß dem Gesetz 4186/2013 ist das Generalsekretariat für lebenslanges Lernen des Bildungsministeriums für die Zulassung und Überwachung von Berufsbildungseinrichtungen (IEK) und das EOPPEP für die Akkreditierung ihrer Ausbildungsprogramme zuständig, um die Qualitätssicherung zu verbessern und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.
Im Jahr 2018 wurden rund 40 IEK-Programme auf Beschluss des EOPPEP-Verwaltungsrats akkreditiert. Kürzlich wurde eine gesetzliche Regelung für eine neue Art von Diplom auf Stufe 5 des HQF und EQF vorbereitet. Dies betrifft die Entwicklung von zweijährigen postsekundären Berufsausbildungsprogrammen (KEE), die von Universitäten angeboten werden und ab September 2018 zehn Fachrichtungen umfassen. Der Lehrplan vermittelt spezialisierte Kenntnisse und Fähigkeiten für hochqualifizierte Techniker. Der Zugang zu diesen Programmen ist nur für Absolventen der Sekundarstufe II (EPAL) vorgesehen. Gemäß den Gesetzen 4485/2017 und 4521/2018 führen diese Ausbildungsprogramme zu Qualifikationen der Stufe 5: Sie werden nicht als Hochschulprogramme mit kurzem Zyklus bezeichnet, und ihre Qualifikationsarten-Deskriptoren wurden noch nicht entwickelt. Diese Programme werden direkt von der Hochschule akkreditiert (der Rat jeder Universität wird sie dem Bildungsministerium zur endgültigen Genehmigung vorlegen).
Die Kriterien für die Aufnahme von EPAL-Absolventen in die Programme werden von den einzelnen Räten festgelegt; neben der Abschlussnote werden auch ihre Berufserfahrung und andere soziale Kriterien berücksichtigt. Ein Beispiel für die Validierung des nicht-formalen Lernens in Griechenland wurde 2014 mit erwachsenen Ausbildern für nicht-formales Lernen begonnen. Diese Ausbilder müssen über eine zertifizierte pädagogische Kompetenz/Fähigkeit verfügen, um in aus öffentlichen Mitteln finanzierten nicht-formalen Lernprogrammen ausbilden zu können.
Konkret bedeutet die Anmeldung zu den Prüfungen die Erfüllung bestimmter Kriterien in Bezug auf den Bildungsabschluss oder die nachgewiesene Berufserfahrung. Das aktualisierte System sieht drei Wege vor:

a) Direkte Zertifizierung der Voraussetzungen und Kriterien;
b) Teilnahme an einem Bewertungsverfahren und anschließende Zertifizierung;
c) Einschreibung in Ausbildungsprogramme und anschließende Zertifizierung

Schließlich wurde das der beruflichen Erstausbildung angegliederte Lehrjahr (Mathiteia IEK) eingeführt und ein Qualitätsrahmen entwickelt. Obwohl dies wichtige Schritte für das Land sind, ist

die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen in Griechenland noch nicht so weit entwickelt wie in anderen EU-Ländern. Auch wenn das informelle und nicht-formale Lernen an Bedeutung gewinnt, wird es in der Gesellschaft nicht angemessen gewürdigt und anerkannt. Es wäre auch ein kultureller Wandel zugunsten von Lernergebnissen erforderlich, um Schritte in Richtung Anerkennung und Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens zu unterstützen.

Governance und institutionelle Regelungen

Das Bildungsministerium ist die zuständige Behörde, die für die Koordinierung und Überwachung des HQF verantwortlich ist. Die Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) wurde 2011 gegründet, um den HQF zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen, den HQF mit dem EQF zu verknüpfen sowie den HQF und Verfahren zur Validierung von Lernergebnissen in die Praxis umzusetzen und die Qualität des lebenslangen Lernens zu sichern. EOPPEP fungiert als nationale Koordinierungsstelle (NRP) für den EQF und ist die Vergabestelle für eine Qualifikationsart des Rahmens: das Berufsbildungsdiplom, Stufe 5. EOPPEP arbeitet mit dem HQAAA in Qualitätsfragen im Hochschulbereich zusammen und ist die nationale Referenzstelle (NRP) für EQAVET, so dass eine Koordinierung der jeweiligen Aktivitäten der beiden nationalen Stellen in Bezug auf die Qualitätsthemen, die sich aus der Umsetzung des NQF ergeben, stattfindet. Das Arbeitsprogramm der nationalen Koordinierungsstelle (NCP) 2018-20 wird eine integrierte Kommunikationsstrategie beinhalten, die zwischen dem EOPPEP und Qualitätssicherungsagenturen wie der HQAAA entwickelt wird. Zur Unterstützung des EOPPEP bei der Entwicklung und Umsetzung des HQF wurde ein beratender Ausschuss eingerichtet, der sich aus Vertretern der öffentlichen Verwaltung, der Bildungs- und Hochschulgemeinschaft, der Sozialpartner und externen Beratern zusammensetzt. Die Mitglieder des Beratungsausschusses wurden vom Bildungsministerium, von den Sozialpartnern, vom Nationalen Zentrum für öffentliche und lokale Verwaltung und vom Cedefop ernannt.
Griechenland plant eine Reform des beratenden HQF-Ausschusses, der zur weiteren Entwicklung konsultiert werden soll. Ein neuer beratender Ausschuss wird vom griechischen Bildungsministerium formell eingesetzt werden. Bis dahin wird die Hauptarbeit bei der Umsetzung des HQF vom EOPPEP geleistet. Eine unabhängige Verwaltungsbehörde, die Behörde für Qualitätssicherung in der Grund- und Sekundarschulbildung (ADIPPDE), wurde eingerichtet und ist für die Qualitätssicherung in der allgemeinen und beruflichen Bildung zuständig. Sie ist voll funktionsfähig (Abschlüsse auf den Stufen 1, 2, 3, 4) und arbeitet eng mit dem Bildungsministerium zusammen. Die Einbindung der Sozialpartner ist für den Rahmen sehr wichtig. Ihre Vertreter sind Mitglieder des Verwaltungsrats des EOPPEP, des Zentralen Prüfungsausschusses für die Zertifizierung der Berufsausbildung (KEEPEK), der für die Akkreditierung der postsekundären beruflichen Erstausbildung zuständig ist, sowie der Ausschüsse für die Entwicklung von Berufsprofilen/ Berufsbildungslehrplänen. Die Sozialpartner beteiligen sich auch an der neuen Nationalen Koordinierungsstelle für Lehrlinge (ESOM), einem Beratungsgremium für Lehrlingsfragen, das durch das Gesetz vom 26. Februar 2018 eingerichtet wurde. Die ESOM kann mit Kammern, Stiftungen, Forschungseinrichtungen und anderen Stellen zusammenarbeiten, um ihren Zweck zu erfüllen. Der Nationale Rat für Bildung (ESYP) wurde in den Nationalen Rat für Bildung und Entwicklung der Humanressourcen (ESEKAAD) umgewandelt. Dem ESEKAAD gehören nun zahlreiche Vertreter an, die eng mit Fragen der Berufsbildung befasst sind. Sein Mandat wurde auf die allgemeine Verbindung zwischen Bildung und Arbeitsmarkt ausgeweitet. Eine beträchtliche Anzahl privater Bildungseinrichtungen hat sich mit EOPPEP in Verbindung gesetzt und ihr Interesse an der Einbeziehung ihrer Abschlüsse (aus der formalen oder nicht formalen Bildung) in den Rahmen bekundet. Auch mit den griechischen Anerkennungs- und Äquivalenzausschüssen und den zuständigen Behörden wurde ein Dialog über die Rolle und den Beitrag des Rahmens zur Anerkennung und Gleichwertigkeit der verliehenen Qualifikationen aufgenommen.
Das institutionelle Gesetz 3879/2010, das für das lebenslange Lernen initiiert wurde, setzt die Maßstäbe für die Qualitätsstandards in der Berufsbildung und im lebenslangen Lernen, indem es

eine Anforderung an die Kompetenzen von Lehrern und Ausbildern und die berufliche Entwicklung von Lehrern und Ausbildern in der Erwachsenenbildung einführt und eine kontinuierliche Überwachung und Bewertung des nationalen Netzwerks für lebenslanges Lernen vorschreibt.
Weitere relevante Gesetzesinitiativen in Griechenland, die auf die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung abzielen, sind u. a. die folgenden:
Die Bestimmungen des Gesetzes 3848/2010 zur Aufwertung der Rolle von Lehrern und Ausbildern.
Die Einrichtung des nationalen Zertifizierungssystems für Ausbilder von Erwachsenen und des nationalen Registers für zertifizierte Ausbilder von Erwachsenen durch die Bestimmungen des Ministerialbeschlusses 20082/23.10.2012 (GG B' 2844/2012), gemäß dem Auftrag des Gesetzes 4186/2013.
Die Bestimmungen des Gesetzes 4115/2013 über die Einführung der Verpflichtung für Ausbilder in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, ein nationales Zertifikat über die Lehrkompetenz zu besitzen, um sich für kofinanzierte Ausbildungsprogramme anzumelden.
Darüber hinaus wurde in den Bestimmungen des Gesetzes 4485/2017, das durch Artikel 68 des Gesetzes 4623/2019 und durch das Gesetz 4722/2020 geändert wurde, bekräftigt, dass ab September 2021 die Zertifizierung der Lehrkompetenzen von Lehrkräften in der beruflichen Bildung und von Ausbildern für Erwachsene eine Voraussetzung für die Einschreibung in teilweise vom Staat finanzierte Ausbildungsprogramme sein wird.
Die Bestimmungen des Gesetzes 4368/2016 über die Einrichtung eines Mechanismus zur Antizipation des Arbeitsmarktbedarfs.
Der gemeinsame Ministerialbeschluss 4146/2021 über den Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung und die Umsetzung der EPAL-Lehrlingsklasse für den postsekundären Bereich.
Was die Antizipation des Qualifikationsbedarfs betrifft, so ist das Nationale Institut für Arbeit und Humanressourcen (EIEAD), das dem Ministerium für Arbeit und Soziales untersteht, die zuständige nationale Behörde, die den Auftrag hat, die Entwicklung des Mechanismus zur Diagnose des Arbeitsmarktbedarfs zu koordinieren. Ein Koordinierungsausschuss besteht aus Vertretern des Ministeriums für Arbeit und Soziales, des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten und des Finanzministeriums, des EOPPEP, Vertretern der OAED und der Sozialpartner. Das EIEAD veröffentlicht alle sechs Monate Berichte, und die Ergebnisse des Prognosesystems fließen in die Entwicklung neuer Berufsprofile und Lehrpläne ein. Die Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) hat als Nationale Referenzstelle (NRP) für EQAVET2 eng mit dem Nationalen Institut für Arbeit und Humanressourcen (EIEAD), der verantwortlichen Stelle für das Kompetenzprognosesystem, zusammengearbeitet und zwei Erhebungen über die Verfolgung von Berufsbildungsabsolventen in Griechenland durchgeführt. Ziel dieser Erhebungen war es, ein Modell zu entwickeln, das die Berufsbildungssysteme mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes verknüpft, indem die Vermittlungsquote von Absolventen der beruflichen Erstausbildung sowie der Grad der Zufriedenheit von Arbeitgebern und Absolventen der beruflichen Erstausbildung ermittelt werden (EQAVET-Indikatoren 5 und 6). Die Erhebungen und die veröffentlichte Studie sind über die EOPPEP/NRP-Webseite von EQAVET verfügbar: http://eqavet.eoppep.gr/drastiriotita. Nach der jüngsten Gesetzesreform im Bereich der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens, die durch das Gesetz 4763/2020 eingeführt wurde, sollten die folgenden Meilensteine hervorgehoben werden:
a) Einrichtung neuer effizienter Gremien für Berufsbildung und lebenslanges Lernen, die nationale Gremien und regionale Ausschüsse konsultieren, um die Berufsbildung mit dem Arbeitsmarkt zu verknüpfen
b) Einrichtung von "Modell"-Oberstufen-Berufsschulen (EPAL)
c) Einrichtung von "thematischen" oder "experimentellen" Berufsbildungsinstituten (IEK)
d) Umfassende Reform der Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung
e) Verstärkung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und tertiärer Bildung, Beseitigung von "Sackgassen".
In der beruflichen Bildung sind die Anbieter gemäß dem Gesetz 3879/2010 verpflichtet, eine Selbstbewertung durchzuführen. Darüber hinaus sieht das Gesetz 3879/2010 (Artikel 18 und 19)

Anreize für die Entwicklung des lebenslangen Lernens und die Aktualisierung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Humanressourcen des Landes vor, einschließlich Subventionen für Anbieter von lebenslangem Lernen. Anbieter von beruflicher Weiterbildung werden mit öffentlichen Mitteln auf der Grundlage ihrer Effektivität unterstützt. Was die berufliche Weiterbildung betrifft, so entwickeln und unterhalten viele Anbieter auf freiwilliger Basis Qualitätssicherungssysteme. Sowohl die Anbieter der beruflichen Erstausbildung als auch der beruflichen Weiterbildung sind nach griechischem Recht verpflichtet, den Bedarf des Arbeitsmarktes auf regionaler und lokaler Ebene zu ermitteln und zu decken.

ITALIEN

Nationaler Rechtsrahmen für Italien

Auf nationaler Ebene gab es bis 2011 kein nationales System zur Identifizierung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen.
Allerdings gab es regionale Validierungs- und Zertifizierungssysteme, die, der nationalen Zeit voraus, zu experimentellen Dienstleistungen geführt hatten.
Erst seit 2012, also erst vor 10 Jahren, auf Drängen der EU zur Vergleichbarkeit von Lernergebnissen und zur Schaffung eines Systems der Zertifizierung und Anerkennung von gemeinsamen und übertragbaren Kompetenzen, werden auch in Italien auf nationaler Ebene wichtige Gesetzesänderungen auf den Weg gebracht, die darauf abzielen, den Validierungsprozess zu übernehmen und umzusetzen, aber auch zu harmonisieren, was in den Regionen bereits erprobt wurde.
Im Folgenden werden die nationalen Schritte in Richtung eines nationalen Systems zu diesem Thema beschrieben:

Abkommen zwischen den Staaten und Regionen vom 19. April 2012 (*Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012*)
Sie bezieht sich auf die Definition eines Systems der Lehrlingszertifizierung und definiert Qualifikation als einen Prozess der Bewertung von Fähigkeiten, die durch formale, nicht-formale und informelle Methoden erworben werden können.

Abkommen zwischen Regierung, Regionen und Gebietskörperschaften vom 20. Dezember 2012 (*Accordo Governo-Regioni-Enti Locali del 20 dicembre 2012*)
Bezüglich der Definition des nationalen Systems der ständigen Beratung.
Es wird eine interinstitutionelle Gruppe für ständige Beratung eingesetzt.
In der Vereinbarung ist folgendes zu finden:
Art.1: Definition "[...] ein Prozess, der darauf abzielt, die Kenntnis der eigenen Person, des Ausbildungs-, Beschäftigungs-, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Bezugskontextes und der Strategien zu erleichtern, die angewandt werden, um mit diesen Realitäten in Beziehung zu treten und zu interagieren, um die Reifung und Entwicklung der notwendigen Fähigkeiten zu fördern, um in der Lage zu sein, persönliche und berufliche Ziele, die dem Kontext entsprechen, selbständig zu definieren oder neu zu definieren, einen Lebensplan auszuarbeiten oder neu auszuarbeiten und die entsprechenden Entscheidungen zu unterstützen.
Art. 2: Nationales System der ständigen Orientierung. Ziele: Entwicklung von Verknüpfungs-/Partnerschaftsmechanismen. Zentralität der Person und ihrer Bedürfnisse. Vernetzung der Dienste, Entwicklung einer gemeinsamen Kultur und Sprache.
Art. 3: Nationale Arbeitsgruppe für ständige Orientierung mit der Aufgabe, die Leitlinien bis Juni 2013 auszuarbeiten (veröffentlicht im Dezember 2013).

Gesetz 92/2012 "Reform des Arbeitsmarktes mit Blick auf das Wachstum".

Das Gesetz ist ein erster Versuch, das Thema der Zertifizierung von Kompetenzen umfassend und systematisch zu behandeln und legt den Grundstein für den Aufbau eines nationalen Zertifizierungssystems.
Darin wird der Einzelne als aktiver Protagonist seines eigenen Lernens betrachtet, das zum Erwerb von Fähigkeiten führt, die auch in informellen und nicht-formalen Kontexten auf absichtliche oder unabsichtliche Weise validiert und zertifiziert werden können.
In Art. 4, Paragraphen 58 und 68, finden sich Bestimmungen zur Reform des Arbeitsmarktes im Hinblick auf das sozioökonomische Wachstum, die die Einführung eines öffentlichen Systems zur Zertifizierung von Kompetenzen auf der Grundlage einheitlicher Mindeststandards für Dienstleistungen im ganzen Land vorsehen.
Das Gesetz ermächtigt die italienische Regierung, innerhalb von sechs Monaten ein oder mehrere Gesetzesdekrete zu verabschieden, um die allgemeinen Regeln und die Mindestleistungsstandards für den Prozess der Identifizierung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen mit Bezug auf das nationale System zur Zertifizierung von Kompetenzen festzulegen.
Darüber hinaus gibt das Gesetz Hinweise auf die zu beachtenden Kriterien:
- IVCC sind Dienstleistungen, die von der Person beantragt werden müssen
- Anerkennung von Berufserfahrung
- Anerkennung von Lernleistungen als Ausbildungspunkte
- Durchführung von Kontrollen und Prüfungen (nationale Vorschriften, territoriale Vergleichbarkeit)
und die zu gewährleistenden Standards:
- homogener Prozess, angemessenes Feedback, Chancengleichheit
- wesentliche Leistungsniveaus
- einfache, transparente Verfahren, die mit den Qualitätssystemen übereinstimmen
- Erkennbarkeit und Benutzerfreundlichkeit.

Gesetzesdekret n.13 / 2013
(Zertifizierungsverordnung) über die Definition von allgemeinen Standards und wesentlichen Leistungsniveaus für die Identifizierung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen sowie die Mindestleistungsstandards des nationalen Systems zur Zertifizierung von Kompetenzen.
Die Gesetzesverordnung setzt das Gesetz Nr. 92/2012 um, führt das Recht auf lebenslanges Lernen und die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen ein und definiert die wesentlichen Leistungsniveaus und Mindestleistungsstandards des nationalen Systems zur Zertifizierung von Kompetenzen.
Die Gesetzesverordnung gliedert sich in zwei vorrangige Aktionslinien:
- Aufbau des nationalen Repertoriums der Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse sowie der beruflichen Qualifikationen
- Festlegung der Mindeststandards des Zertifizierungsdienstes (Verfahren, Bescheinigung und nationales Zertifizierungssystem) bzw. der wesentlichen Grundsätze und institutionellen Zuständigkeiten des neuen Systems.

Interministerieller Erlass vom 30. Juni 2015
Was die erste Aktionslinie des Gesetzesdekrets 13/2013 betrifft, so wurde mit diesem Dekret aus dem Jahr 2015 der nationale Referenzrahmen für regionale Qualifikationen und damit verbundene Kompetenzen (QNQR) geschaffen, der einen gemeinsamen Referenzrahmen für die Arbeit der Dienste zur Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen in regionalem Besitz festlegt und die erste Interventionslinie für den Aufbau des nationalen Repertoires von Qualifikationen in der allgemeinen und beruflichen Bildung umsetzt.
Der NQF ist ein Teil des Nationalen Verzeichnisses, das in Art. 8, d. lgs. 13/2013.
Es handelt sich um eine Datenbank, die in 24 professionelle Wirtschaftssektoren (SEP) gegliedert ist, die jeweils in Produktionsprozesse, Tätigkeitsbereiche (ADA) und einzelne Arbeitstätigkeiten unterteilt sind, die die ADAs bilden.

Es bildet die einheitliche operative Referenz sowohl für die Anerkennung regionaler Qualifikationen in Bezug auf überwachte berufliche Inhalte als auch für die Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen. Es handelt sich um ein offenes Instrument, das geändert und aktualisiert werden kann.
Was die zweite Interventionslinie des Gesetzesdekrets 13/2013 betrifft, die sich auf die Definition der Mindeststandards des Zertifizierungsdienstes (Verfahren, Bescheinigung und nationales Zertifizierungssystem) bezieht, so enthält dieses Dekret die Beschreibung der Dienstleistungsstandards des nationalen Systems, wie sie von der Technical Skills Group (der die Regionen und die öffentlichen Verwaltungen angehören) entworfen wurden.

Regionaler italienischer Rechtsrahmen

In Italien sind die Regionen subsidiär und ergänzend für die Entwicklung eines regionalen Systems zur Validierung der erworbenen Kompetenzen zuständig, die in jedem Fall mit den Berufsprofilen der Berufsausbildung zusammenhängen. Sie sind daher für die Umsetzung des Validierungsprozesses der in nicht-formalen und informellen Kontexten erworbenen Fähigkeiten verantwortlich, die sich auf die im nationalen Repertoire vorhandenen Profile beziehen.
Obwohl in den letzten Jahren bedeutende Versuche unternommen wurden, ist das italienische System sowohl in geografischer Hinsicht als auch vor allem in sektoraler und systemischer Hinsicht noch immer zersplittert: Staatliche Schulen und Universitäten haben noch kein Modell für die allgemeine Validierung und Zertifizierung ihrer Qualifikationen angenommen; das IVCC-System für die Profile der beruflichen Bildung, das in die legislative Zuständigkeit der einzelnen Regionen fällt, hat ein gutes Definitions- und Strukturierungsniveau erreicht, auch wenn weiterhin erhebliche regionale Unterschiede bestehen.
Die Region Piemont ist eine der aktivsten italienischen Regionen in diesem Bereich und hat es geschafft, frühzeitig die Grundlagen für den Aufbau eines regionalen Zertifizierungssystems zu schaffen, das mit den Anforderungen der nationalen Gesetzgebung und den Leitlinien der Europäischen Union übereinstimmt.
Seit Anfang der 2000er Jahre hat die Region Piemont ihr eigenes Qualifizierungssystem aufgebaut, in dem die Prozesse zur Anerkennung der erworbenen Kompetenzen ihren Platz finden.
Die Region Piemont, die auf eine zwanzigjährige Tradition bei der Anerkennung von in der Schule, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit erworbenen Kompetenzen zurückblicken kann, hat diese Erfahrung im Jahr 2016 "institutionalisiert", indem sie den von der Region selbst akkreditierten Anbietern von Arbeits-, Beratungs- und Ausbildungsdiensten die Möglichkeit gab, kostenlose Dienstleistungen zur Identifizierung anzubieten, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht-formalen Kontexten (z. B. im Zivil- und Freiwilligendienst) und informellen Kontexten (im Arbeits-, Familien- und Sozialleben) erworben wurden. Dies ermöglicht es beispielsweise Arbeitslosen mit umfangreicher Berufserfahrung, ihre Kompetenzen durch ein berufliches Qualifikationszertifikat anerkennen zu lassen, was für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder den Zugang zu einer Ausbildung mit Kreditanerkennung nützlich ist.
Die Arbeit der Region Piemont hat sich als eine der konsequentesten in Bezug auf den Ansatz der Europäischen Union erwiesen, und die ermittelten Leitlinien (Verfahren, Instrumente, Standards, Auszeichnungen, Schaffung einer Feedbackschleife von Fachleuten) garantieren ein VPL-System (Validation of Prior Learning for education and the labour market), das den Bedürfnissen aller potenziellen Endnutzer gerecht wird.
In Italien gehört das von der Region Piemont erstellte Verzeichnis der Kompetenzen, das als Referenz für den IVCC-Prozess dient, zu den besten und am besten strukturierten.
Im Jahr 2019 (Berlin, 7.-8. Mai) wurde der Region Piemont im Rahmen des internationalen Wettbewerbs der Biennale zur Validierung von Kompetenzen der erste Preis (in der Kategorie "Politik") für die "Leitlinien zur Validierung von auf nicht-formalen und informellen Wegen erworbenen Kompetenzen" verliehen. Die Jury der Biennale, die sich aus Vertretern der UNESCO,

der Europäischen Kommission, des Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) und anderen Experten auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens zusammensetzt, wählte die Region Piemont unter 36 Bewerbern aus 20 Ländern aus der ganzen Welt aus, wobei sie Kriterien wie Innovation, Nachhaltigkeit, Übertragbarkeit und Auswirkungen der Politik zugrunde legte (https://vplbiennale.org/vpl-prize/).
Die Arbeit der Region Piemont hat sich als eine der am besten mit dem EU-Ansatz übereinstimmenden erwiesen
Ab April 2022 gibt es im Piemont:
58 Einrichtungen, die berechtigt sind, den Dienst anzubieten
493 qualifizierte Anbieter, die diejenigen unterstützen, die eine Zertifizierung ihrer Kompetenzen beantragen möchten
166 Büros, in denen der Dienst in der gesamten Region in Anspruch genommen werden kann.

Beschluss des Regionalrates Nr. 152-3672 vom 2. August 2006 und seine späteren Ergänzungen und Änderungen (Deliberazione di giunta regionale n. 152-3672 del 2 agosto 2006 e sue successive integrazioni e modifiche)
Sie definiert das regionale System von Ausbildungsstandards, die nach Qualifikationen gegliedert sind.
Die DGR folgt der Entscheidung Nr. 2241/2004 / EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004, nach der das Recht der Person in jedem Kontext auf die Anerkennung und Verbesserung ihrer Fähigkeiten, wo auch immer sie erworben wurden, und die daraus folgende Pflicht der Systeme und Institutionen, dieses Recht zu gewährleisten, garantiert wird, wobei die Einheit der Person gewahrt bleibt.
Dieses Recht wird durch die Transparenz der Bescheinigung von Kompetenzen in Bezug auf ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Kompetenzen und Qualifikationen (Europass) gewährleistet.
Mit dieser Entschließung billigt die Region die allgemeinen Bestimmungen über Normen
Ausbildung nach Kompetenzen und das regionale System der Ausbildungsstandards wird nach Kompetenzen abgelehnt.
Anhang A (Bezugsrahmen für Ausbildungsstandards)
Anhang H (PCV)
Anhang L (Teil 2 Zertifizierung genehmigt)

Exekutivbeschluss Nr. 134/2007
(Determina Dirigenziale n. 134/2007)
Genehmigung des Kompetenzstandards für das Ziel des Zertifizierungssystems - Leitung des Zertifizierungsbetriebs

Exekutivbeschluss Nr. 172/2011
(Determina Dirigenziale n. 172/2011)
Verabschiedung des Handbuchs für die Zertifizierung von Fähigkeiten und die Anerkennung von Credits.

Entschließung des Regionalrats Nr. 18-6464/2013
(Delibera Giunta Regionale n. 18-6464/2013)
Teilweiser Widerruf der DGR 152-3672 / 2006 und Angaben zur Zertifizierung von Fähigkeiten und zur Aktualisierung des piemontesischen Repertoires an Ausbildungsstandards.

Exekutivbeschluss Nr. 819 vom 18. Dezember 2013
(Determina Dirigenziale n. 819 del 18 dicembre 2013)
Genehmigung des Handbuchs für die Ermittlung, Validierung und Zertifizierung von in nicht-formalen und informellen Kontexten erworbenen Kompetenzen – Teil 1.

Exekutivbeschluss 34 vom 27. Januar 2016

(Determina Dirigenziale 34 del 27 Gennaio 2016)
Definition der Leitlinien für die Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Kontexten erworben wurden" (dank eines innovativen Experiments). Die Region Piemont gehörte zu den ersten Regionen in Italien, die Leitlinien verabschiedet haben.

Beschluss des Regionalrats Nr. 48-3448 vom 6. Juni 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 48-3448 del 6 giugno 2016)
Genehmigung der neuen Kriterien für das regionale System zur Zertifizierung und Bescheinigung von Kompetenzen.

Exekutivbeschluss Nr. 420 vom 1. Juli 2016
(Determina Dirigenziale n. 420 del 1 luglio 2016)
Genehmigung der operationellen Angaben für die Ausstellung von Zertifikaten und der neuen Formate für die Bescheinigung der Befähigung.

Beschluss des Regionalrats Nr. 52-4526 vom 29. Dezember 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 52-4526 del 29 dicembre 2016)
Genehmigung des Genehmigungsverfahrens für die Erbringung von Dienstleistungen zur Identifizierung, Validierung und Zertifizierung der in nicht-formalen und informellen Kontexten erworbenen Kompetenzen, die nicht durch die regionalen Richtlinien finanziert werden.

Exekutivbeschluss Nr. 849 vom 18. September 2017
(**Determina Dirigenziale n. 849 del 18 settembre 2017)**
Verabschiedung des "Einheitlichen Gesetzes (Testo Unico) des piemontesischen Systems für die Zertifizierung von Kompetenzen, die Anerkennung von Credits und die für das System verantwortlichen Personen".
Nach den Änderungen auf nationaler Ebene im Bereich der Zertifizierung, die mit dem Gesetzesdekret 13 vom 16. Januar 2013 und dem interministeriellen Erlass vom 30. Juni 2015 eingeführt wurden, hat die Region Piemont die operativen Angaben zur Zertifizierung von Kompetenzen im formalen, nicht-formalen und informellen Bereich in einem einzigen Verwaltungsakt zusammengefasst: dem "Einheitlichen Gesetz zur Zertifizierung von Kompetenzen, zur Anerkennung von Credits und zu den Verantwortlichen des Systems".
Das einheitliche Gesetz ist das organische Dokument, das die in den letzten Jahren entwickelten Dokumente (Handbuch von 2013 und Leitlinien von 2016) aufgreift und die Verfahren im Zusammenhang mit dem IVC-Prozess für die von der Person im nicht-formalen und informellen Kontext erworbenen Kompetenzen festlegt.
In Übereinstimmung mit dem Einheitsgesetz setzt die Region für die Anerkennung von Credits und die Zertifizierung von in formalen Kontexten erworbenen Kompetenzen eine Systemfigur ein, die speziell geschult und autorisiert ist, auf das spezielle Zertifizierungscomputersystem zuzugreifen. Zu diesem Zweck wurde die regionale Liste der für Zertifizierungsvorgänge autorisierten Operatoren (OC) erstellt.
Für die Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Kontexten erworben wurden, sieht das konsolidierte Gesetz die Bereitstellung von Dienstleistungen zur Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen vor. Diese Dienstleistungen können ausschließlich von den Einrichtungen erbracht werden, die in ihrem Inneren über die Zahlen des angemessen ausgebildeten Operators (OAF - Operatore adeguatamente formato) und des Experten für Zertifizierungstechniken (ETC - Esperto in Tecniche di Certificazione) verfügen (D.D.n.17 vom 15. Januar 2018) und die in einer regelmäßig aktualisierten regionalen Liste aufgeführt sind.

Exekutivbeschluss Nr. 17 vom 15. Januar 2018
(Determina Dirigenziale n. 17 del 15 gennaio 2018)

Aktualisierung der regionalen Liste der qualifizierten Stellen und der zugehörigen Sachverständigen für Zertifizierungstechniken (ETC).

RUMÄNIEN

METHODIK zu den Kriterien und Verfahren für die Bewertung und Zertifizierung von professionellen Evaluatoren, Evaluatoren von Evaluatoren und externen Evaluatoren, herausgegeben vom Bildungsministerium (9. Juni 2021) und veröffentlicht im Monitorul oficial (5. Juli 2021)
Die Methodik enthält einige Schlüsselfragen wie die folgenden.

Die Qualitätssicherung im System der Bewertung von informell und informell erworbenen Kompetenzen wird durch drei Komponenten erreicht:
- Sicherung der institutionellen Qualität;
- Gewährleistung der Qualität des Bewertungsprozesses;
- Sicherung der Qualität der beteiligten Humanressourcen.
Die beteiligten Bewerter sind wie folgt:
- Bewerter der fachlichen Fähigkeiten in Bezug auf die Qualität des Evaluierungsprozesses;
- Bewerter von Evaluatoren bei der Qualität und Kontrolle der beteiligten Humanressourcen;
- externe Bewerter für die institutionelle Qualität und Kontrolle.

Um sich für das Auswahlverfahren anzumelden, reichen die interessierten Personen bei der Nationalen Behörde für Qualifikationen die folgenden Unterlagen ein
a) Lebenslauf;
b) Motivationsschreiben;
c) persönliches Portfolio zum Nachweis der Berufserfahrung;
d) Erklärung über die eigene Verantwortung hinsichtlich der Richtigkeit und Übereinstimmung der Angaben in den eingereichten Unterlagen.

Zum Nachweis der Berufserfahrung werden je nach Fall folgende Unterlagen vorgelegt: individuelle Arbeitsverträge, zivile Verträge, Bescheinigungen über die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Empfehlungen aktueller und/oder früherer Arbeitgeber, Auszug aus dem Allgemeinen Arbeitnehmerregister, persönliche Arbeiten.
[Ein Bewerter muss einen Hochschulabschluss haben. Ein Bewerter muss ein Studienprogramm für Bewerter absolviert haben. Ein Bewerter muss über eine gewisse Berufserfahrung in den Bereichen verfügen, die er/sie evaluiert. Um zur Bewertung von informell oder nicht formal erworbenen Kompetenzen überzugehen, muss ein Bewerter mindestens 10 Bewertungen dieser beruflichen Kompetenzen durchgeführt haben].
[Nach der Auswahl absolviert der Bewerter einen schriftlichen Test aus der Literatur (der zuvor mitgeteilt wurde) und ein Fachgespräch. Im Rahmen des Verfahrens zur Auswahl, Bewertung und Zertifizierung von Bewertern muss es Schritte geben, um Unklarheiten zu beseitigen und Rechtsmittel einzulegen].
Die Zertifizierung als Bewerter ist für 4 (vier) Jahre gültig und kann auf Antrag der interessierten Person nach einem Rezertifizierungsverfahren (auf der Grundlage der Vorlage eines Portfolios und eines Fachgesprächs) erneuert werden.
Der Bewerter der Bewerter übt seine Tätigkeit auf der Grundlage eines Vertrags aus, der mit der Nationalen Behörde für Qualifikationen gemäß der geltenden Gesetzgebung geschlossen wurde.
Der Bewerter der Bewerter erstellt einen Bericht, der auch Empfehlungen und Vorschläge zur festgestellten Situation enthält, die er der Leitung der Nationalen Behörde für Qualifikationen innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Beendigung der Überwachung vorlegt.
Ein Bewerter muss bei seiner Arbeit Folgendes zeigen
- Sorge um Qualität;

- fachliche Kompetenz auf dem Gebiet;
- Integrität;
- Objektivität;
- Privatsphäre;
- Unabhängigkeit;
- Berufsethos und berufliche Integrität.

VERORDNUNG NR. 468/2004 zur Genehmigung des
PROZEDUR für die Bewertung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen, die auf andere als formale Weise erworben wurden, herausgegeben vom Ministerium für Bildung und wissenschaftliche Forschung und dem Ministerium für Arbeit, soziale Solidarität und Familie (8. September 2004) und veröffentlicht im Monitorul oficial (5. Oktober 2004)

Personen, die sich bewerten lassen möchten, um ihre beruflichen Kompetenzen, die sie auf andere als formale Weise erworben haben, auf der Grundlage einer Berufsnorm/eines Berufsausbildungsstandards anerkennen zu lassen, wenden sich an eine autorisierte Stelle für den jeweiligen Beruf/die jeweilige Qualifikation.

Jeder Kandidat wird einem Bewerter der beruflichen Kompetenzen zugewiesen, der für die Durchführung des gesamten Bewertungsprozesses verantwortlich ist.

Der Bewerter der beruflichen Kompetenzen stellt dem Kandidaten die anzuwendenden Bewertungsmethoden vor und legt in Absprache mit dem Kandidaten das Programm für die Durchführung des Bewertungsprozesses fest.

Bevor der Kandidat in das eigentliche Bewertungsverfahren eintritt, analysiert er mit Unterstützung des Bewerters der beruflichen Kompetenzen seine eigene berufliche Leistung in Bezug auf den Inhalt der Berufsnorm/des Berufsausbildungsstandards.

Der Bewerter der beruflichen Kompetenzen erklärt und erläutert auf Wunsch den Inhalt und die Bestimmungen der Berufsnorm/des Berufsausbildungsstandards.

Je nach Ergebnis der Selbsteinschätzung empfiehlt der Bewerter der beruflichen Kompetenzen dem Kandidaten, für die gesamte oder einen Teil der Norm in das Bewertungsverfahren einzutreten oder nicht in das Bewertungsverfahren einzutreten.

Die Entscheidung, am Bewertungsverfahren teilzunehmen, liegt beim Bewerber, der dem eingereichten Antrag die Kompetenzeinheiten beifügt, für die er bewertet werden möchte, und zwar aus der Liste der Kompetenzeinheiten des Standards, die ihm vom Bewerter der beruflichen Kompetenzen zur Verfügung gestellt wird.

Die schriftliche Prüfung und der praktische Kompetenznachweis müssen zwingend Teil einer von der Stelle/Bewerter der beruflichen Kompetenzen gewählten Methodenkombination sein.

Die Kompetenznachweise, die der Kandidat während des Bewertungsprozesses erbringt, werden vom Bewerter der beruflichen Kompetenzen in Bezug auf die Anforderungen der Berufsnorm/des Berufsbildungsstandards analysiert und beurteilt. Die Entscheidung über die Kompetenz des Kandidaten wird für jede Kompetenzeinheit festgelegt, für die der Kandidat bewertet wurde.

Wenn der Kandidat nach der Bewertung mit der Entscheidung "noch nicht kompetent", die für bestimmte Kompetenzeinheiten angegeben wird, nicht zufrieden ist, hat er das Recht, Einspruch zu erheben.

Die Personen, die nach dem Beurteilungsverfahren für kompetent erklärt werden, erhalten eine Bescheinigung über die berufliche Befähigung für die Kompetenzbereiche, in denen sie für kompetent erklärt wurden.

SPANIEN

Referenzen und Rechtsgrundlagen des Anerkennungssystems

Im Rahmen der in der spanischen Verfassung (Artikel 40) verankerten Leitprinzipien der Sozial- und Wirtschaftspolitik wird das Engagement der öffentlichen Hand bei der Förderung der

beruflichen Ausbildung und der Rehabilitation gefordert, da beide Instrumente von grundlegender Bedeutung für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, die freie Wahl des Berufs oder des Gewerbes oder den Aufstieg durch Arbeit sind.
Andererseits gibt es in der Europäischen Union koordinierte Beschäftigungsstrategien, die die Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte begünstigen, die für die in einem Binnenmarkt so notwendige Freizügigkeit der Arbeitnehmer geeignet sind.
Den Hintergrund für die europäische Koordinierung in diesem Bereich bilden der Gipfel von Lissabon im Jahr 2000, die Mitteilung der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2001, die Erklärung von Kopenhagen aus dem Jahr 2002 und vor allem die Schlussfolgerungen des Rates zu den gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalem und informellem Lernen aus dem Jahr 2004. In den Jahren 2005-2007 wurde das Europäische Inventar zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens erstellt. Im Jahr 2009 wurden, inspiriert von den gemeinsamen europäischen Grundsätzen, die Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens entwickelt.
Die beruflichen Qualifikationen, die im Nationalen Katalog für berufliche Qualifikationen (CNCP) enthalten sind, bilden neben anderen Möglichkeiten die Grundlage für die Ausbildung, die notwendig ist, um den Standard und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern und folglich den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt sowie die Beschäftigung zu fördern.
Das Nationale System für Qualifikationen und berufliche Bildung erleichtert die Integration der verschiedenen Formen der Zertifizierung und Akkreditierung von beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen. Das System folgt den Grundsätzen des gleichberechtigten Zugangs zur beruflichen Bildung und fördert lebenslanges Lernen und Akkreditierung.

Das **Arbeiterstatut** betrachtet die Förderung und berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz als ein Recht der Arbeitnehmer.

Das **Organgesetz 5/2002** vom 19. Juni über Qualifikationen und Berufsausbildung legt in Artikel 8.4 fest: "Die Regierung legt nach Anhörung des Allgemeinen Rates für Berufsausbildung die Anforderungen und Verfahren für die Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen sowie deren Auswirkungen fest". Dieses Verfahren ist eines der Instrumente des Nationalen Systems für Qualifikationen und Berufsbildung (Artikel 4.1.b.).

Das **RD 1128/2003** vom 5. September, das den Nationalen Katalog beruflicher Qualifikationen regelt, legt fest, dass dieser Katalog die Funktion der Bewertung, Anerkennung und Akkreditierung beruflicher Kompetenzen entwickelt, um die lebenslange Ausbildung und die Akkumulation der in verschiedenen Bereichen erworbenen Kenntnisse zu erleichtern.

Das **RD 1224/2009** vom 17. Juli über die Anerkennung von durch Berufserfahrung erworbenen beruflichen Kompetenzen, geändert durch das **RD 143/2021** vom 9. März, entwickelt die Grundsätze weiter, die zuvor im Organgesetz 5/2002 vom 19. Juni über Qualifikationen und Berufsausbildung zum Ausdruck kamen.
Dieser königliche Erlass gibt die Instrumente zur Unterstützung des Bewertungs-, Anerkennungs- und Akkreditierungsverfahrens an, die dessen Homogenität und Zuverlässigkeit gewährleisten, darunter das Verfahrenshandbuch:
Artikel 9. Förderinstrumente.
1. Das Ministerium für Bildung und das Ministerium für Arbeit und Einwanderung entwickeln in Zusammenarbeit mit den Autonomen Gemeinschaften Instrumente zur Optimierung des Verfahrens und zur Gewährleistung seiner Homogenität und Zuverlässigkeit. Zumindest die folgenden Instrumente werden bereitgestellt:
a) Ein Verfahrenshandbuch, das einen Leitfaden für die Kandidaten und Leitfäden für die Figuren des Beraters und des Bewerters enthält.
b) Fragebögen zur Selbsteinschätzung der Kompetenzeinheiten.
c) Leitfäden für die Kompetenzeinheiten als technische Unterstützung bei der Durchführung des Bewertungsprozesses, deren Grundstruktur in Anhang I beschrieben ist.

2. Die zuständigen Verwaltungen der Autonomen Gemeinschaften können diese Förderinstrumente ergänzen, um die Bewertungsmethodik an ihre spezifischen Bedürfnisse anzupassen."
Auf regionaler Ebene in der Gemeinschaft Valencia

Beschluss des Autonomen Sekretariats für Bildung und Berufsbildung vom 21. Juli 2021
Es wird ein ständig offenes Verfahren für die Bewertung und Akkreditierung aller beruflichen Kompetenzeinheiten einberufen, die im bestehenden Angebot der beruflichen Bildung in der Comunidad Valenciana enthalten sind und mit dem nationalen Katalog der beruflichen Qualifikationen verbunden sind, die durch Berufserfahrung oder nicht-formale Ausbildungswege erworben wurden (DOGV Nr. 9136 vom 27.07.2021).

TÜRKEI

Der TQF wurde formell durch die "Verordnung über die Verfahren und Grundsätze für die Umsetzung des türkischen Qualifikationsrahmens" eingeführt, die vom Ministerrat durch den Beschluss 2015/8213 angenommen und im Amtsblatt vom 19. November 2015 veröffentlicht wurde. Ein zweiter wichtiger Rechtsakt ist die "Verordnung über die Qualitätssicherung von Qualifikationen, die in den TQF aufgenommen werden sollen", die 2018 verabschiedet wurde. Einige institutionelle Regelungen sind älter als die TQF-Gesetzgebung.
Das Gesetz Nr. 5544 (2006) über die Berufsqualifikationsbehörde (VQA) wurde 2011 geändert, um es an die Entwicklungen des NQF anzupassen, insbesondere um die VQA zur verantwortlichen Stelle für die Entwicklung und Pflege des NQF zu machen. Die Qualitätssicherung von Qualifikationen und die Kohärenz bei der Verwendung des TQF und der Einstufung von Qualifikationen in den Rahmen sind zentrale Ziele der jüngsten Gesetzgebung. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts befand sich eine Reihe von gesetzlichen Regelungen im Genehmigungsverfahren, die neue Entwicklungen widerspiegeln.

Governance und institutionelle Arrangements

Das Ministerium für nationale Bildung (MoNE) ist im Rahmen seines Mandats für die Entwicklung von Qualifikationen zuständig. Das MoNE hat eine Lehrplanreform in der Sekundarstufe sowohl für allgemeinbildende als auch für berufsbildende und technische Schulen eingeleitet. Berufliche Lehrpläne sind modularisiert, und das MoNE verfügt über eine Datenbank mit mehr als 3 500 Modulen, die auch für die Lizenzierung und Zertifizierung der Erwachsenenbildung verwendet werden.
Module, die auf Lernergebnissen basieren, werden für das Lernen verwendet, aber sie werden nicht separat bewertet und haben oft keine Bewertungskomponente. Die VQA akkreditiert die autorisierten Zertifizierungsstellen (ACBs), die die Beurteilung, Bewertung und Zertifizierung von Kandidaten für die oben erwähnte Art von Berufsqualifikationszertifikaten durchführen. Diese ACBs werden zunächst von Türkak akkreditiert, der türkischen Akkreditierungsagentur, die sich mit der Akkreditierung der Konformität mit internationalen Industrie- und Dienstleistungsnormen befasst, und zwar auf der Grundlage der Norm ISO 17024 zur Personalzertifizierung.
Der Council of Higher Education (CoHE) koordiniert und überwacht die Entwicklung von Hochschulabschlüssen, die von den Hochschuleinrichtungen verliehen werden. Der Hochschulqualifikationsrahmen ist ein Unterrahmen des TQF, der bereits in Kraft ist. Nationale Arbeitsgruppen für verschiedene Lernbereiche definieren gemeinsame Ergebnisse als Richtschnur für die Entwickler von Qualifikationen und Lehrplänen.
Das Ministerium für nationale Bildung initiierte die Entwicklung des TQF im Jahr 2005 als Reaktion auf die erste EQF-Konsultation. Seit seiner Gründung verwaltet und koordiniert der VQA den Rahmen, wobei er eng mit dem Ministerium für nationale Bildung und dem Rat für Hochschulbildung zusammenarbeitet. Jede dieser drei Stellen ist für die Qualitätssicherung der Qualifikationen in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Für den Bereich der

Hochschulbildung wurde 2015 der Türkische Qualitätsrat für Hochschulbildung (THEQC) als öffentliche juristische Person mit Verwaltungs- und Finanzautonomie gegründet, um das Qualitätsniveau der Bildungs- und Forschungstätigkeiten sowie der Verwaltungsdienstleistungen der Hochschuleinrichtungen gemäß den nationalen und internationalen Qualitätsstandards zu bewerten.
THEQC nutzt aktiv die Europäischen Standards und Leitlinien (ESG) im Hochschulbereich. Die TQF-Qualitätssicherungskriterien sind vollständig mit den ESG- und EQR-Qualitätssicherungsgrundsätzen kompatibel. Die Qualitätssicherung für Qualifikationen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich von MoNE, CoHE, Hochschuleinrichtungen und VQA fallen, wird von anderen Einrichtungen und Organisationen gewährleistet, die in den entsprechenden Rechtsvorschriften aufgeführt sind. Es gibt zwei Gremien, die die Umsetzung des TQF überwachen und bestimmen: den TQF-Koordinierungsrat und den TQF-Rat.
Der VQA beherbergt das TQF-Sekretariat, das beide Gremien unterstützt. Der TQF-Koordinationsrat ist das höchste Entscheidungsgremium. Er besteht aus dem stellvertretenden Minister des Ministeriums für nationale Bildung, dem Präsidenten des Rates für Hochschulbildung und dem Direktor der Behörde für berufliche Qualifikationen.
Der TQF-Koordinierungsrat bewertet und genehmigt die vom TQF-Rat vorgelegten Vorschläge für Verfahren, Grundsätze und Entscheidungen. Der TQF-Rat ist ein technisches Gremium, das aus zweiundzwanzig Mitgliedern besteht, darunter:
- 5 Mitglieder des MoNE, die alle Leiter der Direktionen des Ministeriums sind;
- 4 Mitglieder, die von der CoHE entsandt werden, ein Vorstandsmitglied, ein Universitätsdekan im Rotationsverfahren, zwei Vorstandsmitglieder des THEQC und ein Vertreter des Nationalen Studentenrats;
- 3 Mitglieder des VQA, von denen einer der Vizepräsident ist;
- 1 Mitglied von der Union der Kammern und Börsen der Türkei;
- 1 Mitglied der Konföderation der türkischen Kaufleute und Handwerker;
- je 1 Mitglied aus den drei größten Gewerkschaftsverbänden;
- je 1 Mitglied aus den Bildungsgewerkschaften innerhalb der Gewerkschaftsbünde;
- 1 Mitglied des größten Arbeitgeberverbands.

Der TQF-Rat bereitet die Aktionspläne für die Umsetzung des TQF und eine Kommunikationsstrategie vor, um das Bewusstsein für den TQF zu schärfen. Er erarbeitet Grundsätze, Verfahren und Kriterien für Themen wie die Qualitätssicherung des TQF, die Qualifikationsdatenbank, Fortschrittswege, die Akkumulierung und Übertragung von Leistungspunkten, die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens sowie die Aktualisierung, Änderung und den Entzug von Qualifikationen. Die Abteilung für den türkischen Qualifikationsrahmen innerhalb des Ministeriums für Nationale Angelegenheiten fungiert seit 2016 als TQF-Sekretariat, in Übereinstimmung mit dem Gesetz über die Behörde für berufliche Qualifikationen. Das Sekretariat besteht aus dem Leiter des Referats, vier Experten und einem Sekretär, die Mitarbeiter der VQA sind. Die Mitarbeiter des Sekretariats werden von nationalen und internationalen Experten auf Zeit unterstützt.
Das Sekretariat:
- unterstützt die technischen und administrativen Aufgaben des Koordinierungsrates und des TQF-Rates;
- entwirft Aktionspläne, Jahresarbeitspläne und Tätigkeitsberichte unter der Leitung des Rates
- gewährleistet die Umsetzung der Kommunikationsstrategie;
- entwickelt und pflegt die Qualifikationsdatenbank;
- bereitet Hintergrundrecherchen vor oder führt sie durch, entwirft Verfahren;
- führt andere Aufgaben aus, die vom Vorsitzenden des Rates angefordert werden.

Gemäß der TQF-Verordnung soll jährlich ein TQF-Konsultationsausschuss mit breiter Beteiligung relevanter Interessengruppen als Verhandlungsplattform zusammentreten, um die den TQF betreffenden Fragen zu bewerten und den Interessengruppen Gelegenheit zu geben, ihre Ansichten darzulegen. Die Mitglieder des TQF-Konsultationsausschusses werden vom TQF-Rat bestimmt und eingeladen. Der Ausschuss hat bisher einmal getagt, Ende 2019 in Ankara, und es haben mehr als 100 Vertreter von Ministerien, öffentlichen Einrichtungen, Berufsverbänden,

Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen teilgenommen. Aufgrund der COVID 19-Krise wurde die für 2020 geplante Sitzung verschoben.

1.7. MASSNAHMEN IM BEREICH DER METHODEN ZUR VALIDIERUNG NICHT FORMALER UND INFORMELLER KOMPETENZEN

GRIECHENLAND

In Griechenland ist die nationale Politik zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union nicht so weit entwickelt, da eine ganzheitliche Strategie zur Förderung dieses Themas noch nicht umgesetzt wurde. Mit der Verabschiedung der Gesetze 3879/2010 über die Entwicklung des lebenslangen Lernens und 4115/2013 über die Organisation und den Betrieb der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) zeigt Griechenland jedoch sein Interesse an der Förderung des lebenslangen Lernens durch die Anerkennung alternativer Lernformen und die Entwicklung eines nationalen Systems für die Validierung von Lernergebnissen, die in nicht-formalen bzw. informellen Lernumgebungen erworben wurden.
In der griechischen Gesetzgebung bezieht sich die nicht-formale Bildung auf die Bildung, die in einem organisierten Bildungskontext außerhalb des formalen Bildungssystems angeboten wird und durch den Erwerb von staatlich anerkannten Zertifikaten erfolgen kann. Sie umfasst die berufliche Erstausbildung, die berufliche Weiterbildung, die allgemeine Erwachsenenbildung (Gesetz 3879/2010, Nr. 2, Abs. 4) und das postsekundäre Ausbildungsjahr des beruflichen Gymnasiums (Gesetz 4186/2013, Nr. 7, Abs. 1).
Im Rahmen der KDVM werden nicht-formale Bildungsaktivitäten und insbesondere allgemeine Erwachsenenbildungsaktivitäten durchgeführt. Die KDVM richten sich an arbeitslose Erwachsene und Arbeitnehmer, ungeachtet des Geschlechts, des Bildungsniveaus, des Herkunftslandes, der Religion, des Wohnorts, an Jugendliche, Studenten usw., unter der einzigen Voraussetzung, dass sie an Wissen und aktiver Beteiligung interessiert sind.
Um einen gleichberechtigten Zugang zu allgemeinen Erwachsenenbildungsaktivitäten zu gewährleisten, wird Mitgliedern sozial schwacher Gruppen, Migranten und Bewohnern abgelegener - unzugänglicher - Gebiete besondere Aufmerksamkeit gewidmet.
Die Programme der allgemeinen Erwachsenenbildung, die angeboten werden sollen, beziehen sich auf die folgenden Themenbereiche:
- Wirtschaft - Unternehmertum,
- Lebensqualität - Umwelt,
- Neue Technologien,
- Sprache und Kommunikation,
- Soziale Fertigkeiten und Handlungen
- Kultur und Kunst,
- Beratung für Eltern
- Programme für gefährdete soziale Gruppen
- Griechisch lernen für Immigranten

Andere Objekte, die sich aus der Untersuchung der Bildungsbedürfnisse der Auszubildenden ergeben, werden von den Auszubildenden vorgeschlagen oder von den Gemeinden und den Begünstigten in Synergien auf lokaler und regionaler Ebene mit Einrichtungen des Bildungsministeriums oder anderen vorgeschlagen.
Die Bildungsdienstleistungen werden im KDBM der lokalen Behörden ersten Grades in Form von Präsenzveranstaltungen und/oder E-Learning angeboten.

Validierungsmethoden

Ausgehend von der obigen Beschreibung finden drei der vier Phasen der Validierung statt: Dokumentation, Bewertung, Zertifizierung. Die Identifizierung bildet die Ausnahme. Insgesamt liegt der Schwerpunkt auf den Bewertungsmethoden. Im Rahmen der Zertifizierung von Ausbildern im Bereich des nicht-formalen Lernens durch EOPPEP werden E-Portfolios entwickelt und als Dokumentationsmethode eingesetzt. E-Portfolios können die Planung von Unterrichtsprogrammen, die Entwicklung von Lehrmaterial, auf Video aufgezeichnete Lehrveranstaltungen des Antragstellers und elektronische Dateien mit eLearning-Lehrerfahrungen enthalten. Bei der Beantragung des Zertifizierungsverfahrens für Ausbilder von Erwachsenen müssen Einzelpersonen Unterlagen vorlegen, die u. a. ihre Mindest-Lehrerfahrung belegen. Die Bewertung in Griechenland umfasst traditionell schriftliche Tests. Dies scheint die Hauptmethode in den meisten relevanten (wenn auch nicht umfassenden) Validierungsprozessen zu sein, die man derzeit in dem Land findet.
Für Absolventen der beruflichen Erstausbildung, für Fachleute des privaten Sicherheitsdienstes ohne formale Qualifikationen und für Ausbilder im nicht-formalen Bereich umfasst die Bewertung jedoch auch einen praktischen Teil, der mündliche Prüfungen, die Analyse von Fallstudien, die Demonstration von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie eine Unterrichtssimulation umfasst. In der Bewertungsphase für Ausbilder von Erwachsenen umfasst der praktische Teil auch eine Präsentation eines Lehrplans (Simulation des Unterrichts durch eine 20-minütige Umsetzung eines Lehrplans durch den Prüfling in einer Gruppe von neun Mitbewerbern, die die Rolle von "Auszubildenden" übernehmen).
Die Präsentation wird vor Ort von zwei kompetenten Prüfern bewertet. Für den Fall, dass der Kandidat erneut bewertet werden muss, wird ein Video aufgezeichnet. Nach der Präsentation wird der Prüfling von zwei Prüfern und der Aufsichtsperson befragt. Zu den Prüfungen für andere Formen des nicht-formalen Lernens gehören die theoretischen und praktischen Prüfungen für IEK-Absolventen. Für Weiterbildungsprogramme finden die Prüfungen ausschließlich in Form von schriftlichen Tests statt, während Sprachzertifikate sowohl in Form von mündlichen als auch schriftlichen Tests vergeben werden. In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Methoden aufgeführt, die in den einzelnen Validierungsphasen bis zur Zertifizierung eingesetzt werden.

	Identifizierung	*Dokumentation*	*Bewertung*
Debatte			
Deklarative Methoden			
Interview			X
Beobachtung			X
Portfolio-Methode		X	
Präsentation			X
Simulation und Beweise aus der Arbeit			X
Tests und Prüfungen			X
Sonstiges (z. B. E-Learning-Methoden) - bitte angeben			

Griechische Politik zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen

In Griechenland ist die nationale Politik zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union nicht so weit entwickelt, da eine ganzheitliche Strategie zur Förderung dieses Themas noch nicht umgesetzt wurde. Mit der Verabschiedung der Gesetze 3879/2010 über die Entwicklung des lebenslangen Lernens und 4115/2013 über die Organisation und den Betrieb der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (E.O.P.P.E.P.) ist das Interesse des Staates an der

Förderung des lebenslangen Lernens durch die Anerkennung alternativer Lernformen und die Entwicklung eines nationalen Systems für die Validierung von Lernergebnissen, die in nicht-formalen bzw. informellen Lernumgebungen erworben wurden, jedoch offensichtlich.
In der griechischen Gesetzgebung gibt es Unterschiede in der Terminologie im Vergleich zu der auf internationaler Ebene verwendeten Terminologie im Bereich der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Insbesondere wird in Griechenland anstelle des Begriffs "Validierung" der Begriff "Akkreditierung" und anstelle des Begriffs "nichtformales Lernen" der Begriff "nichtformale Bildung" verwendet.
Nicht-formale Bildung bezieht sich auf Bildung, die in einem organisierten Bildungskontext außerhalb des formalen Bildungssystems angeboten wird und zum Erwerb von staatlich anerkannten Zertifikaten führen kann. Sie umfasst die berufliche Erstausbildung, die berufliche Weiterbildung, die allgemeine Erwachsenenbildung (Gesetz 3879/2010, Nr. 2, Abs. 4) und die Lehrlingsklasse des postsekundären beruflichen Lyzeums (Gesetz 4186/2013, Nr. 7, Abs. 1). In Griechenland bietet die berufliche Erstausbildung berufliche Grundkenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten in Spezialisierungen mit dem Ziel der Integration, Wiedereingliederung, beruflichen Mobilität und persönlichen Entwicklung des Einzelnen und umfasst Berufsbildungsinstitute (IEK) und Berufsbildungsschulen (VET Schools) (Gesetz 4186/2013).
In politischen Dokumenten in Europa wird die berufliche Erstausbildung jedoch als "Initial Vocational Education and Training IVET" (berufliche Erstausbildung) bezeichnet und bezieht sich auf die allgemeine und berufliche Bildung, die in der Sekundarstufe II und im Tertiärbereich (z. B. in Berufsschulen) angeboten wird, bevor die Auszubildenden in den Arbeitsmarkt eintreten, mit dem Ziel, arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten zu vermitteln, um einen reibungslosen Übergang neuer Auszubildender von der Ausbildung zum Arbeitsplatz zu erreichen (Europäische Kommission, Europäische Kommission, Europäisches Parlament, Europäischer Rat, Europäisches Parlament, Europäisches Parlament, Europäisches Parlament und Ministerrat). Die nationale Strategie für die Entwicklung eines Systems zur Zertifizierung von Lernergebnissen, die auf alternativen Lernwegen erworben wurden, wird von der Nationalen Agentur für Qualifikationen und Berufsberatung (National Agency for Qualifications and Vocational Guidance Certification) entworfen, deren Hauptaufgaben die Zertifizierung der Inputs und Outputs der nicht-formalen Bildung und des informellen Lernens sind (Gesetz 4115/2013, Nr. 14, Abs. 1).
Gegenwärtig hat die Zertifizierung von Leistungen einen höheren Anwendungsgrad als die Zertifizierung von Qualifikationen, die durch nicht-formale Bildung und informelles Lernen erworben wurden, was noch nicht als Recht eines jeden Bürgers anerkannt wurde, da die E.O.P.P.E.P. spezifische Qualifikationen zertifiziert, für die der griechische Staat Interesse gezeigt hat, weil sie auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Konkret werden Absolventen der Berufsbildung und des IEK, Absolventen des postsekundären Lehrjahrs, Teilnehmer an Seminaren für die Ausbildung von Ausbildern in der nichtformalen Erwachsenenbildung, die von Zentren für lebenslanges Lernen angeboten werden, und Fachleute in privaten Sicherheitsdiensten zertifiziert (CEDEFOP, 2016).
Die Zertifizierung des informellen Lernens befindet sich noch im Anfangsstadium der Entwicklung, und es wurde noch kein formeller Rahmen für ihre Umsetzung geschaffen. Das Ergebnis der Zertifizierung bietet dem Einzelnen volle Beschäftigungsrechte, ermöglicht aber keinen Zugang zur Hochschulbildung. Die Zertifizierung in Griechenland scheint nur darauf abzuzielen, die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu verbessern (CEDEFOP, 2016). Vor diesem Hintergrund untersucht diese Studie die Gründe, warum die Zertifizierung von nicht-formaler Bildung und informellem Lernen in Griechenland eher auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und weniger auf die Förderung seiner sozialen Eingliederung abzielt, sowie die Aussichten, die Zertifizierung von nicht-formaler Bildung und informellem Lernen mit der Hochschulbildung in Griechenland zu verknüpfen.

ITALIEN

Der IVCC-Prozess des Piemont

Durch das einheitliche Gesetz (Testo Unico) vom September 2017 legt die Region Piemont fest, dass die IVC-Maßnahmen zu den erworbenen nicht-formalen und informellen Kompetenzen von öffentlichen und privaten Diensten erbracht werden, die von der Region Piemont für Berufsbildung, Beratung und Arbeitsvermittlung akkreditiert sind.
Die Akkreditierung bei der Region impliziert das Vorhandensein einer logistischen und organisatorischen Struktur, die Fähigkeit, Ausgaben zu antizipieren und das Vorhandensein von professionellen Ressourcen oder Personen, die das System beaufsichtigen.
Die am IVCC-Verfahren beteiligten Berufsgruppen sind:
- ETC (Experte für Zertifizierungstechniken)
- OAF-PC (Operator, der in den Prozessen der Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen angemessen geschult ist)
- EM / F - EM / L (Experte auf dem Gebiet der beruflichen Bildung oder Arbeit)
- Prüfungsausschuss (wenn möglich) für die Anerkennung der Qualifikation.
Jede Person über 18 Jahren kann am IVCC-Verfahren teilnehmen.
Es gibt keine besonderen Anforderungen in Bezug auf Staatsangehörigkeit, Wohnsitz, Bildungsabschluss oder Beschäftigungsstatus.
Es ist sinnvoll zu betonen, dass alle europäischen Bürger das Recht haben, ihre formalen, nicht-formalen und informellen Fähigkeiten anerkennen zu lassen.
Jede Person kann sich freiwillig für diesen Weg entscheiden oder von öffentlichen Diensten, Arbeitsämtern oder Unternehmen geschickt werden.
Der IVCC-Kurs ist für die Bürger kostenlos.
Der begünstigte Nutzer kann daher nur tätig werden, wenn er eine externe Finanzierung erhält, die die Aktivität als formal gültig einstuft (z. B. ein Unternehmen, das beschließt, seine Mitarbeiter zertifizieren zu lassen, eine Interimsagentur, die die Kompetenzen ihrer Mitglieder zertifizieren lassen möchte, ein mit öffentlichen Mitteln finanziertes Projekt usw.).
Damit der Prozess der Kompetenzzertifizierung gültig ist, muss das Projekt bei der Eröffnung einer der beiden jährlichen Geschäftsstellen der Region Piemont vorgestellt werden.
Das Gesetz schreibt vor, dass bei der Durchführung des Weges standardisierte Instrumente und spezifische computergestützte Verfahren verwendet werden müssen.
Insbesondere wird das "Bürgerdossier" verwendet, ein Instrument, das in zwei separate Abschnitte unterteilt ist:
- das Dossier der Erfahrungen: es sammelt die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person, die den IVC-Pfad beschreitet
- das Dossier der Nachweise: Es enthält die "Beweise", die die Erfahrungen belegen (Zertifikate, Erklärungen, Fotos, Videos, Betreiberberichte).
Die Fähigkeiten, die eine Person besitzt, beschränken sich nämlich nicht nur auf die in der Ausbildung erworbenen, sondern umfassen auch das, was in jedem Kontext des täglichen Lebens gelernt wird.
Die zertifizierbaren Einheiten (ganz oder teilweise) sind die berufsqualifizierenden Kompetenzen der nicht reglementierten Profile und Ziele (Fremdsprachen, IT, Orientierung usw.), die im Verzeichnis der Qualifikationen und Ausbildungsstandards der Region Piemont aufgeführt sind.
Um als solche zu gelten, müssen sie jedoch in einem festgelegten Verfahren nachgewiesen, d.h. zertifiziert werden: dem so genannten IVCC-Verfahren.
Dieser Prozess ist in 3 Hauptphasen unterteilt:
- Identifizierung
- Validierung
- Zertifizierung.

RUMÄNIEN

Methoden und Instrumente der Bewertung und Kompetenznachweise des bewerteten Mitarbeiters

[https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html]
Die Bewertungsmethode ist die Technik, mit der der Kompetenznachweis erhoben wird. Methoden zur Bewertung beruflicher Fähigkeiten können sein:
- Selbstbeurteilung;
- direkte Beobachtung;
- mündliche Fragen;
- schriftlicher Test;
- Ausarbeitung eines Projekts;
- Simulation oder strukturierte Demonstration;
- Berichte von anderen Personen;
- das Portfolio der vor der Bewertung durchgeführten Arbeiten.

Beschreibung der Methoden

Selbsteinschätzung

Durch die Selbstbeurteilung erkennt der Kandidat seine eigene berufliche Leistung durch eine objektivere Analyse seiner eigenen beruflichen Fähigkeiten und Ergebnisse an.

Direkte Beobachtung

Die direkte Beobachtung ist eine Tätigkeit der Untersuchung, Wahrnehmung und Interpretation, bei der Informationen in direktem Kontakt mit konkreten Handlungssituationen gesammelt werden.

Mündliche Fragen

Die Methode der Bewertung durch mündliche Fragen besteht darin, dass eine Reihe von strukturierten Fragen auf der Grundlage eines vorher festgelegten Protokolls gestellt wird, wodurch ein Dialog zwischen dem Bewerter und dem Bewerber entsteht.

Mit dieser Methode kann der Bewerter die Denk- und Ausdrucksweise des Bewerbers, den Wissensstand und die Fähigkeit, damit umzugehen, die Meinungen und Einstellungen, die Art und Weise, logische Problemsituationen zu lösen, die Fähigkeit zu argumentieren usw. bewerten.

Schriftliche Prüfung

Der schriftliche Test ist eine standardisierte Bewertungsmethode (Inhalt, Schrift, identische Bewertung für alle), die es ermöglicht, den Wissensstand des Bewerbers und seine Arbeitsweise zu ermitteln. Der schriftliche Test zielt darauf ab, in relativ kurzer Zeit quantifizierbare Informationen zu erhalten, unabhängig von der Subjektivität des Beurteilers.

Projekt

Das Projekt zielt auf die Herstellung eines physischen Objekts/Systems oder die Lösung eines grundsätzlichen Problems ab und umfasst: Dokumentation, Forschung, Konzeption und Gestaltung, Design, Bewertung, Umsetzung usw.

Simulation

Die Simulation ist ein Ersatz für die direkte Beobachtung. Diese Bewertungsmethode besteht darin, bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten in realitätsnahen Situationen unter experimentellen Bedingungen zu erproben.

Berichte von anderen

Berichte von anderen Personen stellen eine begründete Einschätzung von Kollegen, Begünstigten, Mitarbeitern, Arbeitgebern usw. dar. Sie werden als zusätzliche Bewertungsmethode verwendet, die mit dem Portfolio verbunden ist. Die Berichte können sowohl vom Kandidaten als auch vom Bewerter angefordert werden.

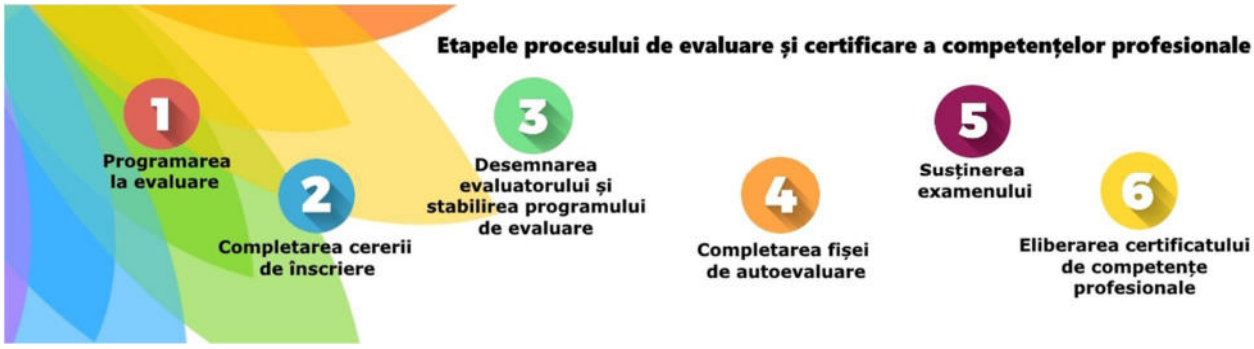
Portfolio

Das Portfolio ist eine Bewertungsmethode, die die Analyse einiger außergewöhnlicher Ergebnisse ermöglicht, die der Kandidat in einem Zeitraum vor der Bewertung erzielt hat, aber auch die Analyse einiger Dokumente (Korrespondenz, Arbeiten, Journale, Notizbücher, Informations- und Dokumentationsblätter, Aufsätze, Zertifikate, Diplome usw.), die als günstige Voraussetzung für die erfolgreiche Ausübung der bewerteten Kompetenzen gelten können.

Die bei der Bewertung angewandten Methoden müssen die Tatsache hervorheben, dass ein Kandidat über die Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die für die Ausführung der Arbeitstätigkeiten erforderlich sind, und insbesondere die Fähigkeit besitzt, nach Ausführung dieser Tätigkeiten die erwarteten Ergebnisse zu erzielen.

Stiftung für Berufsbildung und voruniversitäre Bildung "FUTURE"
[https://www.calificat.ro/lang/ro.html]

Die Phasen der Bewertung der beruflichen Kompetenzen sind:
- Programmierung der Bewertung;
- Ausfüllen des Registrierungsantrags
- Beauftragung eines Evaluators und Festlegung des Evaluationsprogramms
- Ausfüllen des Selbstevaluierungsformulars
- Prüfen
- Verleihung des Zertifikats der beruflichen Kompetenzen



Verein "Zurück an die Arbeit"
[https://inapoilamunca.ro/]
Die Vorteile des Verfahrens zur Bewertung der beruflichen Kompetenzen für den Kandidaten (Kunden):
- Die Kosten für ein berufliches Kompetenzfeststellungsverfahren halbieren sich im Vergleich zu Berufsausbildungskursen.
- Die Dauer eines Verfahrens zur Bewertung der beruflichen Kompetenzen beträgt maximal 30 Tage und ist damit wesentlich kürzer als bei Berufsausbildungskursen.
- Das Zertifikat der beruflichen Kompetenzen, das nach einem Verfahren zur Bewertung der beruflichen Kompetenzen erworben wird, wird auf nationaler Ebene und in den EU-Mitgliedstaaten anerkannt.
- Zertifikate können schneller ausgestellt werden als bei Berufsausbildungskursen, sogar in maximal 48 Stunden.
- Die Bewertungen können im ganzen Land durchgeführt werden, auch in Bezirken/Regionen, in denen es noch keine Niederlassung gibt.
- Da der Bewertungsprozess durchgeführt werden kann, wenn es mindestens einen registrierten Kandidaten gibt, ist er sehr viel effizienter, ohne dass eine Gruppe versammelt werden muss (wie im Falle von Berufsbildungskursen).
- Die Erteilung des Kompetenzzertifikats basiert auf der Bewertung dessen, was der Kandidat unter realen Arbeitsbedingungen zu tun in der Lage ist.
- Die Kompetenzbewertung trägt dazu bei, das Selbstvertrauen und die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung zu stärken.
- Mit dem Kompetenznachweis werden die Kompetenzen einer Person anerkannt, unabhängig davon, wie sie erworben wurden, d. h. es ist nicht erforderlich, vor der Bewertung einen Qualifizierungskurs zu absolvieren.
- Der Befähigungsnachweis kann unabhängig vom Alter des Bewerbers ausgestellt werden, ohne den Zugang zur Prüfung einzuschränken.
- Der Befähigungsnachweis ist eine Garantie für die Fähigkeit einer Person, in einem Beruf/einer Qualifikation zu arbeiten, und zeigt die Kompetenzen auf, die von einem Beruf auf einen anderen übertragen werden können. Daher erhöht der Erwerb eines beruflichen Befähigungsnachweises die Chancen auf eine Anstellung und die Möglichkeiten, eine Karriere zu machen.

SPANIEN

In Spanien ist die Regionalregierung für die Validierung von Zuständigkeiten zuständig und veröffentlicht zu diesem Zweck Verordnungen zur Einleitung und Durchführung von Verfahren.
Im Fall der Valencianischen Gemeinschaft ist nun das folgende Verfahren in Kraft (https://sforms.gva.es/sformssistemaexplotacion/servletObtenerXMLns/ObtenerXMLorig?formulario=60450)

Bezeichnung des Verfahrens
Ständiges Verfahren zur Bewertung und Akkreditierung aller Einheiten beruflicher Kompetenzen, die im bestehenden Angebot der beruflichen Bildung in der Autonomen Gemeinschaft Valencia enthalten sind und mit dem Nationalen Katalog beruflicher Qualifikationen verbunden sind, die durch Berufserfahrung oder nicht-formale Ausbildungswege erworben wurden.
Zweck des Verfahrens
Der Zweck dieses Verfahrens ist es, die Bewertung und Akkreditierung von Einheiten beruflicher Kompetenz, die durch Berufserfahrung oder durch nicht-formale Ausbildungswege erworben wurden, durch ein ständig offenes Verfahren einzuberufen, in dem alle Einheiten beruflicher Kompetenz, die im bestehenden Angebot der Berufsausbildung in der Valencianischen Gemeinschaft enthalten sind, in Verbindung mit dem Nationalen Katalog der beruflichen Qualifikationen angeboten werden.
Interessierte/Bewerber
Richtet sich an Personen mit Wohnsitz in der Autonomen Gemeinschaft Valencia, die über Berufserfahrung und eine unzureichende nicht-formale Ausbildung in einer der Berufsfamilien des Nationalen Qualifikationskatalogs verfügen, aber keine Berufsausbildung oder einen Berufsabschluss im Zusammenhang mit dieser Erfahrung und Ausbildung vorweisen können.
Anforderungen
Personen, die an dem Verfahren teilnehmen möchten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:
1. Staatsangehörigkeit: Er muss die spanische Staatsangehörigkeit besitzen, im Besitz der Bescheinigung über die Eintragung der Gemeinschaftsbürgerschaft oder des Familienausweises eines Unionsbürgers sein oder über eine gültige Aufenthalts-, Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung in Spanien gemäß den Bestimmungen der spanischen Ausländer- und Einwanderungsverordnung verfügen.
2. Alter: 20 Jahre zum Zeitpunkt der Anmeldung für die Kompetenzeinheiten der Qualifikationsstufen II und III und 18 Jahre für die Kompetenzeinheiten der Qualifikationsstufe I. 3. Mindestberufserfahrung oder nicht-formale Ausbildung im Zusammenhang mit dem Berufsbereich, in dem die Anerkennung der beruflichen Kompetenz beantragt wird:
a) Berufserfahrung: nachzuweisen in den letzten 15 Jahren vor der Anmeldung zu dieser Aufforderung, für Kompetenzeinheiten der Niveaus II und III mindestens 3 Jahre mit insgesamt mindestens 2000 Arbeitsstunden. Für die Kompetenzeinheiten des Niveaus I mindestens 2 Jahre mit insgesamt mindestens 1200 Arbeitsstunden.
b) Nicht-formale Ausbildung: in den letzten 10 Jahren vor der Anmeldung zu dieser Aufforderung mindestens 300 Stunden für die Kompetenzeinheiten der Stufen II und III und 200 Stunden für die Kompetenzeinheiten der Stufe I nachweisen. In den Fällen, in denen die Ausbildungsmodule, die mit der zu akkreditierenden Kompetenzeinheit verbunden sind, eine kürzere Dauer vorsehen, müssen die in diesen Modulen festgelegten Stunden akkreditiert werden.
Fristen für die Einreichung
Dauerhaft geöffnet ab der Veröffentlichung des Registrierungslinks auf der Website für berufliche Qualifikationen des Ministeriums für Bildung, Kultur und Sport (http://www.ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales)
Welche Unterlagen müssen eingereicht werden?
Der Bewerber legt beim ersten Gespräch mit einem Berater eine Kopie der folgenden Dokumente vor:
a) Unterlagen zum Nachweis der Teilnahmevoraussetzungen

a.1) Für Berufserfahrung
- Als Angestellter:
Bescheinigung der Generalkasse der Sozialversicherung, des Sozialversicherungsinstituts oder der Gegenseitigkeitsgesellschaft, der sie angeschlossen waren, mit Angabe des Unternehmens, der Arbeitskategorie (Beitragsgruppe) und des Vertragszeitraums sowie des Arbeitsvertrags oder der Bescheinigung des Unternehmens, in dem sie die Berufserfahrung erworben haben, in der insbesondere die Dauer der Vertragslaufzeit, die ausgeübte Tätigkeit und der Zeitraum, in dem die Tätigkeit ausgeübt wurde, angegeben sind.
- Als Selbständiger oder Freiberufler:
Bescheinigung der Generalkasse der Sozialversicherung oder des Sozialinstituts der Marine über die Zeiten der Eintragung in die Sozialversicherung in der entsprechenden Sonderregelung und Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit und des Zeitraums, in dem sie ausgeübt wurde, und die dieselben Daten enthalten muss wie die des Musters der AUTONOMEN ERKLÄRUNG.
a.2) Für nicht-formale Ausbildung
Eine Bescheinigung der veranstaltenden Einrichtung, in der die Inhalte, die Ausbildungsstunden und das Datum der Ausbildung festgehalten werden.
Bewerber, die die Anforderungen an die Arbeits- oder Ausbildungserfahrung erfüllen und diese nicht durch die oben genannten Dokumente nachweisen können, wenn sie über 25 Jahre alt sind, können ebenfalls ihre Eintragung in das Verfahren beantragen, aber in diesem Fall müssen sie den Nachweis ihrer Arbeitserfahrung oder ihrer nicht-formalen Ausbildung durch gesetzlich zugelassene Nachweise erbringen. Das Beratungspersonal des Verfahrens prüft die Unterlagen und entscheidet gegebenenfalls über die endgültige Eintragung in das Verfahren.
a.3) Nachweis des Alters und des Wohnsitzes.
- Im Falle spanischer Staatsbürger: DNI oder gültiger Reisepass
- Im Falle eines Gemeinschaftsbürgers: Bescheinigung über die Eintragung eines Gemeinschaftsbürgers
- Im Falle eines Familienmitglieds eines Gemeinschaftsbürgers: Familienangehörigenausweis eines Bürgers der Europäischen Union
- Im Falle eines Nicht-EU-Bürgers: Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung
In Anwendung der Bestimmungen von Artikel 28 des Gesetzes 39/2015 vom 1. Oktober sind die Antragsteller für die Richtigkeit der vorgelegten Unterlagen verantwortlich, wobei sie das Original oder eine Kopie vorlegen können. Bestehen Zweifel an der Richtigkeit einer Kopie, kann der Teilnehmer aufgefordert werden, die Originaldokumente vorzulegen, um diese zu überprüfen.
Die Muster zur Begründung der Teilnahmevoraussetzungen finden Sie auf der Website zu den beruflichen Qualifikationen: https://ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales

Steps

1. Die interessierte Person wird durch den Link registrieren, die in diesem gleichen Verfahren sein wird und wird eine professionelle Familie und Sitz wählen. Eine Kopie der Anmeldung muss gespeichert und ausgedruckt werden, um sie im nächsten Schritt abzugeben.

2. Sobald der Antrag bei der Zentrale eingegangen ist, wird ihr ein Berater zugewiesen, der sich zu gegebener Zeit mit ihr in Verbindung setzt und sie zu einem ersten Treffen einlädt, persönlich oder telematisch, je nach persönlichen und gesundheitlichen Umständen, bei dem sie eine Kopie der Unterlagen vorlegen muss, die die Teilnahmevoraussetzungen bestätigen.

3. Nach der Analyse der Unterlagen durch den Berater wird der Kandidat darüber informiert, ob er die Teilnahmevoraussetzungen erfüllt oder nicht, ob er sich in der entsprechenden Zentrale befindet und welche Gebühren im Falle einer Fortsetzung der Beratung anfallen.

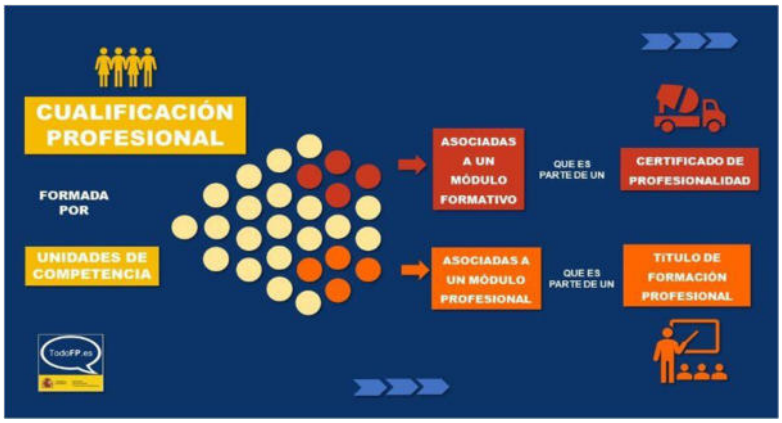
4. In der Beratung wird Ihnen geholfen, die beruflichen Qualifikationen zu definieren, die Sie für die Anerkennung wählen wollen, und Nachweise über Ihre berufliche Kompetenz zu sammeln.

Schließlich werden Ihnen die Einheiten der beruflichen Kompetenz vorgeschlagen, die bewertet werden müssen.

5. Nach der Beratungsphase wird ihr ein Bewerter zugewiesen, der sich schließlich mit ihr in Verbindung setzt und sie zu einem ersten Treffen einlädt, das je nach den persönlichen und gesundheitlichen Umständen persönlich oder telematisch stattfinden kann und bei dem sie einen Antrag auf Kompetenzeinheiten und einen Nachweis über die Zahlung der entsprechenden Gebühren vorlegen muss.

6. Im Rahmen des Bewertungsverfahrens wird der Erwerb der beruflichen Kompetenzeinheiten der vorgeschlagenen Qualifikationen auf der Grundlage des beruflichen Werdegangs und der Ausbildung sowie der geeigneten Kontrastmittel bewertet.

7. Nach dieser Phase wird die zuständige Stelle die erworbenen Kompetenzeinheiten offiziell akkreditieren und dem Kandidaten zukommen lassen.



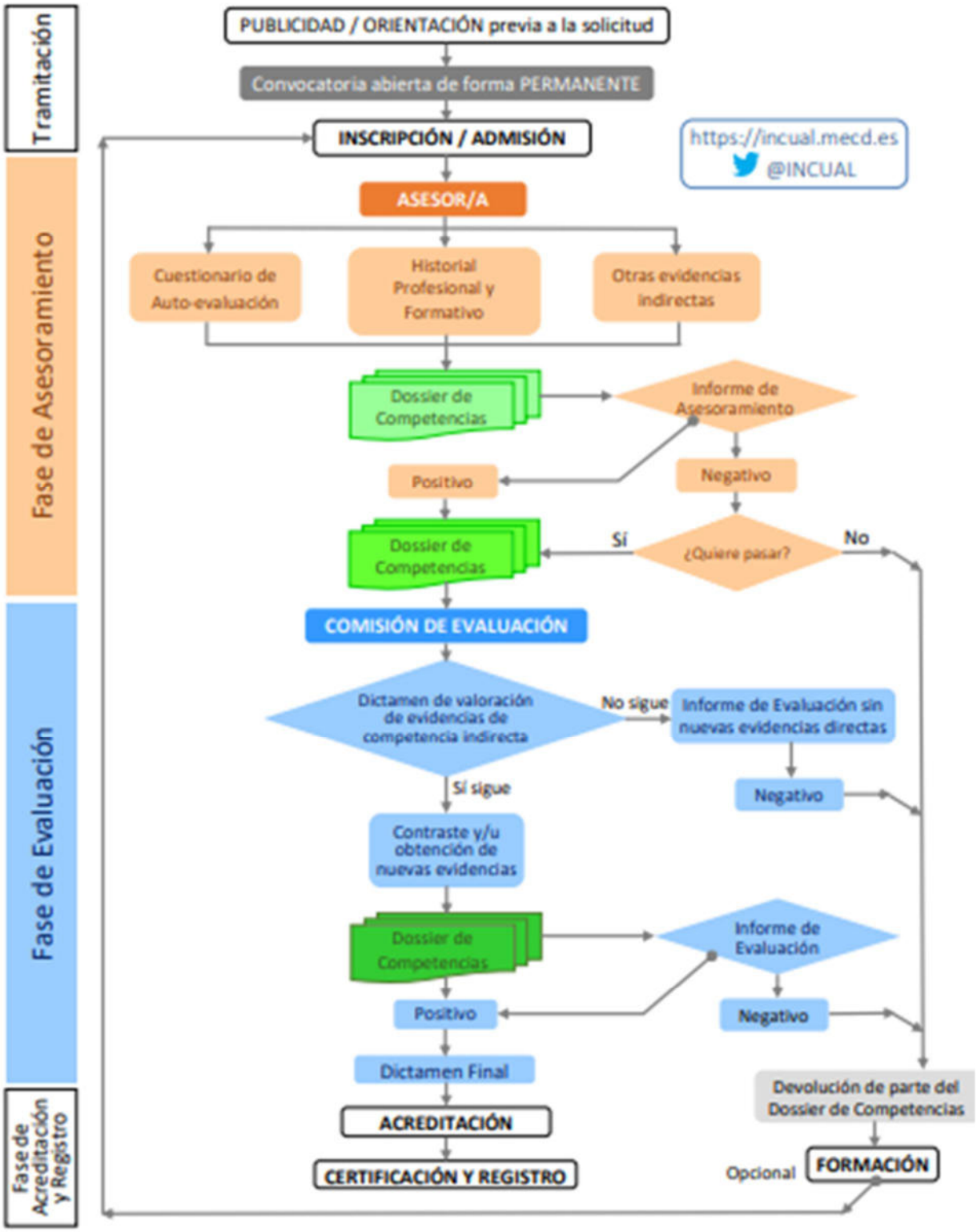


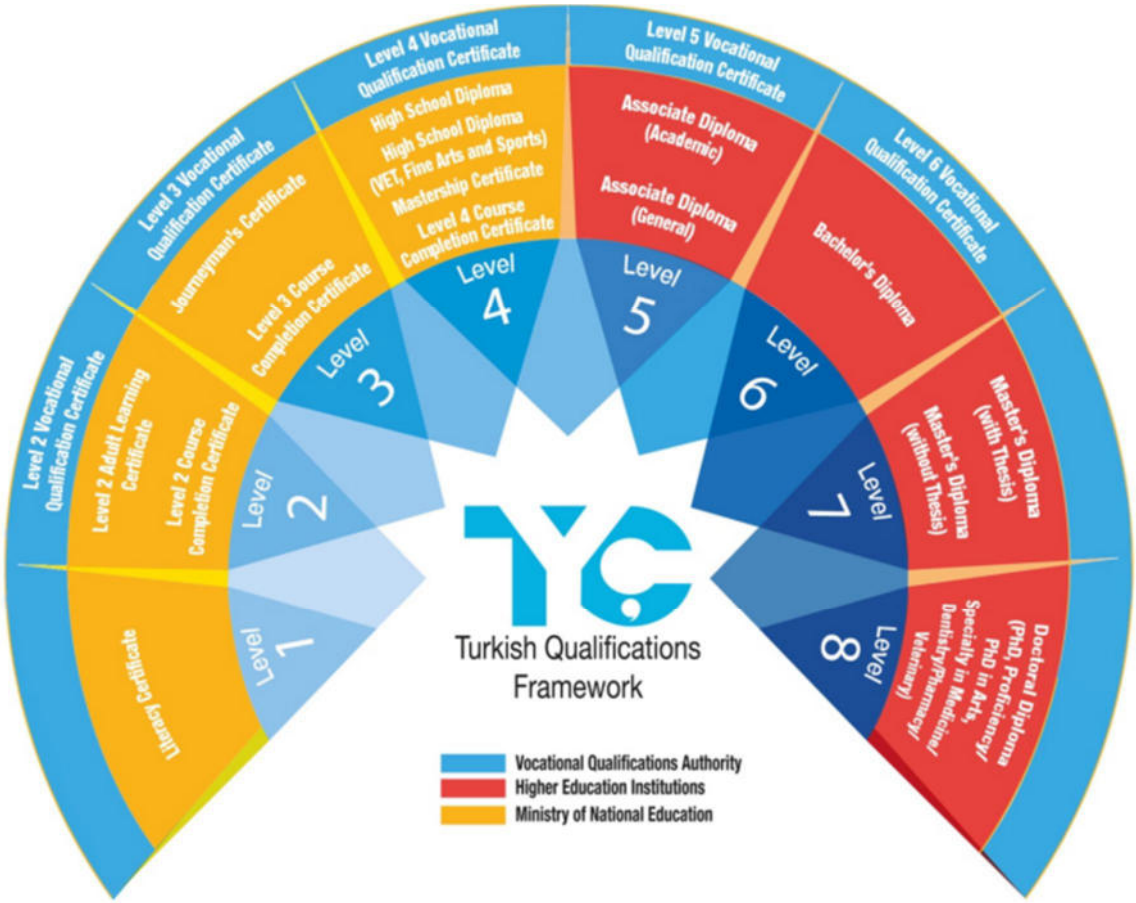
Diagramm des Verfahrensablaufs

TÜRKEI

Die TQF-Verordnung enthält eine Bestimmung zur Validierung des nichtformalen und informellen Lernens (VNFIL), die besagt, dass alle im TQF enthaltenen Qualifikationen durch VNFIL erworben werden können. Lernende sollten in der Lage sein, die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens zu nutzen, um Zugang zu Programmen zu erhalten, Prüfungen abzulegen, Befreiungen zu erhalten, Einheiten zu zertifizieren und Credits zu sammeln und zu übertragen.
Die VNFIL-Gesetzgebung wurde aktualisiert, insbesondere die Verordnung über die Grundsätze und die Umsetzung des VNFIL vom Oktober 2017 in Bezug auf Akkreditierung, Messung und Bewertung sowie die Überarbeitung der Verordnung über die Sekundarschulbildung vom März 2018, die die Nutzung der Validierung in diesem Sektor ermöglicht.
Das Strategiedokument für lebenslanges Lernen 2014-2018 fördert die umfassende Nutzung des VNFIL, auch im Rahmen von EU-Projekten. Ein neues Projekt für lebenslanges Lernen soll 2021 anlaufen. Die Pilotierung wird auch durch Erasmus-Projekte vorangetrieben, wie z. B. die EQF-orientierten Bewertungsinstrumente für früheres Lernen in der Erwachsenenbildung, die vom öffentlichen Bildungszentrum Çorum koordiniert werden.
Im Januar 2019 veröffentlichte das VQA eine türkische Version der europäischen Leitlinien zur Validierung. Die VQA plant, bis Ende 2021 ein Verfahren für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen im Einklang mit der TQF-Verordnung zu entwickeln. Die zuständigen Stellen - VQA, MoNE und der Rat für Hochschulbildung (CoHE) - werden für die Anwendung dieser allgemeinen Grundsätze und Verfahren für die Qualifikationen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich verantwortlich sein.
Der VQA hat die Einführung eines VNFIL-Systems zur Vergabe nationaler beruflicher Qualifikationen an Erwachsene organisiert und unterstützt; die ACBs führen die Beurteilung, Bewertung und Zertifizierung dieser Kandidaten durch. Die Einbeziehung von Interessengruppen wie Arbeitgeberorganisationen in den VNFIL durch ihre Präsenz in den ACBs hat Sichtbarkeit und Vertrauen in die VQA-Qualifikationen und den Validierungsprozess geschaffen.
Die Validierung hat durch das Gesetz, das eine Zertifizierung für 143 benannte Berufe vorschreibt, einen enormen quantitativen Schub erhalten. Bisher wurden mehr als 1,3 Millionen Zertifikate ausgestellt, davon 1,2 Millionen für Qualifikationen in als gefährlich eingestuften Berufen. Durch diese obligatorische Validierung unterscheidet sich die türkische Praxis jedoch von dem im Allgemeinen freiwilligen europäischen Ansatz des VNFIL, bei dem der Lernende den Prozess initiiert und sich um eine Zertifizierung oder eine andere Validierung bemüht. Trotz der großen Zahl der bisher zertifizierten Personen liegt der Frauenanteil bei der Validierung bei nur 2 %11. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die meisten Validierungen von Arbeitnehmern in den 143 in der Verordnung definierten Berufen vorgenommen wurden, die von Männern dominiert werden. Schritte zur Verbesserung des Zugangs für Frauen und andere Kategorien wie Migranten werden von der VQA, den ACBs und MONE unternommen, die neue Validierungsregelungen entwickeln.
Wie bereits erwähnt, hat die Abteilung für Lebenslanges Lernen des MoNE eine Datenbank mit modularen Programmen zur Unterstützung des nicht-formalen Lernens eingerichtet, die auch für die Zertifizierung der Erwachsenenbildung verwendet werden12. Die Sicherstellung, dass diese modularisierten Programme durch Validierung erworben werden können, wird die Möglichkeiten für lebenslanges Lernen erweitern, da dies die Anerkennung von Teilqualifikationen ermöglicht. VNFIL wurde 2011 gesetzlich in das türkische Hochschulsystem eingeführt, aber es gab nur langsame Fortschritte in diesem Sektor. Um ein vollständig nationales System für VNFIL zu verwirklichen, wird von CoHE erwartet, dass es sich den Initiativen von VQA und MoNE anschließt.

Der Strategieplan des Bildungsministeriums (2015-19), das Strategiepapier und der Aktionsplan für berufliche und technische Bildung (2014-18), die nationale Strategie für lebenslanges Lernen (2014-18) und die nationale Beschäftigungsstrategie der Türkei (2014-23) bilden den Rahmen, innerhalb dessen die Türkei die Reform der beruflichen Bildung, einschließlich der Umsetzung des TQF, verfolgt.

In der Beschäftigungsstrategie und dem dazugehörigen Aktionsplan3 wird dem türkischen Qualifikationsrahmen eine zentrale Rolle bei der Stärkung der Verbindung zwischen Bildung und Beschäftigung und der Qualität des Berufsbildungssystems zugeschrieben. Die türkische Strategie für lebenslanges Lernen und der dazugehörige Aktionsplan (2014-2018) schenken der Verbesserung des Zugangs zum lebenslangen Lernen außerhalb des formalen Bildungssystems besondere Aufmerksamkeit und fördern die Validierung des nichtformalen und informellen Lernens (VNFIL). Es gibt jedoch noch keine neue Strategie für lebenslanges Lernen, und auch in der Bildungsvision 2023 wird dem lebenslangen Lernen nicht viel Platz eingeräumt.



Türkischer Qualifikationsrahmen

TEIL 2

2. WISSENSCHAFTLICHE LITERATUR ZUR VALIDIERUNG DES NICHT-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS: EINE SYSTEMATISCHE ÜBERSICHT

2.1. KOMPETENZVALIDIERUNG - ALLGEMEINE ASPEKTE

Die Analyse der Fachliteratur (offizielle Literatur auf der Ebene der Europäischen Union, nationale Berichte, wissenschaftliche Artikel usw.) offenbart einen sehr wichtigen Aspekt. Die Validierung von Kompetenzen ist im Allgemeinen der Schwerpunkt der Union, und es gibt konsequente Bemühungen, die Methoden der Kompetenzvalidierung zu vereinheitlichen. Hinsichtlich der Validierung und Anerkennung der durch formales Lernen erworbenen Kompetenzen wurden beachtliche Ergebnisse erzielt. Ein beredtes Beispiel dafür ist das Bologna-Abkommen, das darauf abzielt, die Vergleichbarkeit der Standards und der Qualität von Hochschulabschlüssen zu gewährleisten. Das Bologna-Abkommen ermöglicht die gegenseitige Anerkennung von Universitätsdiplomen, aber auch von Studienfächern, die im Rahmen des ECTS-Systems absolviert wurden.
Im Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens ist die Situation noch nicht so weit fortgeschritten. Einige Länder haben bereits ihre eigenen Systeme und Methoden für die Validierung nicht-formaler und informeller Lernfähigkeiten eingeführt. Dann gibt es Staaten, die europäische Empfehlungen in dieser Richtung umgesetzt haben, und Staaten, die gerade erst mit der Umsetzung begonnen haben. Ziel ist es, dass sich diese Systeme und Methoden zu einer Einheit entwickeln (konvergieren), die die Anerkennung der Ergebnisse der Validierung auf europäischer Ebene gewährleistet.
Im neuen Jahrtausend wurden viele verschiedene Initiativen auf nationaler und europäischer Ebene zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens umgesetzt und haben zu erheblichen Fortschritten geführt, insbesondere im Hinblick auf die Schaffung von politischen Rahmenwerken und Validierungsmethoden und -verfahren (Harris et al., 2014; Diedrich, 2013; Andersson et al., 2004; Colardyn und Bjørnavold, 2004). Dennoch stellt diese Validierung einen Mosaikaspekt dar, da einige Länder den Prozess noch nicht begonnen haben (Haasler et al., 2018). Die fortgesetzten Bemühungen auf verschiedenen Ebenen sowie die Entwicklung gemeinsamer europäischer Grundsätze für diese Validierung zielen darauf ab, von der Fragmentierung zu einer stärkeren Einheit zu gelangen. (Laudenbach & Lis, 2019)
Wie im Folgenden gezeigt wird, sind selbst die Definitionen des Validierungsprozesses im Allgemeinen oder die Definitionen des Validierungsprozesses von nicht-formalem und informellem Lernen auf der Ebene der europäischen Staaten nicht identisch.
Im Grunde bedeutet Validierung einen Prozess der Bestätigung durch eine autorisierte Stelle, dass eine Person Lernergebnisse erworben hat, die an einem relevanten Standard gemessen wurden. Laut Rat der Europäischen Union (2012) ist die Kompetenzvalidierung "darauf ausgerichtet,

Einzelpersonen die Möglichkeit zu bieten, nachzuweisen, was sie außerhalb der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung - auch durch Mobilitätserfahrungen - gelernt haben, und dieses Lernen für ihre berufliche Laufbahn und ihr weiteres Lernen zu nutzen, und zwar unter gebührender Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips."
Auf der Ebene der europäischen Staaten gibt es jedoch offizielle Definitionen, die nuancierte Aspekte betonen. Das folgende Beispiel bezieht sich auf zwei Staaten in Mittel- und Osteuropa: Polen und Rumänien. In Polen definierte das Parlament (2015) Validierung als "Bewertung, ob die Person, die sich für eine bestimmte Qualifikation bewirbt, unabhängig von ihrer Lernmethode einen bestimmten Teil oder alle für diese Qualifikation erforderlichen Lernergebnisse erreicht hat". Im rumänischen Bildungsgesetz heißt es jedoch, dass Validierung "der Prozess ist, durch den bestätigt wird, dass die bewerteten Lernergebnisse, die eine Person erworben hat, den spezifischen Anforderungen für eine Einheit von Lernergebnissen oder eine Qualifikation entsprechen." (Nationales rumänisches Bildungsgesetz, 2011)
Ein weiterer zu diskutierender Aspekt ist die Terminologie, die im Zusammenhang mit der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, verwendet wird. Experten haben verschiedene Begriffe und Konzepte vorgeschlagen, die sich nur teilweise überschneiden und daher keinen effektiven Ansatz ermöglichen.
Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens (VNFIL) befasst sich ausschließlich mit der Validierung von Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen, die außerhalb des formalen Lernprozesses erworben wurden. Die Validierung früheren Lernens (VPL) oder die Anerkennung früheren Lernens (RPL) bezieht sich auf den Prozess der Anerkennung und Validierung des Lernens, das während des gesamten Lebens einer Person erworben wurde. Formales, nicht-formales und informelles Lernen kann für verschiedene Zwecke in der Ausbildung oder im Berufsleben einer Person gemeinsam bewertet, anerkannt und akkreditiert werden. (Tuomainen, 2018)
Ein Beispiel für die Validierung früheren Lernens (VPL) ist in Frankreich zu finden. Die Validierung von Erfahrungserwerb (VAE) bezieht sich auf "Jede Person, die auf dem Arbeitsmarkt tätig ist, hat das Recht, die erworbene Erfahrung, insbesondere die Berufserfahrung, für den Erwerb eines Diploms, eines Titels mit beruflicher Zielsetzung oder eines Qualifikationsnachweises zu validieren, der in einer vom nationalen paritätischen Ausschuss für die Beschäftigung eines Berufszweigs erstellten Liste aufgeführt ist, die in das nationale Verzeichnis der Berufsabschlüsse gemäß Artikel L. 335-6 des Bildungsgesetzes eingetragen ist." (Französisches Parlament, 2002)
Italien und Spanien (der Mittelmeerkontext) haben ein regionalisiertes System, beziehen sich aber auf einen nationalen Qualifikationsrahmen. Die beiden Länder sind durch eine recht ähnliche Migrationsdynamik und eine gemeinsame Arbeitsmarktdynamik gekennzeichnet, und in den letzten Jahren hat die Wirtschaftskrise die lokalen Entwicklungen und Unternehmensstrategien geprägt. Trotz eines formalisierten Rahmens befindet sich die Umsetzung des Validierungsprozesses noch in einem frühen Stadium. Zwischen den beiden Ländern sind einige Unterschiede festzustellen, vor allem in Bezug auf die zu akkreditierenden Berufsprofile und die Bewerbungsverfahren. Einige Bemerkungen zur Anwendung bei der Migrationsbevölkerung. Generell ist die aktive Arbeitsmarktpolitik in beiden Ländern durch das Vorhandensein von Maßnahmen gekennzeichnet, die sich in einigen Fällen an Migranten im Allgemeinen (und nicht an Flüchtlinge) oder häufiger an die allgemeine Bevölkerung der Arbeitssuchenden richten.
In Italien gab es auf nationaler Ebene bis 2012/13 trotz des breiten Bewusstseins für das Thema der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen kein nationales System. Jetzt, nach vierjähriger Arbeit, wird ein Validierungsprozess, der sich ausschließlich auf Berufsprofile in der beruflichen Bildung bezieht, gut strukturiert sein, auch wenn der Stand der Umsetzung in den einzelnen Regionen unterschiedlich ist. Einige Regionen haben bereits eine endgültige Gesetzgebung, sechs stehen kurz vor der Fertigstellung, eine Region hat die nationalen Richtlinien noch nicht erfüllt. Auf der Seite des Bildungssystems haben die öffentlichen Schulen und Universitäten noch kein Validierungs- und Zertifizierungsverfahren für ihre Qualifikationen eingeführt.

In der Region Piemont war das regionale Berufsbildungssystem ein konsolidiertes, gut strukturiertes und kohärentes System mit einer Beschreibung des Berufsprofils auf der Grundlage von Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnissen. Einige Praktiken, die im Rahmen spezifischer Projekte zum System der Anerkennungspunkte durchgeführt wurden, wurden umgesetzt und bildeten die Grundlage für die Erstellung der neuen Leitlinien. Nach einer Periode der soliden Erstellung von Handbüchern und institutionellen Vorschriften ("Handbuch für die Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in einem nicht-formalen und informellen Kontext erworben wurden" - erster Teil im Dezember 2013; "Leitlinien für die Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in einem nicht-formalen und informellen Kontext erworben wurden" - zweiter Teil im Januar 2016), wurde im September 2017 ein grundlegendes Gesetz im Piemont entworfen und definiert den Validierungs- und Zertifizierungsprozess (Piemont System Essential law on competence certification process, credit recognition and experts involved).
Um eine Pro- und Contra-Analyse der beiden Konzepte zu vermeiden, wird berücksichtigt, dass es für die Bewertung der Akkumulierungen in der formalen Bildung gut entwickelte und anerkannte Verfahren innerhalb der Europäischen Union gibt. Daher liegt der Schwerpunkt auf der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens (VNFIL).
Bevor wir dieses Kapitel abschließen, sollten zwei weitere Aspekte erwähnt werden, die von Bedeutung sind. Erstens sollte jede Methodik zur Validierung von Kompetenzen so entwickelt werden, dass sie die vollständige oder teilweise Anerkennung einer Qualifikation ermöglicht (Europäischer Rat, 2012). Daher muss die Validierungsmethodik den Fall zulassen, dass nur einige der in der Berufsspezifikation enthaltenen Kompetenzen durch ein offizielles Dokument validiert werden.
Zweitens gibt es den Fall von Berufen, die noch nicht in der ESCO oder in den nationalen Registern eingetragen sind. In einigen Ländern (z. B. Österreich) ist es möglich, Bescheinigungen zu erhalten, die nicht mit einem Beruf im nationalen Register übereinstimmen. Daher ist zu prüfen, ob die nationalen Rechtsvorschriften die Ausstellung von Bescheinigungen für nicht im nationalen Register eingetragene Berufe zulassen. Möglicherweise gibt es Rechtsvorschriften, die den Aussteller solcher Bescheinigungen verpflichten, die Verfahren zur Einführung des neuen Berufs in das nationale Register einzuleiten.

2.2. ZIEL DER VALIDIERUNG DES NICHT FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS

Das Ziel der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens ist vielschichtig:
- effiziente Integration der Bevölkerung in den Arbeitsmarkt;
- Beschäftigung und Einkommensschaffung für benachteiligte Bevölkerungsgruppen;
- Gewährleistung der Mobilität der Arbeitskräfte im europäischen Raum;
- Validierung von Kompetenzen, die zunächst nicht formell validiert werden können;
- Verkürzung der Lernzyklen für Bildungsprogramme auf höheren EQF-Niveaus;
- Anreize für die europäischen Bürger, sich am lebenslangen Lernen zu beteiligen;
- Konzentration auf Lernergebnisse und nicht auf Lernprozesse und -systeme;

Befähigung der aktiven Bürger zur Bewältigung der ständigen Veränderungen im geforderten Kompetenzsystem.
Europa verfügt über eine große Vielfalt an Einrichtungen und Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) spiegelt ein starkes Einvernehmen darüber wider, dass die allgemeine und berufliche Bildung in der Lage sein muss, auf die Lernbedürfnisse auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu reagieren. (Bjørnåvold, 2007)
Die wissensbasierte Wirtschaft, die neuen Technologien, die zunehmende Geschwindigkeit des technologischen Wandels und die Globalisierung machen es erforderlich, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Bevölkerung zu verbessern [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004] und auch die

Kohärenz der Abschlüsse und die Zusammenarbeit, Vernetzung und Mobilität zu verbessern [Tuomainen, 2018].
Die Validierung von Kompetenzen, unabhängig von ihren Quellen oder Funktionen auf verschiedenen wirtschaftlichen, sozialen, pädagogischen und psychologischen Ebenen, und die Anerkennungsprozesse zielen darauf ab, den Bedürfnissen aller gerecht zu werden - des Einzelnen, der Organisationen und der Gesellschaft.
Die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens sollte dazu führen, Barrieren zwischen Bildungs-, Ausbildungs- und Lerneinrichtungen und -systemen zu beseitigen und den Zugang, die Übertragung und die Akkumulierung von Lernergebnissen zu fördern. Außerdem soll es dem Einzelnen ermöglichen, sein Beschäftigungspotenzial zu verbessern, und den Arbeitgebern, geeignete Mitarbeiter einzustellen (Boswell und Geddes, 2011; Fassmann und Lane, 2009).
Diese Bemühungen sollen es dem Einzelnen ermöglichen, die Validierung von Fähigkeiten und Kompetenzen zu erhalten, die während der Arbeit oder bei verschiedenen freiwilligen Aktivitäten außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, und so den Wert dieser Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu nutzen.
Die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens ist eine der Möglichkeiten, wie die Bürger Zugang zu Sozialleistungen erhalten und ihre wirtschaftlichen Aussichten verbessern können. Sie richtet sich insbesondere an Arbeitslose, Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und Personen mit eingeschränkten Arbeitsmarkt- und Lernmöglichkeiten.
Der Rat der Europäischen Union hat empfohlen, die "Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität zu verbessern und die Motivation für lebenslanges Lernen zu erhöhen, insbesondere bei sozioökonomisch benachteiligten oder gering qualifizierten Personen" [Europarat, 2016]. Man könnte sagen, dass die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens eine zweite Chance für bestimmte Bevölkerungsgruppen darstellt.
So wird die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens als ein Instrument zur Verbesserung der sozialen Eingliederung und der Arbeitsmarktmobilität von Menschen aller Altersgruppen gesehen und konzipiert. Gleichzeitig erhöht sie die Transparenz und Verwertbarkeit der Ergebnisse informellen Lernens. Dies kann ein Mittel sein, um unsichere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu überwinden. (Laudenbach & Lis, 2019)
Einigen Expertenvergleichen zufolge wird das System in Frankreich, Rumänien und Polen insbesondere für sozioökonomisch Benachteiligte oder Geringqualifizierte eingesetzt [Silvestru, & Silvestru, 2019]. Auch in Rumänien richtet sich das Validierungssystem insbesondere an Erwachsene und Personen, die nicht dazu neigen, in das formale System zurückzukehren. Die Validierung ist mit den beruflichen Standards im Zusammenhang mit den Qualifikationen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung verknüpft. Der Grad der staatlichen Intervention ist also hoch, einschließlich der Vorschriften (von der Primär- bis zur Tertiärstufe), der Normen und der eingerichteten institutionellen Mechanismen. [Rumänische Nationale Behörde für Qualifikationen]
Im Allgemeinen ist die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens und seine Anerkennung auf europäischer Ebene mit der Freizügigkeit verbunden. Die Freizügigkeit soll es dem Einzelnen ermöglichen, sein Beschäftigungspotenzial zu verbessern, und den Arbeitgebern, geeignete Mitarbeiter einzustellen [Boswell und Geddes, 2011; Fassmann und Lane, 2009; Laudenbach & Lis, 2019].
Migration ist kein einfaches Phänomen, wenn man bedenkt, dass Arbeitsmigration in der Regel von einem Dualismus umrahmt wird, der gute Arbeitsmigration von höher qualifizierten Migranten und eher unerwünschte Migration von gering qualifizierten Migranten definiert [Boswell und Geddes, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].
"Horizontale Mobilität bezieht sich auf die Bewegung von Menschen von einem Land in ein anderes und beinhaltet ihr Ziel, gleichen Zugang, gleichen Lohn und gleichzeitig volle Anerkennung ihrer Qualifikationen/Kompetenzen im Aufnahmeland zu erhalten. Vertikale Mobilität hingegen bezieht sich auf die Aufwärtsbewegung von Personen, die nicht qualifiziert sind, zu qualifizierten Personen und somit auf die offizielle Anerkennung ihrer Kompetenzen." (Laudenbach & Lis, 2019)
Ein weiteres Ziel ist die Validierung von Kompetenzen, die durch Ausbildungsformen erworben wurden, die nicht formal zertifiziert wurden oder werden können. In Arbeitsmarktsektoren, in denen

Kompetenzlücken ein Problem darstellen, kann die Validierung bereits vorhandener Kompetenzen von Einzelpersonen qualifizierte Menschen schneller in Arbeit bringen [Bohlinger und Münchhausen, 2011; Schröder, 2011.

In Polen wurden mit den Änderungen des Hochschulgesetzes von 2014 Vorschriften zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens für den Zugang zur Hochschulbildung eingeführt, um früheres Lernen in Fällen anzuerkennen, in denen einschlägige Berufserfahrung die Lernzyklen für Programme der EQR-Stufen 6 und 7 verkürzen kann. In solchen Fällen wird nicht nur der Abschluss des vorherigen Bildungsniveaus verlangt, sondern auch eine Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren vor dem Zugang zu einem Bachelor-Studiengang, während für einen Master-Abschluss drei Jahre Berufserfahrung gefordert werden. In solchen Fällen ist der Senat der Universität dafür verantwortlich, den Prozess der Anerkennung von Lernergebnissen zu organisieren.

Die Betonung informeller und nicht-formaler Kompetenzen trägt dazu bei, die Bürger zu lebenslangem Lernen anzuregen. Die Politik des lebenslangen Lernens sollte alle Bürger in die Lage versetzen und dazu veranlassen, am lebenslangen Lernen teilzunehmen.

In Verbindung mit lebenslangem Lernen kann die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens als Bindeglied zwischen verschiedenen Lernsystemen, Bereichen und Lebensabschnitten gesehen werden [Tuomainen, 2018]. Die Prozesse der Anerkennung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen zielen darauf ab, lebenslanges Lernen zu unterstützen, Überschneidungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu reduzieren, die regionale, nationale und internationale Mobilität zu erhöhen und flexiblere Ansätze für Arbeit und Studium zu entwickeln [Pokorny & Whittaker, 2014; Werquin, 2010].

Die Strategie des lebenslangen Lernens stärkt die Vorstellung, dass eine Person ihr ganzes Leben lang und in jedem Lebenskontext lernt. Um dieser Mehrdimensionalität Rechnung zu tragen, hat die Bildungspolitik begonnen, Strategien, Programme und Qualifikationsrahmen zu entwickeln, die die Validierung und Anerkennung von Kompetenzen, die während des gesamten Lebens erworben wurden, unterstützen können [Bohlinger und Münchhausen, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].

Beim lebenslangen und lebensumspannenden Lernen ist die "Validierung" ein entscheidendes Element, um die Sichtbarkeit und den angemessenen Wert des Lernens zu gewährleisten, das überall und zu jedem Zeitpunkt im Leben des Einzelnen stattgefunden hat. (Colardyn, & Bjørnåvold, 2004)

Die laufenden Entwicklungen auf dem Gebiet der Validierung nicht-formalen und informellen Lernens lassen sich wie folgt charakterisieren: Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens wird als ein Kernstück der Strategien für lebenslanges Lernen angesehen. In diesen Strategien, die sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene formuliert werden, wird anerkannt, dass Lernen in einer Reihe unterschiedlicher institutioneller - formaler, nicht-formaler und informeller - Formen stattfindet und dass es notwendig ist, die Bildung und Ausbildung in spezialisierten Einrichtungen mit dem erfahrungsbasierten Lernen in praktischen Arbeits- und Lebenssituationen in Einklang zu bringen. (Bjørnåvold, 2007)

Informelles Lernen hat im Kontext der Berufs- und Erwachsenenbildung große Bedeutung erlangt: Es wird als ebenso wichtig wie das formale Lernen beschrieben [Severing, 2015; Laudenbach & Lis, 2019]. Eine gängige Aussage im Bereich der Validierung ist, dass Ergebnisse (oder Resultate) wichtig sind, weniger die Prozesse und Systeme, die zu diesen Ergebnissen (oder Resultaten) führen. (Bjørnåvold, 2007)

Ziel ist es, das gesamte Spektrum der Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen einer Person sichtbar zu machen, unabhängig von dem Kontext, in dem das Lernen ursprünglich stattfand. Die Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten ist ein zentraler Aspekt der Strategien für lebenslanges Lernen. (Staboulis, & Sytziouki, 2021)

Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens befähigt die aktiven Bürger, mit den ständigen Veränderungen im geforderten Kompetenzsystem umzugehen. Die Veränderung von Kompetenzen über die Lebensspanne und der Übergang in die berufliche Laufbahn sind zu zentralen Konzepten im heutigen bildungs- und beschäftigungspolitischen Diskurs geworden. Die lebenslange Beschäftigung stellt eine Ausnahme dar, da die Mehrheit der Arbeitnehmer im Laufe

ihres Berufslebens mehrmals den Arbeitsplatz und die berufliche Laufbahn wechseln. (Staboulis, & Sytziouki, 2021)
Wenn die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens nicht oder nur unzureichend erfolgt, kommt es zu Situationen wie den folgenden. Die qualifizierten Arbeitskräfte werden nicht ausreichend genutzt. Der Zugang zu bestimmten Bildungsprogrammen wird verweigert, selbst wenn der Kandidat moralisch dazu berechtigt ist, weil er die Einschreibebedingungen erfüllt, allerdings auf informelle Weise.
Zusätzlich zu den Aspekten der Mobilität und Flexibilität sollte die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens als ein wesentlicher lerner- und lernzentrierter Ansatz betrachtet werden, der die individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse validiert und das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl stärkt (UNESCO, 2012).

2.3. SPEZIFISCHE ELEMENTE DER VALIDIERUNG VON NICHT-FORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN

Nach französischem Recht ist die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens an die Vorerfahrungen von Personen gebunden, die mindestens ein Jahr lang in einer beruflichen, entlohnten, nicht-entlohnten oder freiwilligen Tätigkeit gearbeitet haben, die mit dem Thema ihres Antrags in Zusammenhang steht. Diese Person kann die Validierung ihrer Vorerfahrungen beantragen, um die Gesamtheit oder einen Teil der Kompetenzen nachzuweisen, die für die Erlangung eines vom französischen Staat ausgestellten Diploms, Titels oder Befähigungsnachweises erforderlich sind. (Silvestru, & Silvestru, 2019).
Es kann eine Herausforderung sein, nicht-formales und informelles Lernen in seiner Vielzahl und Vielfalt anzuerkennen und zu validieren. Die große Vielfalt der Quellen von Fachwissen sollte berücksichtigt werden. Die Lernergebnisse müssen so formuliert sein, dass eine objektive, transparente und möglichst quantifizierte Bewertung möglich ist. Es müssen kompetente Bewerter zur Verfügung stehen. Der Bewertungsprozess sollte nicht zu lange dauern. Es muss eine aktuelle Berufsnorm vorhanden sein. Die Erwartungen der Lernenden können ein weiteres Problem bei der Bewertung von nicht-formalem und informellem Lernen darstellen, bei dem Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Leistungen anhand festgelegter Lernergebnisse bewertet werden. Diese Art der Bewertung kann von den Kandidaten als restriktiv empfunden werden [Garrett, Portwood & Costley, 2004; Pokorny, 2011].
Geringe Beteiligung der Sozialpartner und der zuständigen Stellen am Validierungsprozess und damit geringe Akzeptanz durch Arbeitgeber und Hochschuleinrichtungen.
Die europäischen Grundsätze für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen sind die folgenden [Bjørnåvold, 2007]:

- Die Validierung muss freiwillig sein
- Die Privatsphäre des Einzelnen sollte respektiert werden (Die Ergebnisse sind vertraulich.)
- Gleicher Zugang und faire Behandlung sollten gewährleistet sein.
- Alle Beteiligten sollten einbezogen werden.
- Die Beteiligten sollten Systeme für die Validierung einrichten.
- Validierungssysteme sollten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen entwickelt werden.
- Validierungssysteme sollten einen Mechanismus zur Anleitung und Beratung von Einzelpersonen enthalten.
- Validierungssysteme sollten transparent sein.
- Validierungssysteme sollten die legitimen Interessen der Beteiligten respektieren und eine ausgewogene Beteiligung anstreben.
- Validierungssysteme sollten durch Qualitätssicherung untermauert werden.
- Der Prozess, die Verfahren und die Kriterien für die Validierung sollten fair und transparent sein und durch eine Qualitätssicherung untermauert werden.
- Der Validierungsprozess muss unparteiisch sein und Interessenkonflikte vermeiden.

● Die fachliche Kompetenz derjenigen, die die Bewertungen durchführen, muss sichergestellt sein.

Grundsätze für die Umsetzung der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen [Cedefop, 2015]:
1. Die Validierungsregelungen sind mit dem nationalen Qualifikationsrahmen verknüpft und stehen im Einklang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen.
2. Es gibt Informationen über die Vorteile und Möglichkeiten der Validierung sowie über die entsprechenden Verfahren.
3. Benachteiligte Gruppen, einschließlich Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, werden wahrscheinlich von den Validierungsregelungen profitieren, da die Validierung ihre Teilnahme am lebenslangen Lernen fördern und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern kann.
4. Nach nationalem Recht und nationalen Besonderheiten können Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen einer "Qualifikationskontrolle" unterzogen werden, um ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu ermitteln.
5. Die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen wird durch zugängliche, angemessene Anleitung und Beratung unterstützt.
6. Es werden transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen im Einklang mit dem bestehenden Rahmen durchgeführt, die zuverlässige, gültige und zertifizierbare Methoden und Bewertungsinstrumente unterstützen.
7. Die Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten des am Validierungsprozess beteiligten Personals in allen relevanten Bereichen ist vorgesehen.
8. Die durch die validierten Lernerfahrungen erworbenen beruflichen Qualifikationen oder gegebenenfalls teilweise erworbenen beruflichen Qualifikationen entsprechen den vereinbarten Standards, die identisch oder gleichwertig sind mit denen, die durch formale Bildungsprogramme erreicht wurden.
9. Fördert die Nutzung von Transparenzinstrumenten der Union, wie dem Europass-Rahmen und dem Youthpass, um die Erfassung der Lernergebnisse zu erleichtern.
10. Es gibt Synergien zwischen Validierungsvereinbarungen und Leistungspunktesystemen, die im formalen System der allgemeinen und beruflichen Bildung angewandt werden, wie ECTS und ECVET [Cedefop, 2015].2
Auf der Grundlage einer Fallstudie unterstützen Staboulis & Sytziouki [2021] die Idee der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen auf einer konstruktivistischen Basis.

2.4. BEZIEHUNG ZWISCHEN DER VALIDIERUNG DES NICHT FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS UND DEN NATIONALEN BERUFSREGISTERN

Die französische "Validierung des Erfahrungserwerbs" (VAE) kann für jeden Beruf genutzt werden, der im nationalen Verzeichnis der Berufe aufgeführt ist, sofern der Bewerber die Mindestanforderungen für die Zulassung erfüllt. Das nationale Register umfasst die folgenden Arten von Qualifikationen: berufliche Erstausbildung, postsekundäre Berufsausbildung und sektorale Berufszertifikate, die von Handels- und Hochschulkammern ausgestellt werden. (Silvestru, & Silvestru, 2019)
In Polen ist die Validierung eng mit dem nationalen Qualifikationsrahmen verknüpft, der sich auf das berufliche Lernen und die Berufsausbildung im Allgemeinen konzentriert. Das polnische Gesetz legt auch die Anforderungen an die Stellen fest, die die Validierung und Zertifizierung durchführen, sowie die Regeln für den Erhalt der Zertifizierungsgenehmigung und die Grundsätze der Qualitätssicherung. (Silvestru, & Silvestru, 2019)

2.5. METHODIK DER VALIDIERUNG VON NICHT-FORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN

Nach Werquin [2010] gibt es typischerweise fünf Schritte in jedem Prozess, der darauf abzielt, das relevante nicht-formale und informelle Lernen einer Person anzuerkennen: Identifizierung, Bewertung, Validierung, Zertifizierung und soziale Anerkennung. Diese Schritte umfassen die meisten Anerkennungsprozesse in der europäischen Hochschulbildung, auch wenn unterschiedliche Bewertungsmethoden angewandt werden. Bei der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen wird bei den bestehenden Methoden der Schritt der sozialen Anerkennung nicht betont.
Die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen umfasst die folgenden Phasen [Rat der Europäischen Union, 2016]:
1. Identifizierung - durch einen Dialog über die besonderen Erfahrungen eines Individuums;
2. Dokumentation - um die Erfahrungen des Einzelnen sichtbar zu machen;
3. Formale Bewertung dieser Erfahrungen;
4. Zertifizierung der Bewertungsergebnisse - was zu einer teilweisen oder vollständigen Qualifikation führen kann.
Die **Identifizierung** zielt darauf ab, die Fähigkeiten und Kompetenzen aufzuzeigen, über die der Kandidat verfügt, unabhängig davon, ob er sich dessen bewusst ist oder nicht. Darüber hinaus verfügt der Kandidat nicht über die notwendige Ausbildung, um das Kompetenzsystem zu kennen. Daher wird nachdrücklich empfohlen, dass der Kandidat beim Schritt der Identifizierung von einem professionellen Berater unterstützt wird. Diese Empfehlung gilt bereits in vielen Ländern wie Frankreich oder Rumänien. In Rumänien werden in der Phase der Identifizierung und Dokumentation öffentliche Informations- und Beratungsdienste von der Nationalen Agentur für Arbeit und ihren Strukturen auf Bezirksebene für alle registrierten Arbeitssuchenden angeboten. Diese Dienste sind für registrierte Arbeitssuchende gedacht. Bei der Inanspruchnahme von Assessment-Centern des privaten Sektors können die Beratungsdienste auch innerhalb dieser Zentren erbracht werden. (Silvestru, & Silvestru, 2019)
In der **Dokumentationsphase** muss der Kandidat ein Dossier erstellen, in dem die Kompetenzen aufgeführt sind. Darüber hinaus kann ein Kompetenzaudit durchgeführt werden, das Arbeitnehmern (und einigen Arbeitsuchenden) bei der Analyse und Dokumentation von Kompetenzen, Fähigkeiten und Motivation hilft. In der Bewertungsphase treffen die Bewerber auf eine Jury oder eine Kommission. Der Prozess der Selbsteinschätzung und Reflexion ist wesentlich und sollte die Validierung begleiten.
Die **formale Bewertung** dieser Erfahrungen wird von einer Kommission/Jury vorgenommen. Obwohl dies nicht allgemein angewandt wird, ist es empfehlenswert, dass die Kommission mit dem Kandidaten debattiert. Dadurch werden alle Aspekte geklärt, und der Kandidat kann bestimmte Aspekte besser erklären, als sie aus der Akte hervorgehen. Der Kandidat hat auch ein besseres Verständnis für die Verbesserung seiner Akte. Und nicht zuletzt sollte der Bewertungsprozess transparent sein.
Wenn sich der Kandidat mit der Kommission/Jury auseinandersetzt, können die Bewertungsmethoden je nach Anbieter und Art der Qualifikation variieren (jede Vergabestelle hat das Recht zu entscheiden, welche Techniken verwendet werden). Andere Techniken sind die Beobachtung von tatsächlichen oder simulierten Arbeitstätigkeiten. Im Rahmen des Verfahrens des für die Beschäftigung zuständigen Ministeriums umfasst die Bewertung beispielsweise eine Simulation des Arbeitsumfelds vor einer Jury, die auch die vom Bewerber eingereichten Unterlagen bewertet.
Was die **Zertifizierung** anbelangt, so erhält der Inhaber durch die Entscheidung der Kommission/Jury im Zusammenhang mit der vollständigen Validierung eine Zertifizierung, die der durch die formale Ausbildung erworbenen gleichwertig ist. Im Falle einer Teilvalidierung oder einer

Ablehnung der Validierung kann der Kandidat zusätzliche Unterstützung durch den Berater für berufliche Entwicklung erhalten.
In der Zertifizierungsphase kann der Kandidat ein Kompetenzzertifikat für teilweise oder vollständige Kompetenzen einer Berufsnorm erhalten. In der Regel ist das Zertifikat national anerkannt. Wenn der Kandidat die gesamte Bandbreite an Kompetenzen nachgewiesen hat, ist das Zertifikat gleichwertig mit einem ähnlichen, durch formale Bildung erworbenen Zertifikat.
Die Bewertung des nicht-formalen und informellen Lernens der Kandidaten erfolgt durch Techniken wie:
- Portfolios;
- deklarative;
- Befragungen;
- Prüfungen;
- projektbezogene Bewertung;
- Lerntagebücher;
- Aufgabenstellungen;
- Beobachtungen;
- Simulationen;
- aus der Arbeit gewonnene Nachweise;
- **+ Kombinationen der oben genannten Elemente.**

Es gibt Bewertungsinstitutionen, die den Kandidaten die Möglichkeit geben, die zu bewertende Technik zu wählen, und ihnen zwei Optionen anbieten, wie in Finnland [Haapoja & Heikkilä, 2009]. Aber ist es machbar, Optionen zu haben? Die Kosten wären erheblich höher. Und einige Bewerber könnten denken, dass diejenigen, die sich für die andere Technik entschieden haben, bevorzugt wurden.
Portfolios sind die am häufigsten verwendeten Techniken, und ihre Verwendung hat viele Vorteile. Sie werden im Laufe der Zeit erstellt und verbessert. Sie vermitteln ein vollständiges und vielfältiges Bild des Bewerbers. Es kann mit der Hilfe von Beratern erstellt werden. Durch die Erstellung des Portfolios gewinnt der Bewerber an Selbstvertrauen und kann sich vor der Prüfungskommission besser präsentieren.
Es wurden jedoch auch einige Nachteile im Zusammenhang mit der Verwendung eines Portfolios festgestellt. Selbsteinschätzungen der Kandidaten in Bezug auf Portfolios deuten darauf hin, dass der tatsächliche Umfang des informellen Lernens unterschätzt wird, da es sich um eingebettetes und stillschweigendes Lernen handelt [Livingstone, 2006]. Eine weitere Quelle der Besorgnis bei Portfolios und/oder narrativen Interviews im Vergleich zu Prüfungen kann die Zuverlässigkeit der Bewertung des Lernens der Kandidaten sein. Stenlund [2010] hat die Verwendung von Portfolios zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen in Frage gestellt, weil sie bei der Bewertung und Interpretation der Ergebnisse zu Verzerrungen führen können. Einige Kandidaten haben den Portfolioprozess als sehr anspruchsvoll empfunden, da er mehrere Monate dauert und eine ständige Reflexion erfordert. Und es sollte nicht vergessen werden, dass einige Kandidaten zu den benachteiligten Bevölkerungsgruppen gehören.
Bei der **deklarativen Technik** erklären und begründen die Bewerber (mündlich und schriftlich), dass ihre Fähigkeiten bestimmten Teilen des Lehrplans entsprechen, der in den formalen Bildungs- oder Ausbildungsprogrammen gelehrt wird, für die sie sich bewerben würden. Eine Kommission gibt das endgültige Urteil ab. (Colardyn, & Bjørnåvold, 2004)
Das **Gespräch** kann von einem Beurteiler oder der gesamten Beurteilungskommission geführt werden. Das Gespräch kann in Form einer Diskussion geführt werden, die sich auf die in der Akte des Bewerbers enthaltenen Nachweise konzentriert, oder es kann Fragen enthalten, die auf die direkte Bewertung der beruflichen Kompetenzen abzielen.
Bei der **Prüfungstechnik** beantworten die Kandidaten Fragen (mündlich oder schriftlich) zu einem Qualifikationsbereich. Sie können sich auf einen bestimmten Bereich konzentrieren oder interdisziplinär sein. Die Fragen können offen oder geschlossen sein (Essay, Multiple-Choice). Es können auch Fallstudien verwendet werden, da es entscheidend ist, die Meinung des Bewerbers über die Situation und sein Verhalten zu erfahren. Die Fallstudien können in Form von schriftlichen

oder mündlichen Beiträgen erfolgen. Eine Prüfung wird wegen ihrer Kosteneffizienz, Fairness und Anwendbarkeit empfohlen.
Hamer [2013] hat argumentiert, dass die Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen in formalen Verfahren wie Prüfungen die Bewertung des erforderlichen Wissens ernsthaft einschränken und einen Großteil der eigenen Interpretationen der Erfahrungen des Lernenden ausklammern kann.
Die **projektbasierte Bewertung** ist eine Alternative zu Tests, die es den Bewerbern ermöglicht, sich konkreter zu engagieren. Anstatt nur auf mehr oder weniger theoretische Fragen zu antworten, fordert ein praktisches Projekt die Kandidaten auf, ihr Wissen aus dem nicht-formalen und informellen Lernen auf eine gründliche Erkundung eines Bereichs anzuwenden. Die projektbasierte Bewertung erfordert jedoch, dass die Kommission bei der Bewertung flexibel ist und Erfahrung mit einer solchen Technik hat.
Ein **Lerntagebuch** ist eine Sammlung von Notizen, Überlegungen, Gedanken und anderen relevanten Materialien, die sich im Laufe der Zeit angesammelt haben und das Ergebnis der Erfahrungen des Kandidaten sind. Sein Zweck ist es, die Kompetenzen des Kandidaten durch den Prozess des Schreibens/Denkens über seine/ihre Lernerfahrungen zu belegen.
Eine **Aufgabe** beginnt mit der Auswahl des Themas. Das Thema kann von der Kommission vorgegeben werden oder vom Kandidaten vorgeschlagen und von der Kommission genehmigt werden. Die Aufgabe sollte zeigen, dass einige Schlüsselkompetenzen der angestrebten Qualifikationen beim Verfassen des Textes genutzt wurden.
Die **Beobachtung** erfordert, dass der Bewerter bestimmte Regeln und strenge Techniken befolgt. Der Bewerter beobachtet den Kandidaten an Ort und Stelle und beurteilt, ob er über die in einer Norm beschriebenen Kompetenzen verfügt. Die Beobachtung ist eine anspruchsvollere Aufgabe, als man sich vorstellen kann. Damit der Bewerter relevante und verlässliche Beobachtungen machen kann, braucht er eine entsprechende Methodik und Ausbildung. Die direkte Beobachtung von Kompetenzen dient der Bewertung einer praktischen Arbeitssituation. Daher sollte die Beobachtung von Aktivitäten in realen Arbeitssituationen stattfinden. (Colardyn, & Bjørnåvold, 2004)
Beispiele für **Simulationstechniken** sind bekannt, da Flugzeugpiloten teilweise auf diese Weise ausgebildet werden. Der Kandidat wird in einen Kontext versetzt, der alle Merkmale der realen Arbeitssituation (oder einer anderen Situation) aufweist, und kann dann seine Kompetenzen unter Beweis stellen. Die Simulation erfordert eine große Anzahl von Studien und Aufgabenanalysen, um richtig vorbereitet zu sein. Die größte Schwierigkeit sind die Aufgabenanalysen und Studien, die erforderlich sind, bevor eine Simulation tatsächlich gültig und zuverlässig sein kann. (Colardyn, & Bjørnåvold, 2004)
Bei den **aus der Arbeitstechnik gewonnenen Nachweisen** sammelt der Kandidat Nachweise über Fähigkeiten und Kompetenzen in der realen Arbeitssituation (oder im sozialen, familiären oder kulturellen Umfeld). Die Sammlung sollte gemäß den Beschreibungen in den Berufs- und Bewertungsstandards erfolgen [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].
Die Standards nehmen einen zentralen Platz im Bewertungsverfahren ein. Summative Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen ist ohne einen klar definierten und vereinbarten Bezugspunkt, den beruflichen Standard, ebenfalls undenkbar. Die Glaubwürdigkeit und die Auswirkungen der Validierung des nichtformalen und informellen Lernens hängen in hohem Maße von diesem Standard und seiner Definition und Auslegung ab. Ein zu eng gefasster Standard kann mit dem nicht standardisierten, aber in vielen Fällen hoch relevanten Lernen, das außerhalb der Schulen stattfindet, kollidieren. (Bjørnåvold, 2007)
Standards drücken in kodifizierter Form die grundlegenden Ziele aus, die von den Nutzern (einzelne Bürger, Arbeitgeber) und den Anbietern (Bildungs- und Ausbildungsorganisationen, Zertifizierungseinrichtungen) von Qualifikationen verfolgt werden. Qualifikationen - und die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen - beziehen sich auf zwei Hauptkategorien von Standards: berufliche und bildungsspezifische Standards. Diese beiden Kategorien können auch als Beschäftigungs- bzw. Lehr-/Lernspezifikationen bezeichnet werden und funktionieren nach unterschiedlichen Logiken, die unterschiedliche Prioritäten, Motivationen und Ziele widerspiegeln.

Berufsstandards sind Klassifizierungen und Definitionen der wichtigsten Tätigkeiten, die Menschen ausüben. Der Logik der Beschäftigung folgend, konzentrieren sich diese Standards darauf, was Menschen tun müssen, wie sie es tun und wie gut sie es tun. Berufliche Standards müssen daher als Kompetenzen formuliert und in Form von Ergebnissen ausgedrückt werden. Berufsstandards müssen sich auf Lernergebnisse konzentrieren, um wirklich nützlich für die Validierung von Fähigkeiten zu sein, insbesondere von solchen, die nicht-formal und informell erworben wurden.
Standards für die allgemeine und berufliche Bildung folgen der Logik der allgemeinen und beruflichen Bildung und konzentrieren sich darauf, was die Menschen lernen müssen, wie sie es lernen und wie die Qualität und der Inhalt des Lernens bewertet werden. Das Hauptinteresse wird also in Bezug auf den Input formuliert (Thema, Lehrplan, Lehrmethoden, Prozess und Bewertung). Bildungsstandards werden in der Regel in Form von Unterrichtsspezifikationen und Qualifikationsbeschreibungen verfasst.
Ein zentraler Punkt bei der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens ist die Dauer des Prozesses. Sie sollte so lang sein, dass der Kandidat die Möglichkeit hat, die Nachweise zu sammeln und sein Dossier ordnungsgemäß vorzubereiten, aber nicht so lang, dass der Kandidat davon abgehalten wird, den Prozess zu beginnen. In einigen Ländern dauert der gesamte Prozess zwischen acht und zwölf Monaten, von der Definition des Projekts (Identifizierung) bis zu den Validierungsprüfungen vor der Kommission.
Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Hilfe, die der Kandidat von einem Dritten erhält. In einigen Ländern (z. B. Rumänien) ist die bewertende Einrichtung im Rahmen des Validierungsverfahrens verpflichtet, einen Berater zur Verfügung zu stellen. Auch im Falle eines Arbeitnehmers kann ein Bürger die Hilfe des Arbeitgebers in Anspruch nehmen. Er ist jedoch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er das Validierungsverfahren eingeleitet hat.
Für nicht-formale und informelle Lernbewertungsmethoden hat Butterworth [1992] das Modell des Leistungsaustauschs und das Entwicklungsmodell identifiziert. Das erste Modell sieht vor, dass der Antragsteller seine Kompetenzen nachweist, und die Credits werden vergeben, wenn die geforderten Kompetenzen den Lernergebnissen des Kandidaten entsprechen. Osman [2004] hat dieses Modell des Leistungspunktaustauschs, das in der Regel Leistungstests oder Prüfungen beinhaltet, als eine einfache Möglichkeit für Kandidaten angesehen, gleichwertige Leistungspunkte zu erhalten. Das Modell des Leistungspunkteaustauschs wurde jedoch auch wegen des Mangels an Reflexion kritisiert, da die Kandidaten bei dieser Art von Prozess "nichts gelernt haben, was sie nicht schon vorher wussten" [Butterworth, 1992]. Unabhängig davon ist dieses Entwicklungsmodell nur schwer anwendbar. In einigen Ländern umfasst das Format der beruflichen Standards ein Ausbildungsprogramm zur Vervollständigung der fehlenden Fähigkeiten und Kenntnisse.
In Deutschland kann ein Kandidat in der beruflichen Bildung die formale Prüfung zur Erlangung des Zertifikats/Diploms ablegen, wenn er/sie das formale Bildungsprogramm nicht abgeschlossen hat, aber mehr als das 1,5-fache des Dienstalters in der jeweiligen Berufsausbildung aufweist. Dies ist eine Option in Deutschland, insbesondere für ausländische Arbeitnehmer: Das Anerkennungsverfahren basiert in erster Linie auf der Bewertung einschlägiger Nachweise wie Ausbildungszeugnisse, Befähigungsnachweise und Nachweise über die erworbene einschlägige berufsspezifische Berufserfahrung. Eine ergänzende Kompetenzfeststellung ist auch auf der Basis von Praxistests, Arbeitsnachweisen und Interviews möglich [Laudenbach & Lis, 2019].

2.6. DIGITALE FORMEN DER BEWERTUNG BEI DER VALIDIERUNG VON NICHT-FORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN

Digitale Formen der Bewertung bei der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen wurden eingeführt, weil sie mehrere Vorteile bieten, von denen die wichtigsten die folgenden sind:
- unterstützender Charakter der digitalen Werkzeuge für die Nutzer;
- einfacher und jederzeitiger Zugang;
- Erleichterung der Verwaltungsprozesse im Hinblick auf die Zeiteffizienz;

● Kosteneffizienz (angesichts einer großen Anzahl von Tests);
● ganz oder teilweise automatisierte Bewertung.

Nicht nur die Kandidaten können von der Nutzung digitaler Bewertungsformen bei der Validierung nicht-formalen und informellen Lernens profitieren, sondern auch Berufsberater und Arbeitgeber, wie Luomi-Messerer [2019] in ihrem Bericht hervorhebt.

Zu den Zielen der digitalen Bewertung, die für das Individuum gefunden werden können, gehören insbesondere die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Personen, die sich außerhalb der Beschäftigung oder im Übergang befinden (einschließlich der beruflichen Selbstentwicklung des Individuums und der Karriereplanung oder Bewerbungen) und der Bildungsfortschritt von Personen, die sich (wieder) in die allgemeine und berufliche Bildung integrieren möchten (einschließlich der Zertifizierung oder der Anrechnung von Teilen einer Qualifikation) [Luomi-Messerer, 2019].

Es gibt zwei Arten der digitalen Bewertung, die für die Validierung verwendet werden:
● Selbstbeurteilung (automatisiert oder unter Aufsicht);
● Beurteilung durch Gleichrangige.

Verschiedene Arten von Lernergebnissen werden in digitale Bewertungsformen einbezogen, z. B. berufsspezifische Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, bereichsübergreifende (einschließlich Kreativität, Unternehmergeist, Lernen zu lernen), Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen usw.

Der erwartete Mehrwert des Einsatzes digitaler Werkzeuge für die (Selbst-)Bewertung in Validierungsprozessen liegt zum einen darin, dass eine große Anzahl von Personen diese Werkzeuge an verschiedenen Orten nutzen kann. Die Ergebnisse können in der Regel für eine spätere Verwendung gespeichert oder ausgedruckt werden (z. B. als Anhang zu einer Bewerbung). Obwohl die Kosten für die Konzeption und den Unterhalt berücksichtigt werden müssen, ist ihre Nutzung weniger kostspielig als persönliche Gespräche [Luomi-Messerer, 2019].

Digitale Instrumente können eingesetzt werden [Luomi-Messerer, 2019]:
● für die Identifizierung von Kompetenzen (digitale Assessment-Tools können dies unterstützen, da einige Personen mit neuen Fähigkeiten konfrontiert werden können, die sie zuvor nicht in Betracht gezogen hatten);
● für die Dokumentation von Kompetenzen (Unterstützung bei der Erfassung der identifizierten Kompetenzen);
● als eine sich entwickelnde Form der Bewertung in der Validierung (einschließlich Selbstbewertung);
● als objektive Grundlage für die Zertifizierung.

Luomi-Messerer [2019] fand jedoch heraus, dass die digitale Bewertung in den meisten Fällen noch keine bedeutende Rolle in Zertifizierungsprozessen spielt. Die meisten dieser Tools konzentrieren sich auf die Unterstützung der Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen. Verschiedene digitale Tools umfassen zumindest diese beiden Phasen der Validierung, z.B.: "Mein Kompetenzportfolio" (DK).

In einigen Fällen konzentrieren sich die digitalen Tools zur Unterstützung der Identifizierung und Dokumentation darauf, den Menschen zu helfen, ihre Kompetenzen zu erfassen und eine klare Dokumentation zu entwickeln. Die systematische Erfassung schafft in erster Linie eine Orientierung über den aktuellen Stand der Kompetenzen, um Lücken zu erkennen oder gegebenenfalls Weiterbildungsempfehlungen auszusprechen. Diese Ansätze konzentrieren sich also auf die Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen und können die Grundlage für weitere Phasen im Validierungsprozess bilden. [Luomi-Messerer, 2019].

Ein Beispiel ist das Acredita-System (Spanien). Acredita ist eine ICT-gestützte Bewertungstechnik, die den Bewerbern hilft, ihre Kompetenzen zu ermitteln. Die Bewerber werden aufgefordert, aus einer Liste von Tätigkeiten auszuwählen, von denen sie glauben, dass sie sie ausführen können (für jede Tätigkeit gibt es einen Selbstbewertungstest), und alle abgeschlossenen Ausbildungen anzugeben (für berufliche Erstausbildung, berufliche Zertifikate oder von der öffentlichen Arbeitsverwaltung entwickelte Ausbildungen). Nach dem Ausfüllen des Formulars liefert die Plattform einen Bericht mit folgenden Elementen: Kompetenzeinheiten, die nicht akkreditiert werden müssen, Kompetenzeinheiten, die akkreditiert werden können, Zusatzausbildungen, die

der Kandidat absolvieren muss, um verschiedene Berufsausbildungsdiplome oder Berufszertifikate zu erhalten [Länderbericht].
Digitale Instrumente zur Unterstützung der Identifizierung, Dokumentation und Bewertung sind komplexer als nicht-digitale. Instrumente wie Kompetenzpässe oder Portfolios dienen der Dokumentation der Kompetenzen von Einzelpersonen für verschiedene Zwecke. Obwohl sich digitale Werkzeuge nicht immer auf die Bewertung von Kompetenzen konzentrieren, die zu einer Zertifizierung führen, kann die digitale Bewertung als erster Schritt in dieser Hinsicht dienen, wie das finnische Beispiel "Osaan" zeigt.
Das finnische E-Tool, Osaan, kombiniert die Ermittlung und Dokumentation von Kompetenzen. Die Kandidaten können das Tool nutzen, um über die Fortschritte bei ihrer Kompetenzentwicklung in Bezug auf eine bestimmte berufliche Qualifikation nachzudenken. Das e-tool umfasst alle "kompetenzbasierten Qualifikationen" und die entsprechenden Bewertungskriterien. Die Kandidaten können eine Selbsteinschätzung vornehmen, um zu überprüfen, ob sie über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um die Kompetenztests zu absolvieren, mit denen sie ihre Beherrschung der beruflichen Qualifikationsanforderungen nachweisen. (Luomi-Messerer, 2019)
Ein Sonderfall der digitalen Werkzeuge ist der Einsatz der Blockchain-Technologie. Auch diese Technologie ist für die Unterstützung der virtuellen Währung bekannt und kann andere Dienste wie Abzeichen oder Credits unterstützen. Technisch gesehen handelt es sich um eine Datenbank, die über viele Computer und Server verteilt ist und nicht zentral gesteuert wird. Alles ist verteilt, öffentlich, synchronisiert und verschlüsselt. Jeder "Block" ist transparent, aber fälschungssicher. Ein "Block" hat einen Zeitstempel für die Aufzeichnung von Transaktionen und liefert einen unauslöschlichen Beweis für alle. Blockchain ist ein verteiltes Hauptbuch, in dem Informationen aufgezeichnet und von einer Gemeinschaft gemeinsam genutzt werden können. In dieser Gemeinschaft verwaltet jedes Mitglied seine eigene Kopie der Informationen, und alle Mitglieder müssen alle Aktualisierungen gemeinsam validieren. Bei den Informationen kann es sich um Transaktionen, Verträge, Vermögenswerte, Identitäten oder praktisch alles andere handeln, das in digitaler Form beschrieben werden kann [Luomi-Messerer, 2019].

2.7. QUALITÄTSSICHERUNG BEI DER VALIDIERUNG DES NICHT FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS

Es besteht die vorgefasste Meinung, dass formales Lernen in der allgemeinen und beruflichen Bildung strukturiert und qualitätsgesichert ist. Das Lernen außerhalb der formalen Bildungseinrichtungen ist unstrukturiert, willkürlich und unterliegt nicht der Qualitätssicherung. Folglich liegt auch die Bewertung dieser Kompetenzen außerhalb des Bereichs der Qualitätssicherung. Der Meinung muss insbesondere durch die Art und Weise, wie der Validierungsprozess organisiert wird, entgegengewirkt werden.
Die Qualitätssicherung muss sich sowohl auf das organisatorische System (insbesondere die Verfahren) als auch auf die Evaluatoren beziehen. Die Anwendung der Verfahren muss nach der gleichen Methodik erfolgen und zu objektiven und reproduzierbaren Ergebnissen unter gleichen Bedingungen führen. Die Bewertung muss authentisch, gültig, transparent und zuverlässig sein, um die Qualität und Gültigkeit des Systems zu gewährleisten. Die Bewerter müssen in dem Berufsfeld, für das das nicht-formale und informelle Lernen validiert wird, und im Bildungsbereich, insbesondere im Umfeld des nicht-formalen und informellen Lernens, kompetent sein.
In Rumänien wurde kürzlich eine Hochschulgesetzgebung erlassen, die ein Qualitätssicherungssystem für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Bezug auf die Mindestzertifizierungskriterien für das an der Validierung beteiligte Personal (z. B. Bewerter von beruflichen Kompetenzen, Bewerter von Bewertern, externe Bewerter) einführt [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.8. EINRICHTUNGEN, DIE FÜR DIE VALIDIERUNG DES NICHT FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS ZUSTÄNDIG SIND

In Ländern wie Frankreich teilt sich die Zentralregierung die Verantwortung für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen und Arbeitsämtern. Da es viele Akteure gibt, ist eine Koordinierungsmaßnahme erforderlich. Für die Koordinierung der Maßnahmen sind im Wesentlichen die Ministerien zuständig (am häufigsten die Ministerien für Bildung und Beschäftigung, in geringerem Maße die Ministerien für Wirtschaft und Industrie und andere) [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].
In anderen Ländern wie Rumänien ist die Typologie der beteiligten Akteure etwas anders: der öffentliche Sektor, der private Sektor und der dritte Sektor. Das Interesse an der Validierung in ihren verschiedenen Schritten ist von Akteur zu Akteur unterschiedlich. So deckt der rechtliche Rahmen alle Schritte im öffentlichen Sektor ab. Der dritte Sektor konzentriert sich mehr auf die Identifizierung und Dokumentation, um das Bewusstsein für die Vorteile der Validierung nicht formalen und informellen Lernens zu schärfen. Der private Sektor konzentriert sich mehr auf die Bewertung, um den Fortschritt zu messen. Im öffentlichen Sektor deckt der rechtliche Rahmen alle Phasen ab, während im privaten Sektor die Personalabteilungen sich mehr auf die Bewertung in der Einstellungsphase konzentrieren und die Bewertung zur Messung der Fortschritte nutzen.
In Rumänien erhalten private Akteure (Unternehmen) von einer staatlichen Organisation eine Zulassung als Assessment-Center im Rahmen der Validierung. Das Interesse ist eng mit dem Markt verbunden. Jedes Zentrum erhält eine Zulassung für einen bestimmten Beruf; die Menschen wären nicht daran interessiert, solche Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, wenn der Markt dies nicht verlangt. Die Ausrichtung der Politik auf den Markt ist also relativ stark.
Die Sozialpartner, die normalerweise an der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung beteiligt sind, sind auch an der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens beteiligt. Darüber hinaus sind beim nicht-formalen und informellen Lernen auch andere Akteure stark vertreten. An der praktischen Umsetzung der Politik zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens sind Agenturen und Einrichtungen beteiligt, die mit den öffentlichen Organisationen in Verbindung stehen, sowie die Sozialpartner: Das Spektrum der relevanten Akteure ist breiter als beim traditionellen dreigliedrigen Ansatz. Die betroffenen Akteure sind zahlreich und vielfältig: von Ministerien und Agenturen bis hin zu Bildungs- und Ausbildungsanbietern sowie NROs. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].

2.9. KANDIDATEN BEI DER VALIDIERUNG VON NICHT-FORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN

In der Regel sind die Menschen, die an Validierung denken, diejenigen, die an wichtigen Wendepunkten in ihrem Leben aufgetaucht sind und sich auf Lernepisoden konzentrieren. Lernepisoden können vor oder nach der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens auftreten, meistens jedoch davor.
"Ein Wendepunkt kann als ein bestimmter Punkt oder Zeitraum definiert werden, an dem eine Person einen grundlegenden Wandel ihres Selbstverständnisses in Bezug auf ihre Lebensrolle vollzogen hat. Diese Wendepunkte können Veränderungen im Beruf, in der Ehe und in der Elternschaft umfassen [Scheidung, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Wohnungswechsel]. Ein Wendepunkt beinhaltet also eine entscheidende Änderung der "Richtung im Lebensverlauf, die einen zuvor festgelegten Weg betrifft". Die Wendepunkte sind durch ein hohes Maß an Ungewissheit und Unsicherheit gekennzeichnet und erfordern vom Einzelnen eine solide Fähigkeit, sich im System des lebenslangen Lernens zurechtzufinden. Übergänge werden als risikoreich

charakterisiert, sind vielfältig und offen in Bezug auf ihren Verlauf und Ausgang. (Laudenbach, & Lis, 2019).
Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens hat eine stärkende Wirkung auf die Fähigkeit des Einzelnen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine Befragte erklärte, wie ermutigend die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernprozesses für sie war: "Ich wusste gar nicht, dass ich schon so viele Qualifikationen habe. Wenn ich bis jetzt so viele verschiedene Aufgaben bewältigen konnte, war ich in der Lage, alles zu tun' " [Laudenbach, & Lis, 2019].
Die wichtigsten positiven Auswirkungen der Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen auf Personen, die ihre Qualifikationen zertifizierten, waren [Laudenbach, & Lis, 2019]:
● die Möglichkeit, sich mit ihrer bisherigen Bildungs- und Berufsgeschichte auseinanderzusetzen;
● ein Gefühl des höheren Wertes auf dem Arbeitsmarkt;
● allgemein ein größeres Bewusstsein dafür, was eine Person tun kann und in welchen Bereichen sie sich in Zukunft entwickeln kann;
● eine Steigerung des Bewusstseins des Einzelnen im Bereich der weiteren Bildungs- und Berufsmöglichkeiten.
Da die Validierung für viele Menschen eine große Chance darstellt, ist zu erwarten, dass sich viele Menschen in den nächsten Jahren auf diesen Prozess einlassen werden. Ein Beweis dafür ist die Tatsache, dass in Frankreich 2017 fast 40.500 Kandidaten das Validierungsverfahren durchliefen, von denen über 24.000 eine vollständige Validierung erhielten. Fast die Hälfte von ihnen wurde vom Bildungsministerium anerkannt [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.10. SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE SYSTEMATISCHE ÜBERPRÜFUNG

Der Validierungsprozess von nicht-formalem und informellem Lernen ist besonders komplex. Die folgenden Schlussfolgerungen wurden gezogen, um die Entwicklung des Projekts Skilled: Nachhaltige Qualifikationen für lokale Entwickler.
Jeder Projektpartner sollte die nationale Gesetzgebung zu den folgenden Fragen überprüfen:
● Ist es erlaubt, Zertifikate für Berufe auszustellen, die nicht im nationalen Register eingetragen sind?
● Welche Bedingungen muss eine Organisation erfüllen, um nicht-formales und informelles Lernen für einen bestimmten Beruf zu validieren?
● Muss es eine Berufsnorm für diesen Beruf geben?
Fragen, die bei der Gestaltung der Validierungsmethodik zu berücksichtigen sind:
● Die Ergebnisse (Lernergebnisse) sind wichtig und nicht der Prozess/das System, mit dem sie erzielt wurden.
● Viele der Kandidaten werden zu den benachteiligten und gering qualifizierten Gruppen gehören, für die der Validierungsprozess eine erhebliche Herausforderung darstellt.
● Es sollte eine Anleitung und Beratung für die Bewerber angeboten werden.
● Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um die Qualität des Kompetenzvalidierungsprozesses zu gewährleisten?
● Wie lange wird der Validierungsprozess dauern? (Es sollte genug Zeit für den Kandidaten sein, seine Kompetenzen zu dokumentieren, aber nicht zu lange).
● Es muss auch ein Verfahren zur Validierung der Kompetenz von Bewertern und/oder Beratern durchgeführt werden.
● Ist es notwendig, ein Validierungsdokument nur für einige Kompetenzen des EESLD-Kompetenzsets zu erstellen? Und wenn ja, welche Art von Dokument: Zertifikat, Bescheinigung, Blatt ...?
Es sollte nicht die Empfehlung des Rates der Europäischen Union [2016] für die Anzahl der Phasen der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen vergessen werden:

1. Identifizierung;
2. Dokumentation;
3. Formale Bewertung;
4. Bescheinigung der Ergebnisse der Bewertung.

Und die Techniken, die für die Bewertung von nicht-formalem und informellem Lernen eingesetzt werden können, sind:

- Portfolios;
- deklarative;
- Befragungen;
- Prüfungen;
- projektbezogene Bewertung;
- Lerntagebücher;
- Aufgabenstellungen;
- Beobachtungen;
- Simulationen;
- aus der Arbeit gewonnene Nachweise;
- **+ Kombinationen der oben genannten Elemente.**

TEIL 3

3. INNOVATIVE TRANSNATIONALE METHODIK ZUR VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN

3.1. DEFINITION DES TRANSNATIONALEN STANDARDISIERTEN PROFILS

3.1.1. Allgemeine Beschreibung

Diese Methodik wird zur Validierung der Kompetenzen des Europäischen Experten für nachhaltige lokale Entwicklung (EESLD) und der EESLD-Mentoren eingesetzt. Die Methodik umfasst:
- Eine erste Bewertung der Kandidaten für das EESLD-Zertifikat;
- Die Bedingungen, unter denen das EESLD-Zertifikat verliehen werden kann - direkt oder durch einen Kurs und das Bestehen einer Prüfung;
- die Bedingungen, unter denen ein Kandidat den EESLD-Mentorenstatus erhalten kann.

Zunächst wurde das EESLD-Profil festgelegt (Curriculum für den Experten für nachhaltige lokale Entwicklung - EESLD, Tabelle 3.1 [IO1 Curriculum, 2022]), und dann wurden die Kompetenzen der EESLD-Absolventen (Tabelle 3.2) und der EESLD-Mentoren (blaue Farbe in Tabelle 3.2 [IO1 Curriculum, 2022]) ermittelt, um die Methodik für die Validierung des Fachwissens umzusetzen. Die Anfangsbewertung (Studierende und Mentoren) und die Abschlussbewertung (nur Studierende) basieren auf einem Bewertungsraster. Die Kompetenzen werden anhand von acht Deskriptoren bewertet, die in vier Kategorien mit jeweils drei Stufen unterteilt sind.

Tabelle 3.1. Profil der EESLD [IO1 Curriculum, 2022]

Profil **Europäischer Experte für nachhaltige lokale Entwicklung - EESLD**
EQF-Niveau nach bestandenen Abschlussprüfung EQF Niveau 5 - Nicht-universitäre tertiäre Berufsausbildung
Dauer des Kurses 1800 Stunden; - 1080 Stunden: Präsenzunterricht (auch im "Blended"-Modus) - 720 Stunden: Praktika oder Projektarbeit (für Berufstätige) Die Struktur des Ausbildungsgangs umfasst die typischen Rahmenbedingungen einer höheren technischen Ausbildung, bei der Praktika oder Arbeitstätigkeiten mindestens 30 % des gesamten Ausbildungswegs ausmachen müssen.
Zertifizierung nach bestandener Abschlussprüfung Zertifikat für höhere Ausbildung EUROPASS-Diplomzusatz **Den Europass-Diplomzusatz finden Sie unter dem nachstehenden Link: https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/european-skills-passport/diploma-supplement**
Vorbedingungen - Mindestens ein Zertifikat EQF Niveau 4

- Beherrschen der englischen Sprache - Niveau B1.
- Niveau 3 (Mittelstufe) in mindestens 2 der 5 auf europäischer Ebene definierten Bereiche der digitalen Kompetenz
  - ✓ *Kompetenzbereich 1: Information*
  - ✓ *Kompetenzbereich 2: Kommunikation und Kooperation*
  - ✓ *Kompetenzbereich 3: Erstellung von digitalen Inhalten*
  - ✓ *Kompetenzbereich 4: Sicherheit*
  - ✓ *Kompetenzbereich 5: Problemlösung*

Ref. ITA : file:///C:/Users/ospite/Downloads/DigComp2-1_ITA.pdf
Ref. Eu: https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use

Sonstige allgemeine Voraussetzungen:
- Gute Entwicklung der wichtigsten Soft Skills oder Interesse, diese zu stärken: Kommunikation, Eigenmotivation, Führungsqualitäten, Verantwortungsbewusstsein, Teamarbeit, Problemlösungsfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Fähigkeit, unter Druck zu arbeiten, Zeitmanagement und Flexibilität.
- Gute Schreibkenntnisse, sowohl in der Muttersprache als auch in Englisch.
- Persönliches Interesse an aktiver Bürgerschaft und nachhaltiger, grüner, kreislauforientierter Entwicklung und Wirtschaft.

Die Voraussetzungen werden durch einen Eingangstest überprüft.

Der/die Europäische Experte/Expertin für nachhaltige lokale Entwicklung - EESLD unterstützt und beteiligt sich an der Gestaltung und Verwaltung von Aktivitäten zur Unterstützung, Förderung, Ermutigung und Befähigung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung eines territorialen Systems. Er/sie arbeitet mit einem interdisziplinären und multidisziplinären Team zusammen und wird dabei von öffentlichen Verwaltungen und verschiedenen lokalen Akteuren (Unternehmen, Verbänden, Forschungs-, Kultur- und Bildungseinrichtungen oder Bürgern) unterstützt. Das EESLD unterstützt und beteiligt sich an der Konzeption und Umsetzung von Projekten und lokalen Entwicklungsplänen.
Das EESLD beteiligt sich an der Ausarbeitung und Förderung von Plänen und Projekten zur territorialen Entwicklung, die Folgendes betreffen
- Fortschritt und Wettbewerbsfähigkeit der unternehmerischen Aktivitäten;
- Anhebung und Qualifizierung des Beschäftigungsniveaus;
- Ausbildung der Humanressourcen;
- Aufwertung von ökologischen, kulturellen, architektonischen, touristischen und anderen Werten.

Dieses Berufsprofil kann einige Sektoren seiner/ihrer Institution oder anderer lokaler Einheiten bei der Vorbereitung von Entwicklungsinitiativen unterstützen, aber er/sie kann auch mehr ausführende Aufgaben wahrnehmen, wie z.B:
- Überwachung von Finanzierungsmöglichkeiten (auf verschiedenen Ebenen);
- Analyse von Ausschreibungen und Trends;
- Ausfüllen von Formularen;
- Ausarbeitung oder Überarbeitung von Planungsunterlagen;
- Unterstützung bei der Berichterstattung und Verwaltung der Datenbank der in dem Gebiet aktivierten Projekte.

Und schließlich gewinnt dieser Berufsstand besondere Bedeutung für die territoriale Animation, indem er Veranstaltungen und Initiativen organisiert, um das Wissen über die Techniken und Instrumente zu verbreiten, die zur Förderung der lokalen Entwicklung und zur Unterstützung von Käufen zur Verfügung stehen.
Die Kenntnis der wichtigsten Erfahrungen, die in anderen Kontexten gemacht wurden, und die Fähigkeit, diese in einem lokalen Schlüssel umzuarbeiten, sind ebenfalls von Vorteil.
Darüber hinaus muss er über eine präzise schriftliche Ausdrucksweise verfügen, um verschiedene Arten von Dokumenten (Analysen, Vorschläge, Projekte oder Einladungen) erstellen zu können, und er muss über gute Englischkenntnisse verfügen, die bei internationalen Projekten unerlässlich sind, sowie mit den grundlegenden IT-Tools vertraut sein.
Seine theoretischen Kenntnisse sind umfangreich und umfassen die Grundprinzipien der Wirtschaft (insbesondere der Entwicklungsökonomie), des Rechts (insbesondere des öffentlichen Rechts), der Soziologie (insbesondere der Arbeitswelt) und der Statistik.
Der EESLD erfordert beträchtliche logische, konzeptionelle und relationale Fähigkeiten. Er macht in hohem Maße Gebrauch von analytischem Vorgehen und Problemlösungsfähigkeiten. Er arbeitet Initiativen aus und muss insofern über ein genaues Vorstellungsvermögen verfügen, um möglicherweise Wege zu

finden, wie mehrere Instrumente zusammenwirken können, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.
Mit Blick auf seine Vermittlungs- und Kommunikationsfähigkeiten muss er/sie in der Lage sein, Diskussionsmomente und Kooperationsnetze zwischen lokalen Akteuren aufzubauen, die bekanntlich unterschiedlichen Welten angehören können, indem sie sektorspezifische Sprachen verwenden oder konkurrierende Interessen vertreten.

Ganz allgemein muss er/sie in der Lage sein, seine/ihre eigenen Ideen einzubringen, zuzuhören, zu synthetisieren und vorzuschlagen, wobei er/sie manchmal in einer technischen Sprache spricht oder technische Inhalte in einer Sprache überträgt, die dem Gesprächspartner angemessener ist.
Das Berufsprofil beherrscht die grundlegenden beruflichen Fähigkeiten, die für die Konzeption von Kooperationsprojekten und das Projektmanagement für integrierte Entwicklungspolitiken typisch sind, und muss gleichzeitig die Fähigkeit besitzen, Formen der Resilienz und der sozialen Innovation im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft, dem nachhaltigen Tourismus, der Stadterneuerung und der zweiten Wohlfahrt zu fördern.
Das EESLD ist ein übergeordnetes technisches Profil und hat daher keine strategischen Entscheidungsbefugnisse, die in jedem Fall anderen Profilen mit einem EQF-Niveau von 6 oder höher anvertraut sind. Der EESLD nimmt daher an Entscheidungsfindungsaktivitäten und Arbeitsgruppen teil und bietet technische Unterstützung, von der Analysephase bis zur Ausarbeitung von Projekten und der Animation auf lokaler Ebene.

KOMPETENZEN

Der Lehrgang umfasst zwei Gruppen von Kompetenzen, die verbessert werden müssen:
- allgemeine und Schlüsselkompetenzen (sprachliche, kommunikative und relationale, wissenschaftliche und technologische, rechtliche und wirtschaftliche, organisatorische und Managementkompetenzen)
- technisch-professionelle Kompetenzen im Zusammenhang mit den vom Arbeitsmarkt und dem Gebiet geforderten Anwendungen, um auf unterschiedliche Situationen und Kontexte reagieren zu können.

ALLGEMEINE GRUNDFERTIGKEITEN, DIE ALLEN HÖHEREN TECHNISCHEN AUSBILDUNGSGÄNGEN GEMEINSAM SIND

Stunden : 120

1 Linguistischer, kommunikativer und relationaler Bereich

MINDESTKOMPETENZEN

- Beherrschung der sprachlichen Mittel und der Informations- und Kommunikationstechnologien zur Interaktion in Lebens- und Arbeitskontexten
- Verwendung von technischem Englisch (Mikrosprache), das sich auf den technologischen Bezugsbereich bezieht, um in den Kontexten, in denen es eingesetzt wird, korrekt und effektiv zu kommunizieren
- Konzertierung, Verhandlung und Entwicklung von Aktivitäten in Arbeitsgruppen, um Probleme anzugehen, Lösungen vorzuschlagen, zur Erarbeitung, Ordnung und Bewertung gemeinsamer Ergebnisse beizutragen
- Erstellung von technischen und rechtlichen Unterlagen, die über Computer-/Datenübertragungsnetze verwaltet werden können
- Management von Kommunikations- und Beziehungsprozessen innerhalb und außerhalb der Organisation sowohl in der Muttersprache als auch in Englisch
- Bewertung der Informationsflüsse im Hinblick auf die Wirksamkeit und Effizienz des Managements von Produktions- oder Dienstleistungsprozessen, auch durch die Ermittlung alternativer Lösungen zur Sicherung ihrer Qualität

2 Wissenschaftlicher und technologischer Bereich

- Einsatz mathematischer und statistischer Instrumente und Modelle sowohl bei der Beschreibung und Simulation der verschiedenen Phänomene des Referenzbereichs als auch bei der Anwendung und Entwicklung der entsprechenden Technologien
- Werkzeuge und Methoden der experimentellen Forschung für die Anwendung der Technologien des Referenzbereichs nutzen

3 Rechtlicher und wirtschaftlicher Bereich

- Quellen finden und Normen und Regeln anwenden, die das Unternehmen und seine Außenbeziehungen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene regeln
- Kenntnis der unternehmenskonstituierenden Faktoren und der Auswirkungen des Unternehmens im territorialen Bezugskontext
- Verhandlungsstrategien und -techniken in Bezug auf das Umfeld, in dem die Unternehmen tätig sind, anwenden, um ihr Image und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken

4 Organisatorisches und Management Umfeld

- Qualitativ hochwertige Organisationsmodelle, die die Innovation in den Unternehmen des Referenzsektors fördern, zu kennen und zu verwalten
- Erkennen, Bewerten und Lösen von kritischen Situationen und Arbeitsproblemen unterschiedlicher Art, wie z.B.: technisch-betrieblich, beziehungsmäßig, organisatorisch
- Managementmodelle für Produktionsprozesse von Gütern und Dienstleistungen kennen, analysieren, anwenden und in spezifischen Kontexten überwachen
- Verwaltung von Beziehungen und Zusammenarbeit innerhalb der Organisationsstruktur in Arbeitszusammenhängen, Bewertung ihrer Wirksamkeit
- Verwaltung von externen Beziehungen und Kooperationen - sowohl zwischenmenschlich als auch institutionell - und Bewertung ihrer Wirksamkeit
- Mit einem hohen Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung das Arbeitsumfeld, den menschlichen Kontext und das technologische Bezugssystem organisieren und verwalten, um die erwarteten Produktionsergebnisse zu erzielen
- Analyse, Überwachung und Kontrolle der Produktionsprozesse zur Formulierung von Vorschlägen, Ermittlung von Lösungen und Alternativen zur Verbesserung der Effizienz und Leistung sowohl der technischen als auch der personellen Ressourcen für eine kontinuierliche Verbesserung

Tabelle 3.2. Kompetenzen des EESLD und des EESLD-Mentors. [IO1 Curriculum, 2022]

Kompetenz 1
DIE GRUNDSÄTZE DER NACHHALTIGEN LOKALEN ENTWICKLUNG ZU VERSTEHEN, ZU ANALYSIEREN UND ANZUWENDEN
Stunden: 300

- Verstehen der Dimensionen und Grundsätze der lokalen Entwicklung zwischen Regierung und Governance
- Kenntnis der Politiken zur Unterstützung der lokalen Entwicklung und der Nachhaltigkeit lokaler territorialer Systeme
- Verstehen der lokalen Dimension in nachhaltigen Entwicklungsprozessen
- Wissen, wie man territoriale Governance umsetzt - Werkzeuge und Verfahren
- Beteiligung an der Definition von lokalen Instrumenten zur Unterstützung der strategischen Planung der Territorien
- Mitwirkung an der Festlegung von Strategien für ein nachhaltiges Territorialmarketing
- Kenntnis der verschiedenen Ebenen der Wohlfahrt und der beteiligten Akteure
- Kartierung und Analyse des Netzwerks der Akteure

Fokus auf miteinander verknüpfte Politikbereiche:
- Integrierte Politik für nachhaltigen Tourismus
- Ländliche Entwicklung und Schutz von Berggebieten und Gebieten in Randlage
- Nachhaltige städtische und territoriale Erneuerung
- Kreislaufwirtschaft

- Generative Wohlfahrt und soziale Innovation
- Widerstandsfähige Gemeinschaften gegen hydrogeologische Risiken
- Nachhaltige Mobilität

Kompetenz 2
PROJEKT UND KOPROJEKT: VON DER GEMEINSCHAFTSPOLITIK ZU STRATEGIEN FÜR EINE NACHHALTIGE LOKALE ENTWICKLUNG
Stunden: 300

- Kenntnis der europäischen Politik für Kohäsion, Wettbewerbsfähigkeit und Zusammenarbeit.
- Kenntnis des EU-Förderrahmens und der Umsetzungsinstrumente
- Kenntnis der nationalen und regionalen Politiken und Instrumente zur Unterstützung der lokalen Entwicklung
- Kenntnis der Politiken und Instrumente zur Förderung der lokalen Entwicklung durch private Einrichtungen
- Beherrschung und Anwendung von Projektmanagementtechniken
- Beherrschen von Methoden der Analyse und des Schreibens von Projekten. Teilnahme an den verschiedenen Phasen eines Projekts und/oder der Erstellung eines Antragsdossiers
- Beherrschen der Techniken der Haushaltsplanung und der Regeln für die Berichterstattung: Analyse von Ausgabenposten und Szenarien. Mitwirkung bei der Erstellung eines Haushaltsplans
- Kenntnis der wichtigsten Berichterstattungsregeln, die typischerweise mit der Verwendung von Strukturfondsmitteln und allgemein mit der öffentlichen Finanzierung zusammenhängen
- die Grundsätze der Durchführbarkeit und Nachhaltigkeit eines Projekts verstehen und kennen
- Analyse und Anwendung von Collaborative Design- und Systemic Design-Techniken für die Gestaltung nachhaltiger lokaler Entwicklungsinterventionen
- die wichtigsten partizipativen Planungstechniken und die direkte Einbeziehung der Begünstigten kennen

Kompetenz 3
ERKENNUNG, KARTIERUNG UND ERPROBUNG VON FINANZIERUNGSBEZOGENEN MASSNAHMEN, DIE SICH AUF LOKALER, MARGINALER UND PERIPHERER EBENE AUSWIRKEN
Stunden: 150

- Analyse und Beteiligung an den Umsetzungsphasen von öffentlich-privaten Partnerschaften: Leitlinien für die Entwicklung von Partnerschaften
- Kartierung der wichtigsten Finanzakteure
- Kenntnis der allgemeinen Grundsätze der öffentlichen Finanzen
- Abbildung und Kenntnis der wichtigsten "klassischen" Finanzierungsinstrumente
- Darstellung und Kenntnis der wichtigsten innovativen Instrumente (finanziell und nicht-finanziell) – Impact Investing.

Kompetenz 4
NUTZUNG SPEZIFISCHER DIGITALER WERKZEUGE, UM DIE MERKMALE VON GEBIETEN UND GEMEINSCHAFTEN ZU VERSTEHEN UND ZU ANALYSIEREN, DIE BETEILIGUNG DER VERSCHIEDENEN AKTEURE ZU FÖRDERN UND ZU STÄRKEN UND NEUE ENTWICKLUNGSSZENARIEN ZU SCHAFFEN
Stunden: 130

- Kenntnis der Grundlagen der statistischen Analyse und der statistischen Datenforschung auf verschiedenen Ebenen
- Kenntnis der Grundlagen des Marketings und des digitalen Marketings
- die Entwicklung der sozialen Innovation durch die Digitalisierung kennen - Werkzeuge und Anwendungen zur Unterstützung der Beteiligung lokaler Gemeinschaften kennen und nutzen
- die grundlegenden Funktionen des GIS - Geographisches Informationssystem - kennen und anwenden
- Die wichtigsten Werkzeuge für das Projektmanagement kennen und anwenden – CPM

Kompetenz 5
DIE WICHTIGSTEN GELTENDEN VORSCHRIFTEN KENNEN UND ANWENDEN, INSBESONDERE IN DEN BEREICHEN LÄNDLICHE ENTWICKLUNG, STÄDTISCHE UND NACHHALTIGE

ENTWICKLUNG, TERRITORIALE ENTWICKLUNG
Stunden: 80
Europäische, nationale und regionale Vorschriften kennen und anwenden

ZUSÄTZLICHE KOMPETENZEN FÜR MENTOREN

Kompetenz 6
ANWENDUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND PSYCHOPÄDAGOGISCHEN METHODEN UND TECHNIKEN FÜR DEN UNTERRICHT, FACE-TO-FACE, BLENDED LEARNING ODER E-LEARNING

- Den Lehr-Lern-Evaluationsprozess zu leiten und das fachwissenschaftliche, psychopädagogische und methodische Wissen auf hohem Niveau zu nutzen;
- Nachweis einer von Studierenden und Fachlehrern anerkannten professionellen Autorität;
- Nachweis, dass sie mit Schülern unterschiedlichen Alters arbeiten und sie motivieren können, die vorgeschlagenen Ziele zu erreichen;
- Ausbildung der Schüler in Schlüsselkompetenzen (1-5);
- Kenntnisse in Psychologie und Methodik zu haben.

Kompetenz 7
LEHRTÄTIGKEITSMANAGEMENT

- Einhaltung der Rechtsvorschriften im Bereich der Bildung;
- offen für Neues und kreativ zu sein;
- In der Lage sein, verschiedene Aktivitäten zu koordinieren;
- In der Lage sein, sich regelmäßig selbst einzuschätzen und nach der Selbsteinschätzung Änderungen vorzunehmen;
- Diagnose, Prognose und Planung von Aktivitäten in dem Fach, für das er Lehrer ist;
- Die Fähigkeit, Aufgaben zuzuweisen und Prioritäten zu setzen;
- Korrekte Verwaltung des Zeitbudgets der Personen, mit denen er kommuniziert;
- Die Fähigkeit, Verbindungen zwischen Theorie und Praxis herzustellen;
- Die Fähigkeit, die Inhalte in Übereinstimmung mit den neuen Erkenntnissen der Wissenschaft in dem jeweiligen Fachgebiet (aber auch den angrenzenden Gebieten) zu erneuern.

Kompetenz 8
KOMPETENZEN ZUR OBJEKTIVEN BEWERTUNG VON STUDIERENDEN

- Ausarbeitung und Anwendung von Bewertungsinstrumenten, die für den pädagogischen Prozess und den Vorbereitungsstand der Schüler spezifisch sind;
- Beherrschen der Techniken der Kontrolle, Bewertung, Anleitung, Verbesserung und Selbstverbesserung;
- Analyse- und Synthesekapazitäten zu besitzen, Alternativen zu entwickeln und optimale Entscheidungen in Abhängigkeit vom gegebenen Kontext zu treffen;
- Die Besonderheiten jeder Art von Unterricht zu respektieren;
- In der Lage sein, die Normen der professionellen Deontologie anzuwenden;
- Beherrschen der Techniken zur Überprüfung der Erfüllung und Einhaltung von Entscheidungen, Maßnahmen und Richtlinien.

Kompetenz 9
ANGEMESSENE ENTSCHEIDUNGEN ZU TREFFEN UND DIESE ENTSCHEIDUNGEN ZU KOMMUNIZIEREN

- Varianten der Entscheidung zu bestimmen und die geeignetste zu wählen, wenn man einige Aspekte kommuniziert;
- In einer Gruppe oder in einem Team zu arbeiten;
- Den Schüler zu motivieren, ihm als Führungskraft zu folgen;
- Flexibilität und Mut zu zeigen, wenn es darum geht, zum Zeitpunkt der Bewertung die richtige Entscheidung zu treffen;
- Übernahme der Verantwortung für alle Bewertungen und Empfehlungen sowie für die ergriffenen Maßnahmen;
- Die Gesetzgebung im Allgemeinen und die Schulgesetzgebung im Besonderen kennen und beherrschen.

Kompetenz 10

BEZIEHUNGS- UND STUDENTENBERATUNGSKOMPETENZ - Vertrauen und Respekt gegenüber den Lernenden zu zeigen; - offen mit den Schülern zu kommunizieren und einen fairen Umgang mit ihnen zu pflegen; - mit Schülern und Lehrern zusammenzuarbeiten; - Schüler in verschiedenen Fragen zu beraten; - Sie müssen organisatorische Fähigkeiten, Überzeugungskraft und Stressresistenz besitzen.
VERFAHREN UND BEWERTUNGSKRITERIEN FÜR DIE ERGEBNISSE - Theoretisch-praktische Prüfung - Schriftliche Prüfung - Mündliche Prüfung

3.1.2. Schlussfolgerungen zu den EESLD-Kompetenzen

Kompetenz 1
DIE GRUNDSÄTZE DER NACHHALTIGEN LOKALEN ENTWICKLUNG VERSTEHEN, ANALYSIEREN UND ANWENDEN

Kompetenz 2
PROJEKT UND KOPROJEKT: VON DER GEMEINSCHAFTSPOLITIK ZU STRATEGIEN FÜR EINE NACHHALTIGE LOKALE ENTWICKLUNG

Kompetenz 3
ERKENNUNG, KARTIERUNG UND ERPROBUNG VON FINANZIERUNGSBEZOGENEN MASSNAHMEN, DIE SICH AUF LOKALER, MARGINALER UND PERIPHERER EBENE AUSWIRKEN

Kompetenz 4
NUTZUNG SPEZIFISCHER DIGITALER WERKZEUGE, UM DIE MERKMALE VON GEBIETEN UND GEMEINSCHAFTEN ZU VERSTEHEN UND ZU ANALYSIEREN, DIE BETEILIGUNG DER VERSCHIEDENEN AKTEURE ZU FÖRDERN UND ZU STÄRKEN UND NEUE ENTWICKLUNGSSZENARIEN ZU SCHAFFEN

Kompetenz 5
DIE WICHTIGSTEN GELTENDEN VORSCHRIFTEN KENNEN UND ANWENDEN, INSBESONDERE IN DEN BEREICHEN LÄNDLICHE ENTWICKLUNG, STÄDTISCHE UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG, TERRITORIALE ENTWICKLUNG

ZUSÄTZLICHE KOMPETENZEN FÜR EESLD MENTOREN[1]
Kompetenz 6
ANWENDUNG WISSENSCHAFTLICHER UND PSYCHOPÄDAGOGISCHER METHODEN UND TECHNIKEN FÜR DEN UNTERRICHT, MIT PHYSISCHER ODER ONLINE-PRÄSENZ

Kompetenz 7
LEHRTÄTIGKEITSMANAGEMENT

Kompetenz 8
KOMPETENZEN ZUR OBJEKTIVEN BEWERTUNG VON STUDIERENDEN

Kompetenz 9
ANGEMESSENE ENTSCHEIDUNGEN ZU TREFFEN UND DIESE ENTSCHEIDUNGEN ZU KOMMUNIZIEREN

[1] Diese Kompetenzen wurden zu den Kompetenzen des EESLD hinzugefügt, um die Kompetenzen der Mentoren zu erhalten

3.2. ALLGEMEINE STRUKTUR DES BEWERTUNGSVERFAHRENS

3.2.1. Bewertungsverfahren für Studenten

Abbildung 3.1 zeigt das Flussdiagramm des Bewertungsverfahrens für EESLD-Absolventen.
Der EESLD-Kandidat reicht eine Online-Bewerbung bei der Registrierungsstelle im veranstaltenden Land/Partnerland ein. Nach einer ersten Prüfung des Dossiers erfolgt eine Bewertung der in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Rahmen erworbenen Fähigkeiten. Der Kandidat erhält die NA-Note, wie in Abschnitt 3.3.5.1 dargestellt. Je nach seinen/ihren Kompetenzen kann der Kandidat den gesamten Kurs, nur bestimmte Module oder direkt das EESLD-Zertifikat absolvieren.

3.2.2. Bewertungsverfahren für Mentoren

Abbildung 3.2 zeigt das Flussdiagramm des Bewertungsverfahrens für Bewerber um einen EESLD-Mentor. Nach einer ersten Prüfung des Dossiers erfolgt eine Bewertung der in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Rahmen erworbenen Kompetenzen. Der Kandidat erhält die NA-Note, wie in Abschnitt 3.3.5.1 dargestellt.

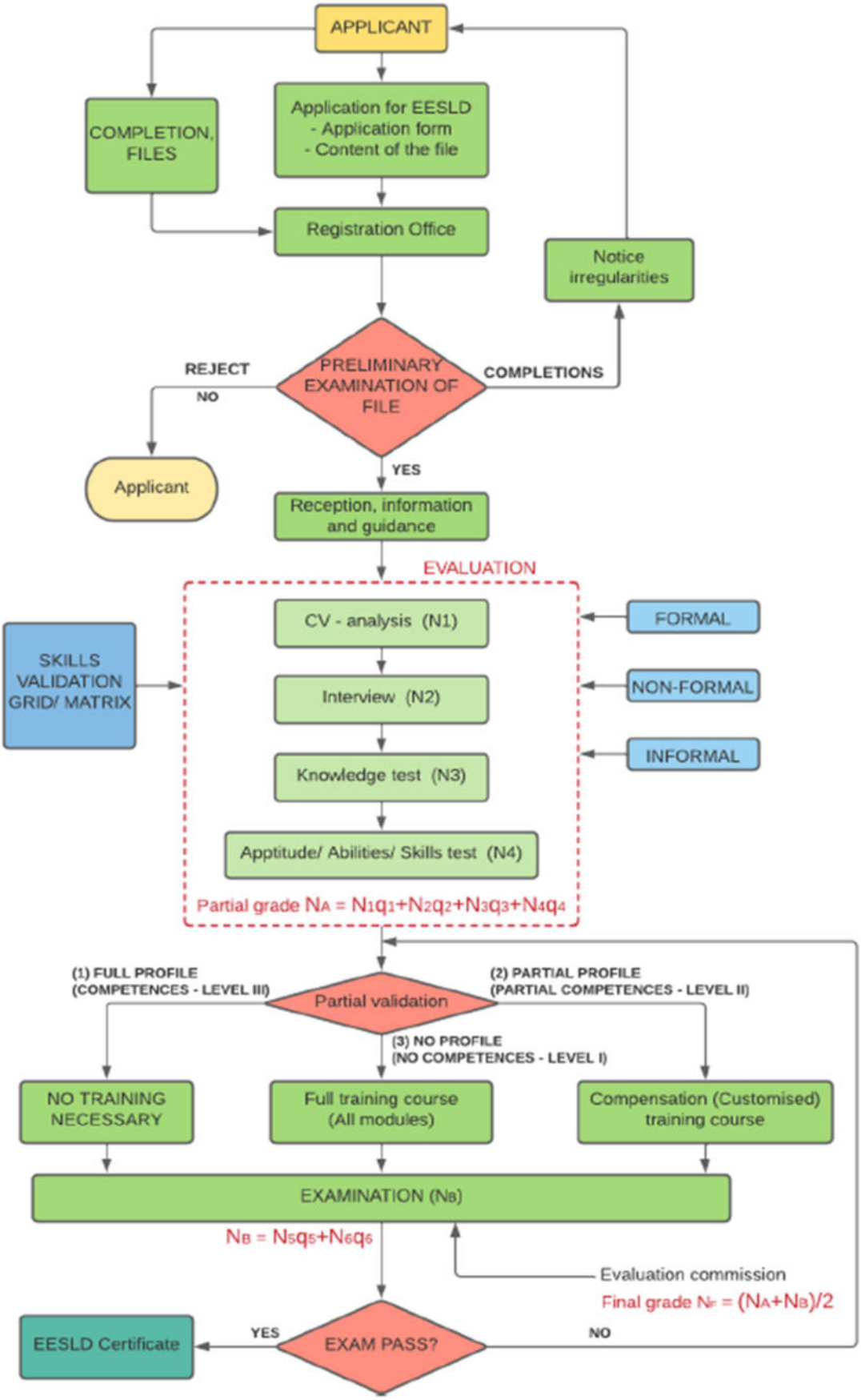


Abbildung 3.1. Das Flussdiagramm des Bewertungsverfahrens für EESLD-Absolventen

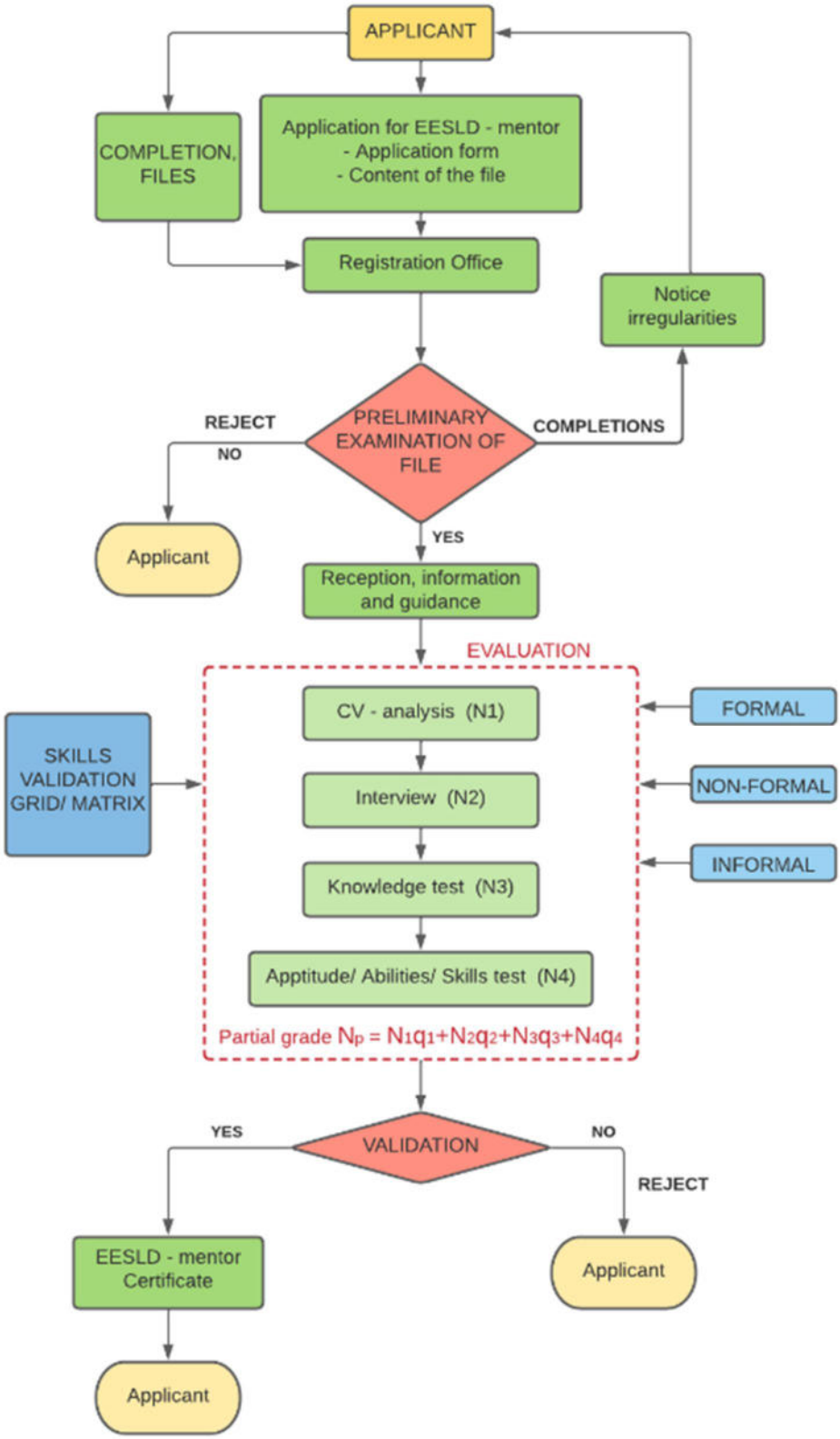


Abbildung 3.2. Das Flussdiagramm des Bewertungsverfahrens für EESLD-Mentoren

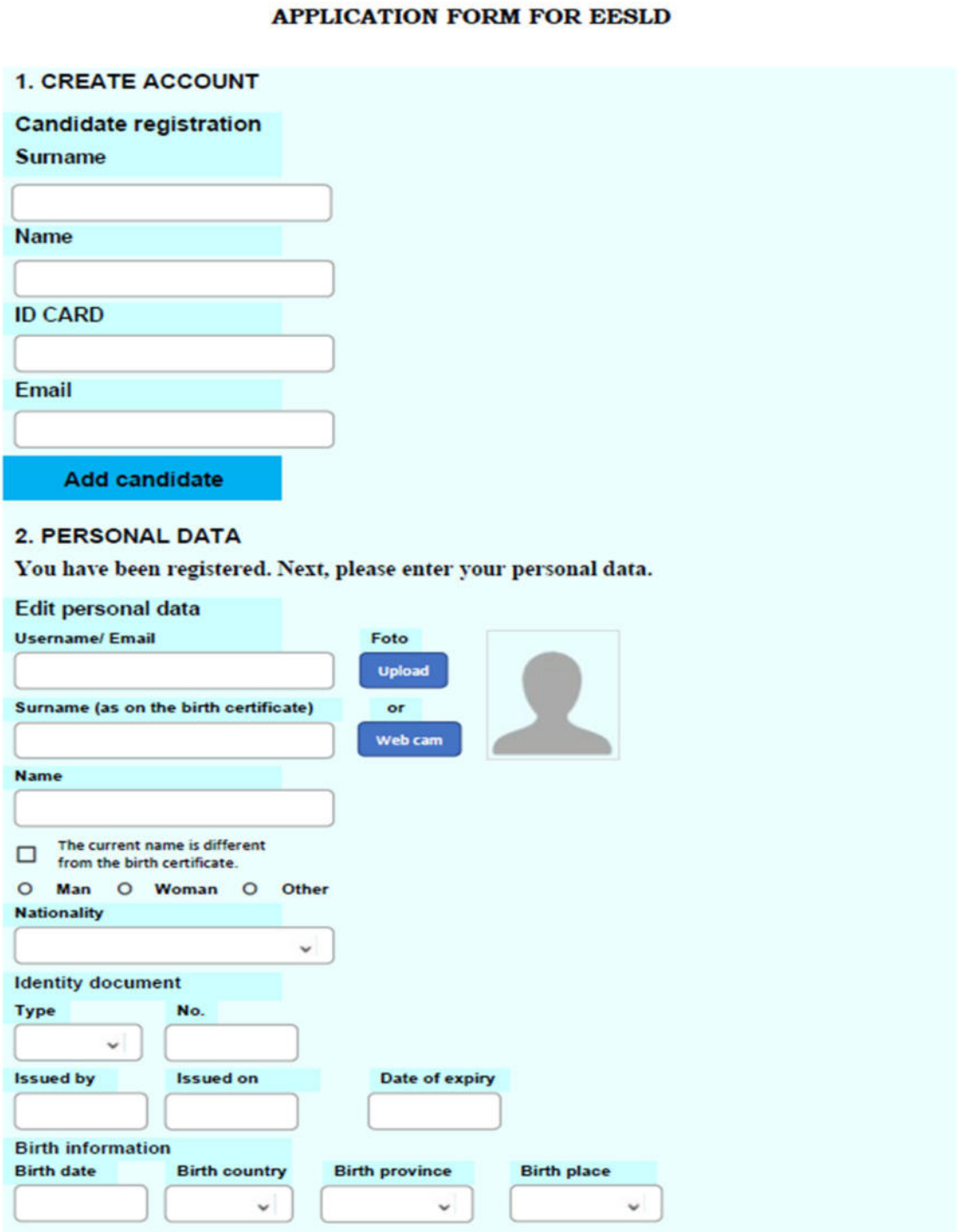
Um als Mentor zugelassen zu werden, muss der Kandidat eine fortgeschrittene Stufe (NA ∈ [8.5; 10]) nach der Bewertung auf der Grundlage des in Abschnitt 3.3.5.1 dargestellten Rasters erreichen. Andernfalls wird der Kandidat abgelehnt.

3.3. VALIDIERUNG BEREITS ERWORBENER FÄHIGKEITEN

3.3.1. Registrierung des Kandidaten

3.3.1.1. Antragsformular

Sowohl die Kandidaten für das EESLD-Zertifikat als auch die EESLD-Mentor-Kandidaten können sich bewerben, indem sie eine Online-Bewerbung ausfüllen (siehe unten).



Residence address

Country	Province	Locality

Zip code	Street	No.	Bl.	Sc.	Et.	Ap.

☐ The actual address is different from the permanent address.

Phone

3. PREVIOUS STUDIES

Pre-university studies

Country	Locality	High school

Profile	No. years of study	Graduation year	Form of Education

Graduation document

- ○ Baccalaureate Diploma
- ○ Other

Issuing institution

Series	No.	Issue year	Records transcript no.	Final grade

Other (please mention)

University studies

☐ I have Bachelor studies.

EESLD previous Competences

☐ I have previous EESLD competencies, proven by the documents uploaded at point 5.

4. REGISTRATION OPTIONS

☐ I do not have EESLD competences/ skills and I want to be taught the whole course.

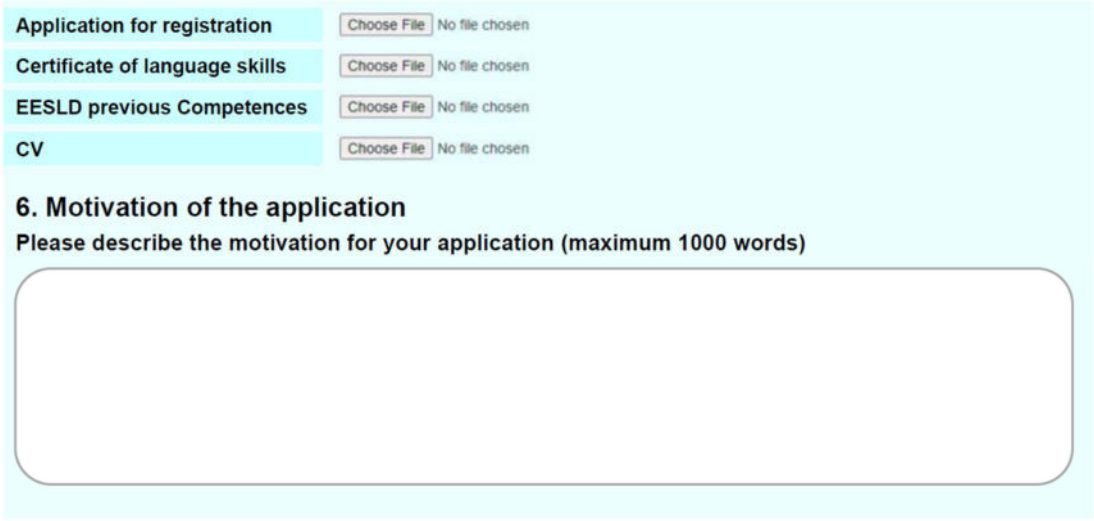
☐ I have partial EESLD competences /skills and I want to be taught only certain modules that will be established after the admission interview.

☐ I consider that I have all the competencies of EESLD and I request to participate in the final exam, without being taught the course.

5. UPLOAD DOCUMENTS

Documents required for registration

Birth Certificate	Choose File No file chosen
ID	Choose File No file chosen
High School Diploma	Choose File No file chosen
Results of previous studies	Choose File No file chosen



3.3.1.2. Registrierungsstelle

Um das EESLD-Zertifikat oder den Status eines EESLD-Mentors zu erhalten, legt jedes Land fest, welche Behörde den Anerkennungs- und/oder Ausbildungsprozess verwaltet. Für die von den Projektpartnern vertretenen Länder sind dies die folgenden Behörden:

- **Österreich**: *ARGE Bildungsmanagement GMBH, Arbeitsgemeinschaft Bildungsmanagement Wien Verein*
- **Griechenland**: *EOPPEP -Greek National Organisation for the Certification of Qualifications*
- **Italien**: CFIQ - *Consorzio per la Formazione, l'Innovazione e la Qualità – Via Trieste 42 10064 Pinerolo (TO) - Italy*
- **Rumänien**: *National Agency for Qualifications (ANC)*
- **Spanien**: *SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) Calle Condesa de Venadito Nº 9, 28027 Madrid*
- **Türkei**: *The Vocational Qualifications Authority (MYK) -Turkey, National Qualifications Framework (NQF) of European Training Foundation*

3.3.1.3. Vorläufige Prüfunge des Dossiers

Für die vorläufige Prüfung des Dossiers (für EESLD-Kandidaten und für EESLD-Mentoren) wird die folgende Checkliste verwendet:

- Wurden persönliche Daten hochgeladen?
- Sind Informationen über frühere Studien hochgeladen?
- Sind die Registrierungsoptionen hochgeladen?
- Wurden die für die Registrierung erforderlichen Dokumente hochgeladen?
- Hat der Bewerber die Motivation für die Bewerbung hochgeladen?

3.3.2. Information und Beratung

Nach der vorläufigen Prüfung des Dossiers/der Bewerbung und nach eventuell geforderten Ergänzungen erhalten die Bewerber per E-Mail folgende Informationen:

- Wie die Erstbeurteilung durchgeführt wird;
- Terminierung des Kandidaten für die Anfangsbeurteilung;

- Die Bedingungen, unter denen die Kandidaten den Kurs (ganz oder teilweise) absolvieren oder das EESLD-Zertifikat direkt erhalten können - im Falle von Kandidaten für das EESLD-Zertifikat;

- Bedingungen, unter denen die Kandidaten als Mentoren zugelassen werden - im Falle von Kandidaten, die ein EESLD-Mentoring anstreben.

3.3.3. Erstbeurteilung des Kandidaten

Die Erstbewertung der Bewerber erfolgt durch Berechnung des gewichteten Durchschnitts von vier Noten: N1 - auf der Grundlage der Analyse des Lebenslaufs des Bewerbers; N2 - nach einem Gespräch, N3 - auf der Grundlage eines Wissenstests und N4 - auf der Grundlage eines Eignungstests, wie in Tabelle 3.3 dargestellt.

Tabelle 3.3. Die Erstbewertung - Noten, Kriterien und Punkte:

NOTEN NA Erstbeurteilung	Beschreibung der Note	Maximale Anzahl der Punkt	Anzahl der vergebenen Punkte
N_1	Analyse des Lebenslaufs des Kandidaten	10	
N_2	Interview – **Für Mentoren / Für Studenten**	10	
N_3	Test der Kenntisse	10	
N_4	Eignungstest	10	

Die am Validierungsprozess beteiligten Personen/Berufsprofile (im Allgemeinen und für das EESLD-Projekt) sind in Tabelle 3.4 aufgeführt.

Tabelle 3.4. Die am Validierungsprozess beteiligten Personen/Berufsprofile

Partners	Allgemeine Beschreibung	Für das ESSLD-Projekt	Allgemeine Profilbeschreibung für jeden Partner
Österreich	Berater/Experte für nachhaltige Regionalentwicklung	Karmen MENTIL	Alpine Pearls ist eine Vereinigung von Gemeinden, die sich auf Urlaub mit umweltfreundlicher Mobilität in den Alpen konzentriert. Seit der Gründung im Jahr 2006 war Frau Mentil (externe Beraterin) für das Management des Vereins zuständig und übernahm zahlreiche Aufgaben in den Bereichen Marketing, Finanzen, EU-Projekte usw. Sie baute strategische Partnerschaften mit Organisationen auf, die dieselben Werte wie Alpine Pearls teilen.
Griechenland	Berater/Experte für nachhaltige Regionalentwicklung	Vasileios BELLIS Lamprini TRIANTOU	Die Entwicklungsagentur von Karditsa (AN.KA. s.a) ist eine gemeinnützige Entwicklungsgesellschaft der lokalen Behörden. Das Schlüsselelement der Identität von ANKA S.A. ist die Umsetzung von Programmen

Partners	Allgemeine Beschreibung	Für das ESSLD-Projekt	Allgemeine Profilbeschreibung für jeden Partner
			und Projekten. Dies sind die wesentlichen Bestandteile der Intervention. Sie sind das Ergebnis eines komplexen Prozesses der Planung, Dokumentation und Beantragung. Durch die Programme und Projekte wird die Entwicklung sowohl der ländlichen als auch der städtischen Gebiete angestrebt, indem alle Arten von Ressourcen (natürliche, menschliche und kulturelle) hervorgehoben und genutzt werden, wobei die lokale Initiative und das Unternehmertum als treibende Kraft vorgeschlagen werden. Das Entwicklungskonzept der AN.KA SA konzentriert sich seit über 30 Jahren auf den Aufbau von Kapazitäten und die Stärkung der lokalen Bevölkerung, insbesondere der benachteiligten Gruppen, sowie auf die Vermeidung von sozialer Ausgrenzung. Die Programme und Projekte werden so konzipiert und umgesetzt, dass sie einer kohärenten und integrierten Vision für die lokale Entwicklung dienen. Jedes einzelne Programm entspricht den spezifischen Bedürfnissen und erfüllt ein individuelles Ziel dieser Vision, die durch soziale Konsultationen ständig aktualisiert und bereichert wird. All dies stellt erhöhte Anforderungen an die Planung, das Management und die operationelle Angemessenheit, da die Programme einerseits den von allen lokalen Körperschaften (von denen die meisten Anteilseigner von AN.KA sind) erarbeiteten Strategien entsprechen müssen und andererseits mit der nationalen und gemeinschaftlichen Politik in Einklang stehen müssen.
Italien	Beteiligte Experten/Mitarbeiter sind Experten für Zertifizierungstechniken (ETC);	Manuela AUDENINO Greta BRAIDA Experten aus	Experten für Zertifizierungstechniken (ETC); Angemessen geschulter

Partners	Allgemeine Beschreibung	Für das ESSLD-Projekt	Allgemeine Profilbeschreibung für jeden Partner
	angemessen geschulte Betreiber von Zertifizierungsprozessen (OAF) und Experten aus Unternehmen oder Berufsbildungssystemen - Region Piemont	Unternehmen oder Berufsbildungssystemen	Operator für Zertifizierungsprozesse (OAF)
Rumänien	Experten des Zentrums für fortgeschrittene Technologien - CTANM	Nicolae IONESCU Andrei DUMITRESCU Manuela-Roxana DIJMĂRESCU	Das Zentrum für fortgeschrittene Technologien (CTANM) ist eine Forschungs- und Ausbildungseinheit mit finanzieller und funktioneller Autonomie innerhalb der PUB, die 1996 gegründet wurde und für die Definition und Umsetzung sowohl der aktuellen internen b-Learning-Verfahren als auch der LLL-Entwicklungsstrategie der Universität für die Zukunft zuständig ist (www.ctanm.pub.ro).
Spanien	F.P.T & IFESCOOP Experten für Berufsbildung, Unterricht, Lehrplanentwicklung und Bewertung.	Carolina YAGÜE Isidoro GARCÍA Fernando BENAVENTE Emilio SANZ	IFESCOOP als Einrichtung, die mit Unternehmen, Behörden, Gewerkschaften und dem Ausbildungsprozess in Verbindung steht, und FPT als Berufsbildungszentrum führen die Orientierung und Vorbewertung der an der Zertifizierung ihrer Ausbildung und ihres beruflichen Hintergrunds interessierten Schüler durch, um sie zum Zertifizierungsprozess zu führen, der ausschließlich von der Bildungsbehörde durchgeführt wird.
Türkei	Experten für nachhaltige Entwicklung	Cagri BULUT Serpil KAHRAMANA	Die Yasar-Universität wurde 2001 in Izmir, Türkei, gegründet und hat sich zum Ziel gesetzt, durch erstklassige Bildung und Forschung nachhaltige Werte zu schaffen und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, indem sie innovative Persönlichkeiten heranbildet, die die Zukunft gestalten werden. Die Yasar-Universität hat die klare Vision, eine Weltklasse-Universität zu werden, die sich der Gestaltung und Neudefinition der Zukunft widmet. Die Yasar-Universität verfügt über neun Fakultäten, drei Berufsschulen und eine Graduiertenschule. Etwa 10.000 Studenten sind in den

Partners	Allgemeine Beschreibung	Für das ESSLD-Projekt	Allgemeine Profilbeschreibung für jeden Partner
			Programmen der Yasar-Universität eingeschrieben. Neben den formalen Studiengängen verfügt die Yasar-Universität auch über eine Reihe von Forschungszentren. Das Zentrum für offenen und Fernunterricht der Yasar-Universität bietet Programme für lebenslanges Lernen an, und mehr als 8.000 Lernende aus mehr als hundert Ländern haben an den LLP-Programmen teilgenommen. Die Yasar-Universität engagiert sich für Nachhaltigkeit, die auch eine Säule ihres strategischen Plans ist, und die Yasar-Universität wurde in den Impact Factor Index der Times Higher Education aufgenommen, der auf den Errungenschaften der SDgs der UN basiert.

3.3.3.1. N_1 – Analyse des Lebenslaufs

Sowohl für EESLD-Kandidaten als auch für Mentoren basiert die Bewertung des Lebenslaufs auf den in Tabelle 3.5 aufgeführten Punkten.

Tabelle 3.5

Nr.	Kriterium	Subkriterium	Maximale Anzahl von Punkten	Anzahl der vergeben en Punkte
1.	***Allgemeine Struktur des Lebenslaufs; entsprechend der Europass-Struktur***		**2.0**	
2.	***Berufliche Erfahrung***	Korrekte Darstellung der Informationen	**0.5**	
		Einschlägige Erfahrung in Bezug auf die EESLD-Kompetenzen	**2.0**	
3.	***Bildung und Weiterbildung***	Korrekte Präsentation von Informationen *(einschließlich der Präsentation von Fremdsprachen, die gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen bekannt sind - Selbstbewertungsraster)*	**0.5**	
		Einschlägige Ausbildung in Bezug auf EESLD-Kompetenzen	**2.0**	
		Kenntnis von mindestens zwei Fremdsprachen	**1.0**	
4.	***Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen***	Korrekte Darstellung der Informationen	**0.5**	
		Einschlägige persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf die EESLD-Kompetenzen	**1.0**	
5.	***Zusätzliche Informationen***	Relevante Zusatzinformationen in Bezug auf die EESLD-Kompetenzen	**0.5**	
	Insgesamt (Note N_1)		**10.0**	

3.3.3.2. N_2 - Interview

A. Für Studenten (Kandidaten für das EESLD Zertifikat)

Interview-Leitfaden

Datum.....
Name des Kandidaten:.....
Interviewer:.....

Teil I. Motivation (2 Punkte)
F1. Wie haben Sie von dem EESLD-Beruf erfahren?
……..
F2. Do you know the skills of the EESLD?
…… ..
F3. Warum wollen Sie das EESLD-Zertifikat erwerben?
……
F4. Wo, wann und wie werden Sie das erhaltene Zertifikat verwenden?
……
Teil II. Akademische Leistungen und Erfahrungen in der Berufsausbildung (3 Punkte)

F1. Welche Ausbildung haben Sie? Welchen Abschluss? In welchem Land wurde er erworben?
.....
F2. Beinhaltet Ihr Studium Lehrpläne, Kurse oder Kursmodule mit Lernergebnissen, die zu den geforderten EESLD-Kompetenzen gehören?
.....
F3. Verfügen Sie über Dokumente/Diplome, die Ihr Studium bescheinigen?
.....
F4. Welche Fremdsprachen beherrschen Sie? Auf welchem Niveau (geschrieben, gelesen, gesprochen)?
.....
F5. Welche IKT-Kenntnisse haben Sie? Welche Software können Sie verwenden?
.....
F6. Haben Sie eine Ausbildung in nationaler/europäischer Gesetzgebung? Auf welchem Niveau?
.....

Teil III. Berufserfahrung (3 Punkte)
F1: Wo haben Sie bisher gearbeitet und welche Positionen hatten Sie inne? Was waren Ihre Aufgaben?
.....
F2. Verfügen Sie über Verwaltungserfahrung?
.....
F3. Haben Sie Erfahrung mit nachhaltiger lokaler Entwicklung?
.....
F4. Haben Sie sich an lokalen Entwicklungsprojekten beteiligt?
.....
F5. Kennen Sie die Rechtsvorschriften zur ländlichen, städtischen, lokalen, nationalen und regionalen Entwicklung?
.....

Teil IV. Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen (1,5 Punkte)
F1. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, unter Stress zu arbeiten?
.....
F2. Halten Sie sich für eine anpassungsfähige, flexible Person?
.....
F3. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Autonomie und Verantwortung in den Jobs ein, die Sie vorher hatten?
.....
F4. Waren Sie an Tätigkeiten beteiligt, bei denen schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeiten eine wichtige Rolle gespielt haben?
.....
F5. Haben Sie in einem Team gearbeitet? Wie schätzen Sie Ihre Fähigkeit ein, mit Kollegen, Kunden und der örtlichen Gemeinschaft zu interagieren?
.....

Teil IV. Andere Informationen. Hobby (0,5 Punkte)
F1. Haben Sie ein Hobby? Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?
.....
F2. Treiben Sie Sport? Sind Sie ein Amateur? Sind Sie in einem Club legitimiert?
.....
F3. Haben Sie sich freiwillig gemeldet? Wann? Wo?
.....
F4. Sind Sie Mitglied in einem Berufsverband?
.....
F5. Können Sie eine kurze Beschreibung Ihrer Persönlichkeit geben?

.....

Unterschrift des Interviewers:……..

Auf der Grundlage des Gesprächs erhält der Bewerber für das EESLD-Zertifikat die Note N2 (auf einer Skala von 1 bis 10).

B. Für Mentoren

Interview-Leitfaden

Datum.....
Name des Kandidaten:.....
Interviewer:.....

Teil I. Motivation (2 Punkte)
F1. Wie haben Sie von dem EESLD-Mentorenberuf erfahren?
.....
F2. Kennen Sie die Fähigkeiten der EESLD?
....
F3. Kennen Sie die Fähigkeiten eines EESLD-Mentors?
....
F4. Warum wollen Sie ein EESLD-Mentor werden?
.....
F5. Wo, wann und wie werden Sie als EESLD-Mentor tätig sein?
.....

Teil II. Akademische Leistungen und Erfahrungen in der Berufsausbildung (3 Punkte)
F1. Welche Ausbildung haben Sie? Welchen Abschluss? In welchem Land wurde er erworben?
.....
F2. Beinhaltet Ihr Studium Lehrpläne, Kurse oder Kursmodule, deren Lernergebnisse in den geforderten EESLD-Mentorenkompetenzen enthalten sind?
.....
F3. Verfügen Sie über Dokumente/Diplome, die Ihr Studium bescheinigen?
.....
F4. Welche Fremdsprachen beherrschen Sie? Auf welchem Niveau (geschrieben, gelesen, gesprochen)?
.....
F5. Verfügen Sie über pädagogische Kenntnisse? Wann und wo haben Sie diese erworben? Verfügen Sie über Dokumente/Diplome, die Ihr Studium bescheinigen?
.....

F6. Welche IKT-Kenntnisse haben Sie? Welche Software können Sie verwenden?
.....
F7. Haben Sie eine Ausbildung in nationaler/europäischer Gesetzgebung? Auf welchem Niveau?
.....

Teil III. Berufserfahrung (3 Punkte)
F1: Wo haben Sie bisher gearbeitet und welche Positionen hatten Sie inne? Was waren Ihre Aufgaben?
.....
F2. Verfügen Sie über Verwaltungserfahrung?

.....
Q3. Haben Sie Erfahrung mit nachhaltiger lokaler Entwicklung?
.....
Q4. Haben Sie sich an lokalen Entwicklungsprojekten beteiligt?
.....
Q5. Kennen Sie die Rechtsvorschriften zur ländlichen, städtischen, lokalen, nationalen und regionalen Entwicklung?
.....
Q6. Haben Sie Lehrerfahrung? Was sind Ihre Lehrmethoden?
.....

Teil IV. Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen (1.5 Punkte)
Q1. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, unter Stress zu arbeiten?
.....
Q2. Halten Sie sich für eine anpassungsfähige, flexible Person?
.....
Q3. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Autonomie und Verantwortung in den Jobs ein, die Sie vorher hatten?
.....
Q4. Waren Sie an Tätigkeiten beteiligt, bei denen schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeiten eine wichtige Rolle gespielt haben?
.....
Q5. Haben Sie in einem Team gearbeitet? Wie schätzen Sie Ihre Fähigkeit ein, mit Studenten, Kollegen, Kunden und der lokalen Gemeinschaft zu interagieren?
.....

Teil IV. Andere Informationen. Hobby (0,5 Punkte)
Q1. Haben Sie ein Hobby? Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?
.....
Q2. Treiben Sie Sport? Sind Sie ein Amateur? Sind Sie in einem Club legitimiert?
.....
Q3. Haben Sie sich freiwillig gemeldet? Wann? Wo? Haben Sie freiwillige Studententeams koordiniert?
.....
Q4. Sind Sie Mitglied in einem Berufsverband?
.....
Q5. Können Sie eine kurze Beschreibung Ihrer Persönlichkeit geben?
.....

Unterschrift des Interviewers:……..

Auf der Grundlage des Gesprächs erhält der Bewerber für den EESLD-Mentor die Note N2 (auf einer Skala von 1 bis 10).

3.3.3.3. N_3 – Test der Kenntnisse

A. Für Studenten (Kandidaten für das EESLD-Zertifikat)

Die Wissensstruktur für EESLD-Absolventen wird von jedem Partner festgelegt und sollte Fragen zu folgenden Themen enthalten:
- Europäische Gesetzgebung und Fonds im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung;
- Projektleitung;

- Gemeinsame Planung;
- Digitales Marketing.

Auf der Grundlage des Tests wird der Kandidat eine N3-Note (auf einer Skala von 1 bis 10) erhalten.

B. Für Mentoren

Die Wissensstruktur für die EESLD-Mentoren wird von jedem Partner festgelegt und sollte Fragen zu folgenden Themen enthalten:
- Europäische Gesetzgebung und Fonds im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung;
- Projektmanagement;
- Gemeinsame Planung;
- Digitales Marketing;
- Die Psychologie der Bildung;
- Pädagogik.

Auf der Grundlage des Tests erhält der Kandidat eine N3-Note (auf einer Skala von 1 bis 10).

3.3.3.4. N_4 - Eignungstest

A. Für Studenten (Kandidaten für das EESLD-Zertifikat)

Die Eignungs-/Fähigkeits-/Fertigkeitsprüfung wird in Form einer Fallstudie durchgeführt. Der Kandidat wird mit der Situation eines Ortes/Gebietes mit einem Problem konfrontiert. Er/sie wird gebeten, ein Projekt zur Lösung des gegebenen Problems zu entwerfen.
Auf der Grundlage des Tests erhält der Kandidat eine N4 (auf einer Skala von 1 bis 10).

B. Für Mentoren

Die Eignungs-/Fähigkeits-/Fertigkeitsprüfung besteht aus einem Unterrichtsplan für eine Fallstudie. Der Kandidat wird mit der Situation eines Ortes/Gebietes mit einem Problem konfrontiert. Er/sie wird gebeten, einen Unterrichtsplan zu entwerfen, der die Schüler anleitet, ein Projekt zur Lösung des gegebenen Problems durchzuführen.
Auf der Grundlage der Prüfung erhält der Kandidat eine N4-Note (auf einer Skala von 1 bis 10).

3.3.4. (Teilweise) Validierung auf der Grundlage früherer Erfahrungen

Für die Schüler/Kandidaten, die das EESLD-Zertifikat erwerben möchten, wird in dieser Phase eine Teilvalidierung der bisherigen Erfahrung auf der Grundlage der zuvor im formalen, informellen und nicht-formalen Rahmen erworbenen Kompetenzen gemäß den in 3.3.5.2 beschriebenen Kriterien durchgeführt. Je nach der erreichten Note wird der Kandidat den gesamten Kurs absolvieren (für die Stufen 0 und I), nur bestimmte Module besuchen (Stufe II) oder direkt an der Prüfung teilnehmen (für Stufe III).
Um EESLD-Mentor zu werden, muss die Stufe III erreicht werden, wobei die Bewertung der vier zusätzlichen Kompetenzen zu berücksichtigen ist. In diesem Fall kann das EESLD-Mentor-Zertifikat ohne eine Abschlussprüfung erworben werden.

3.3.5. Bewertungsraster für die Erst- und Endbewertung des Kandidaten

3.3.5.1. Die Struktur des Bewertungsrasters

Das Bewertungsraster basiert auf dem Europäischen Qualifikationsrahmen - EQF gemäß der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und wurde an die Ministerialverordnung Nr. 4.430/2009 über die Verwendung des Nationalen Qualifikationsrahmens im Hochschulbereich angepasst und aktualisiert. 4.430/2009 über die Verwendung des Nationalen Qualifikationsrahmens in der Hochschulbildung, herausgegeben vom Ministerium für Bildung, Forschung und Innovation, veröffentlicht im Amtsblatt Rumäniens, Teil I, Nr. 545 / 5.VIII.2009. Das Raster ist in acht Deskriptoren gegliedert, die den Fachkompetenzen und den überfachlichen Kompetenzen entsprechen. Für jeden der acht Deskriptoren gibt es drei Stufen: I-Grundstufe; II-Mittelstufe. III-Fortgeschrittene Stufe. Hinzu kommt die Nullstufe für Fälle, in denen die Fähigkeiten des Bewerbers (vor Beginn des Kurses oder nach dessen Abschluss) unbedeutend sind.
In den Spalten C1, C2, C3... usw. werden die Kompetenzen aufgeführt, die gemäß dem EESLD-Profil im Kurs (Lernergebnisse) vermittelt werden müssen.
Schlussfolgerung:
0 - Kein Niveau/Kein Profil, NA ∈ (0; 2); I. Grundlegendes Niveau/Teilweises Profil - Grundlegend, NA ∈ (2; 5); II. Mittleres Niveau/Teilprofil - Mittelwert, NA ∈ [5; 8,5]. III. Fortgeschrittenes Niveau/Volles Profil, NA ∈ [8,5; 10]

3.3.5.2. Detail des Bewertungsrasters und der Nutzung

STUFE 1: Vor Beginn des Kurses (für Studenten und Mentoren)

- Nachdem sich der Kandidat durch eine Bewerbung registriert hat, wird seine Akte analysiert und eine erste Bewertung durchgeführt, um die zuvor erworbenen Kompetenzen im formalen, nicht-formalen und informellen Rahmen zu ermitteln. In dieser Phase wird das Bewertungsraster wie folgt verwendet:
- Der Lebenslauf des Bewerbers wird analysiert und die Note N_1 vergeben (siehe 3.3.3.1);
- Es wird ein Gespräch mit dem Bewerber geführt, das mit N_2 bewertet wird (siehe 3.3.3.2);
- Der Kandidat absolviert einen Wissenstest und erhält die Note N_3 (siehe 3.3.3.3);
- Der Kandidat legt eine Prüfung der Fähigkeiten und Fertigkeiten ab und erhält die Note N_4 (siehe 3.3.3.4);
- Der gewichtete Durchschnitt dieser Noten wird mit einer (vor Beginn des Kurses) erhaltenen Ausgangsnote berechnet: $N_A = \sum_{k=1}^{4} q_k \cdot N_k$
- Auf der Grundlage dieser ersten Bewertung wird in den Spalten C1, C2, C3.... für jeden Deskriptor auf den Niveaus I, II oder III ein Punkt (-) eingetragen und die erste Bewertungsnote geschrieben (vor Beginn des Kurses).
- Auf der Grundlage dieser ersten Bewertung wird festgelegt, ob der Kandidat den gesamten Kurs oder nur bestimmte Module absolvieren wird:
  - Für die Niveaustufen 0 - No (Kein Profil, gewichteter Durchschnitt N_A zwischen 0 und 2) und I. Basic (Teilprofil - Basic, Noten zwischen 2 und 5) muss der Kandidat den gesamten Kurs absolvieren;
  - Für II. Mittlere Stufe (Teilprofil - Mittel, gewichteter Durchschnitt N_A zwischen 5 und 8,5) durchläuft der Kandidat nur bestimmte, vom Bewerter festgelegte Module;
  - Für III. Fortgeschrittene Stufe (Vollständiges Profil, gewichteter Durchschnitt N_A zwischen 8,5 und 10) wird der Kandidat den Kurs nicht absolvieren, sondern direkt die Abschlussprüfung ablegen.

Im Falle von Mentoren werden nur Mentoren mit Level III akzeptiert. Die Durchschnittsnote N_A wird auf dem Zeugnis des Mentors vermerkt.

STUFE 2. Nach Abschluss des Kurses (nur für Studenten)

- Der Kandidat legt einen Wissenstest ab und erhält die Note N_5;
- Der Kandidat legt einen Test über seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ab (oder eine Fallstudie oder ein Projekt usw.) und erhält die Note N_6;
- Der gewichtete Durchschnitt dieser Noten (N_5 and N_6) wird mit der Note der Abschlussprüfung N_B (nach Abschluss des Kurses) berechnet.
- Auf der Grundlage dieser abschließenden Bewertung wird ein Stern (*) in den Spalten C1, C2, C3.... für jeden Deskriptor auf den Niveaus I, II oder III eingetragen und die abschließende Bewertungsnote wird geschrieben (nach Abschluss des Kurses).
- Die N_A und N_B Noten, sowie der allgemeine Durchschnitt $N_F = (N_A + N_B)/2$ werden auf dem Zeugnis des Absolventen vermerkt.

- Der Kandidat legt einen Wissenstest ab und erhält die Note N5;
- Der Kandidat legt einen Test über seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ab (oder eine Fallstudie oder ein Projekt usw.) und erhält die Note N6;
- Der gewichtete Durchschnitt dieser Noten (N5 und N6) wird mit der Note der Abschlussprüfung NB (nach Abschluss des Kurses) berechnet.
- Auf der Grundlage dieser abschließenden Bewertung wird ein Stern (*) in den Spalten C1, C2, C3.... für jeden Deskriptor auf den Niveaus I, II oder III eingetragen und die abschließende Bewertungsnote wird geschrieben (nach Abschluss des Kurses).
- Die NA- und NB-Noten sowie der allgemeine Durchschnitt NF = (NA + NB)/2 werden auf dem Zeugnis des Absolventen vermerkt.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills for Local Developer

Bewertungsraster für die Erst- und Endbewertung des Bewerbers [2]

Niveau Deskriptoren			Kompetenzen/Fertigkeiten gemäß Berufsstandard	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10
BERUFLICHE KOMPETENZEN	KNOWLEDGE (kognitive Dimension)	**1. Kenntnis, Verständnis und Verwendung der Fachsprache**	I. Kenntnis und Verständnis grundlegender Konzepte, Theorien und Methoden des Fachgebiets und des Spezialisierungsbereichs; deren korrekte Anwendung in der professionellen Kommunikation	.	.								
			II. Vertiefte Kenntnisse des Fachgebiets und seiner spezifischen theoretischen, methodischen und praktischen Entwicklungen; angemessener Sprachgebrauch bei der Kommunikation mit unterschiedlichen beruflichen Umfeldern	*	*								
			III. Systematische, fortgeschrittene Kenntnisse von Konzepten, Methoden, Kontroversen und neuen Hypothesen, die für das Fachgebiet spezifisch sind; Kommunikation mit Spezialisten in verwandten Bereichen										
		2. Erläuterung und Auslegung	I. Anwendung von Grundkenntnissen zur Erklärung und Interpretation verschiedener Arten von Konzepten, Situationen, Prozessen, Projekten usw. im Zusammenhang mit dem Fachgebiet										
			II. Anwendung von Fachwissen zur Erklärung und Interpretation neuer Situationen in breiteren Zusammenhängen des Fachgebiets										
			III. Anwendung fortgeschrittener Prinzipien und Methoden zur Erklärung und Interpretation neuer und komplexer theoretischer und praktischer Situationen/Probleme, die für das Fachgebiet spezifisch sind, aus verschiedenen Perspektiven										
	FÄHIGKEITEN (Funktionelle - handlungsbezogene	**3. Anwendung, Transfer und Problemlösung**	I. Anwendung grundlegender Prinzipien und Methoden zur Lösung klar umrissener Probleme/Situationen, die typisch für den Bereich sind, unter den Bedingungen einer qualifizierten Unterstützung										
			II. Integrale Anwendung des begrifflichen und methodischen Instrumentariums in unvollständig definierten Situationen, um neue theoretische und praktische Probleme zu lösen										
			III. Auswahl und Anwendung fortgeschrittener Prinzipien, Theorien und Methoden des Wissens, Übertragung von Methoden von einem Gebiet auf ein anderes, interdisziplinäre Ansätze zur Lösung neuer und komplexer theoretischer und praktischer Probleme										
		4. Kritische und konstruktive Reflexion	I. Angemessene Anwendung von Standard-Evaluierungskriterien und -methoden zur Bewertung der Qualität, Vorteile und Grenzen von Prozessen, Programmen, Projekten, Konzepten, Methoden und Theorien										
			II. Die differenzierte und sachgerechte Anwendung von Bewertungskriterien und -methoden, um Werturteile zu formulieren und konstruktive Entscheidungen zu begründen										
			III. Kritisch-konstruktive Bewertung bestehender Projekte und Ergebnisse weltweit, Bewertung des Stands der theoretischen und methodischen Kenntnisse, Ermittlung der Wissens- und Anwendungsprioritäten des Bereichs										
		5. Kreativität und Innovation	I. Ausarbeitung professioneller Projekte unter Anwendung bekannter Prinzipien und Methoden in diesem Bereich										
			II. Entwicklung professioneller Projekte unter innovativem Einsatz eines breiten Spektrums quantitativer und qualitativer Methoden										
			III. Konzeption und Durchführung origineller Projekte auf der Grundlage fortgeschrittener Methoden, die zur Entwicklung von Kenntnissen auf dem Gebiet, der Technologie und/oder der Arbeitsmethoden führen										
TRANSVERSAL COMPETENCES	Rollen kompetenzen	**6.Selbstständigkeit und Verantwortung**	I. Verantwortungsvolle Ausführung von beruflichen Aufgaben unter den Bedingungen begrenzter Selbständigkeit und qualifizierter Unterstützung										
			II. Ausführung komplexer beruflicher Aufgaben unter den Bedingungen der beruflichen Selbständigkeit und Unabhängigkeit										
			III. Initiierung und innovative Entwicklung von komplexen theoretischen und praktischen Projekten										
		7. Soziale Interaktion	I. Vertrautmachen mit den Rollen und Tätigkeiten, die für die Teamarbeit und die Verteilung der Aufgaben auf den untergeordneten Ebenen spezifisch sind										
			II. Übernahme von Rollen/Funktionen bei der Leitung der Tätigkeit von Berufsgruppen										
			III. Übernahme von Verantwortung und Fähigkeit zur Organisation und Leitung der Tätigkeit von Berufsgruppen										
	and berufliche Entwicklung competenc	**8. Persönliche und berufliche Entwicklung**	I. Bewusstsein für die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterbildung; effiziente Nutzung von Lernressourcen und -techniken für die persönliche und berufliche Entwicklung										
			II. Selbststeuerung des Lernprozesses, Diagnose des Ausbildungsbedarfs, reflektierende Analyse der eigenen beruflichen Tätigkeit										
			III. Entwicklung von Projekten, die auf Kreativität als Grundlage für die Selbstverwirklichung ausgerichtet sind										
Erste Bewertungsnote (vor Kursbeginn)													
Abschließende Bewertungsnote (nach Abschluss des Kurses)													
Anmerkungen													

0 – No level/No Profile, $N_A \in (0; 2]$; **I.** Basic level/Partial Profile – Basic, $N_A \in (2; 5)$; **II.** Mean level/Partial Profile – Mean, $N_A \in [5; 8.5)$. **III.** Advanced level/Full profile, $N_A \in [8.5; 10]$

C6, C7, C8, C9, C10 – zusätzliche Kompetenzen für Mentoren

[2] Angepasst und aktualisiert von der Ministerialverordnung Nr. 4.430/2009 über die Verwendung des Nationalen Qualifikationsrahmens in der Hochschulbildung, herausgegeben vom Ministerium für Bildung, Forschung und Innovation, veröffentlicht im Amtsblatt Rumäniens, Teil I, Nr. 545 / 5.VIII.2009

3.4. Ausbildungsbedarf für EESLD-Kandidaten identifizieren (nur für Studenten)

Auf der Grundlage dieser ersten Bewertung wird festgelegt, ob der Kandidat den gesamten Kurs oder nur bestimmte Module (maßgeschneiderter Kurs) durchläuft, also:
- Für 0 - kein Niveau/Kein Profil, gewichteter Durchschnitt NA ∈ (0; 2]; I. Grundniveau/Teilprofil - Grund, Noten ∈ (2; 5), der Kandidat wird den gesamten Kurs absolvieren;
- Für II. Mittleres Niveau/Teilprofil - Mittlerer, gewichteter Durchschnitt NA ∈ [5; 8,5), der Kandidat durchläuft nur bestimmte, vom Bewerter festgelegte Module;
- Für III. Fortgeschrittene Stufe/Volles Profil, gewichteter Durchschnitt NA ∈ [8,5; 10], der Kandidat nimmt nicht am Kurs teil, sondern legt direkt die Abschlussprüfung ab.

Da die Kandidaten das EESLD-Zertifikat nach dem Ablegen einer Prüfung erhalten und die Mentoren das Zertifikat nach der Anfangsbeurteilung (nur wenn sie das Niveau III erreichen), muss definiert werden, was die ABSCHLUSSPRÜFUNG für die beiden Kategorien bedeutet, wie folgt:
ABSCHLUSSPRÜFUNG FÜR EESLD-ZERTIFIKATSKANDIDATEN = Die beiden Prüfungstests, die der Kandidat nach Absolvierung des üblichen Kurses oder nach Erreichen des Niveaus III in der Anfangsbeurteilung (N_A-Note) ablegt: ein Test der Kenntnisse (Note N_5) und ein Test der Fähigkeiten/Fertigkeiten (Note N_6). Der gewichtete Durchschnitt dieser Noten ergibt die Note der Abschlussprüfung (Note N_B)
ABSCHLUSSPRÜFUNG FÜR EESLD-MENTOREN = Die beiden Prüfungstests, die bei der Anfangsbeurteilung abgelegt wurden: ein Test der Kenntnisse (Note N_3) und ein Test der Fähigkeiten/Fertigkeiten (Note N_4). Diese Noten werden bei der Bestimmung der gewichteten Durchschnittsnote N_A berücksichtigt, und wenn $N_A \in [8,5; 10]$ ist, kann der Bewerber das Mentorenzertifikat erhalten.

3.5. Flexibler/modularer Ausbildungskurs für EESLD-Studenten-Kandidaten (nur für Studenten)

Die beiden in Abschnitt 3.3.3 vorgestellten Prüfungen werden je nach den von den Kandidaten belegten Modulen angepasst (maßgeschneiderte Prüfungsstruktur), so dass:
- Der Kandidat absolviert einen Wissenstest und erhält die Note N_5;
- Der Kandidat legt einen Test über seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ab (oder eine Fallstudie oder ein Projekt usw.) und erhält die Note N_6;
- Der gewichtete Durchschnitt dieser Noten (N_5 und N_6) wird errechnet, wobei eine Endnote N_B (nach Abschluss des Kurses) vergeben wird.

3.6. Zertifizierung des europäischen Experten für nachhaltige lokale Entwicklung

In the perspective of the sustainability of the project or future continuation of this project, the certification of the European expert in sustainable local development occupation can be approached and its inclusion in the category of regulated professions that benefit from the automatic recognition system between the member countries of the European Union.

LITERATURHINWEISE

UNESCO (2012). *UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

Council of European Union (2012), *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning*, Official Journal of European Union.

Council of European Union (2016), *Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*, Official Journal of European Union, C 484.

Council of European Union (2017), *Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning*, 22.05.2017

European Parliament (2008), *Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*, 23.04.2008

French Parliament (2002), *LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*, JORF du 18 janvier 2002, page 1008, art. 133–146.

Polish Parliament (2015). *The Act of 22 December 2015 on the Integrated Framework of Qualifications*, OJ 2016 item 64.

Romanian Parliament (2011), *Romanian National Education Law*, Monitorul Oficial al României.

Romanian Ministry of Education (2021), *Methodology on the criteria and procedures for the assessment and certification of professional evaluators, evaluators of evaluators and external evaluators*, Monitorul oficial

Romanian Ministry of Education and Scientific Research and Romanian Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (8 September 2004), *Order no. 468/2004 for the approval of the Procedure for the assessment and certification of professional competences obtained in ways other than formal ones*, Monitorul oficial, 05.10.2004

Andersson, P., Fejes, A. and Song-Ee A. (2004). *Recognition of prior vocational learning in Sweden*, Studies in the Education of Adults, 36(1), 57-71.

Bjørnåvold, J. (2007). *The potential impact of the European Qualifications Framework (EQF) on systems for validation of non-formal and informal learning*. Managing European diversity in lifelong learning, 79.

Bohlinger S. and Münchhausen G. (2011). *Recognition and validation of prior learning*. in Bohlinger, S. and Münchhausen, G. (eds) Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning, Bielefeld: Bertelsmann Verlag

Boswell, C. and Geddes, A. (2011). *Migration and Mobility in the European Union*. Chippenham & Eastbourne: Palgrave Macmillan.

Butterworth, C. (1992). *More than one bite at the APEL - Contrasting models of accrediting prior learning*. Journal of Further and Higher Education, 16, 39-51.

Cedefop (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office.

Colardyn, D. and Bjørnåvold, J. (2004). *Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU member states*. European Journal of Education, 39(1), 69-89.

Diedrich, A. (2013). *Translating validation of prior learning in practice*. International Journal of Lifelong Education, 32(4), 548–70.

Fassmann, H. and Lane, D. (2009). *Migration and Mobility in Europe: An Introduction*. in Fassmann, H., Haller, M. and Lane, D. (eds.) Migration and mobility in Europe. Trends, patterns and control. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing Ltd.

Garrett, J., Portwood, D. & Costley, C. (2004). *Bridging rhetoric and reality: Accreditation of prior experiential learning (APEL) in the UK*. Bolton: University Vocational Awards Council.

Haapoja, R. & Heikkilä, T. (2009). *Aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen HAAGAHELI An koulutusohjelmien yritystoiminnan ja viestinnän aloitusopinnoissa* [RPL in the introductory studies for entrepreneurship and communication in HAAGA-HELIA UAS]. In P. Haltia & R. Jaakkola (Eds.) Osaaminen esiin: näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen (pp. 61–74). Haaga-Helia puheenvuoroja

Haasler, S.R., Laudenbach, F. and Anslinger, E. (2018) *Comparative Perspectives on Validation of Prior Learning – Experience from Four European Countries*, TVET@Asia, 10: 1-16 [Online].

Hamer, J. (2013). *Love, rights and solidarity in the recognition of prior learning (RPL).* International Journal of Lifelong Education, 32, 481-500.

Harris, J., Wihak, C. and Van Kleef, J. (2014) *Handbook of the Recognition of Prior Learning. Research into practice.* Leicester: National Insitute of Adult Continuing Education.

Laudenbach, F., & Lis, A. (2019). *Enhancing Mobility–Validation of Prior Non-formal and Informal Learning and its Impact on Individuals' Employment Biography: Qualitative Insights from Germany and Poland.* Widening Participation and Lifelong Learning, 21(1), 8-28.

Liossi, F. (2019). *Validation of non-formal and informal learning: From European policies to national implementation* (full text in Greek). Academia, (14), 92-118.

Livingstone, D. W. (2006). *Informal learning: Conceptual distinctions and preliminary findings*. In Z. Bekerman, N. C. Burbules & D. Silberman Keller (Eds.) Learning in places: The informal education reader (pp. 201–226). New York: Peter Lang.

Luomi-Messerer, K. (2019). *How digital forms of assessment and self-assessment might place a new challenge and opportunity for assessment methodologies*. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).

Mathou, C. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update*. France, Luxembourg: Cedefop.

Osman, R. (2004). *Access, equity and justice: Three perspectives on recognition of prior learning (RPL) in higher education*. Perspectives in Education, 22, 139–145

Pokorny, H. & Whittaker, R. (2014). *Exploring the learning experience of RPL*. In J. Harris, C. Wihak & J. Van Kleef (Eds.) Handbook of the recognition of prior learning: Research into practice (pp. 259–283). Leicester: NIACE.

Räisänen, C. & Fortanet-Gómez, I. (2008). *The state of ESP teaching and learning in Western European higher education after Bologna*. In I. Fornanet-Gómez & C. Räisänen (Eds.) ESP in European higher education: Integrating language and content. Amsterdam: John Benjamins.

Schröder, T. (2011). *Die Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen als Perspektive für die berufliche Aus- und Weiterbildung*, bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 03. [Online].

Severing, E. (2015). *Grundlagen der Anerkennung des informellen Lernens*. in Bertelsmann Stiftung (ed) Kompetenzen anerkennen: Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Silvestru, R. C., & Silvestru, C. I. (2019). *Comparative Analysis of Policy Approaches Related to Non-Formal and Informal Learning in European Countries*. Proceedings in Manufacturing Systems, 14(4), 157-162.

Staboulis, M., & Sytziouki, M. (2021). *A constructivist policy rational for aligning non-formal and informal learning to mechanism for validation and recognition of skills: the case of Cyprus*. Journal of Education & Social Policy, 8(1), 68-76.

Staboulis, M., Lazaridou, I., & Boutskou, L. (2020). *Social and economic aspects of recognition and validation of non-formal adult learning system in Greece*.

Stenlund, T. (2010). *Assessment of prior learning in higher education: A review from a validity perspective*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 35, 783–797.

Tuomainen, S. (2018). *Examination as the method in the recognition of prior language learning*. International Journal of Lifelong Education, 37(6), 676-688.
Werquin, P. (2010). *Recognising non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices*. Paris: OECD.
***, (2022), *IO1 Curriculum for the Expert of Sustainable Local Development (EESLD)*, Skilled Project Partnership.

Webographie

(https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm)
(https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/certificate-of-qualifications/certificate-graduates)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/quality-asssurance)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/structure-and-program-certification)
(https://kentradiaviou.gr/info/)
(https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/greece/overview)
"Back to Work" Association (https://inapoilamunca.ro/)
Accreditation y Competencies Professionals (Spanien) (https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html)
Leitfaden für Berater (Spanien) (https://www.todofp.es/dam/jcr:8eeceeea-1271-4b36-bc4c-305601b23c01/2021-gu-a-asesores-peac-ng.pdf)
Österreichische Gesetzgebung (https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/prof.html)
Broschüre über TQF, EQF und Niveaubeschreibungen (Türkei) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-infografigi-2019-i63.html)
Leitfaden für Bewerber (Spanien) (https://www.todofp.es/dam/jcr:2eb662e9-dd80-4144-84b1-0e3156fbb34a/2021-gu-a-personacandidata-peac-ng.pdf)
Kompetenz Beratung ([https://oeibf.at/wp-content/uploads/2020/08/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf)
DEMAL Projekt (Design, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning) (http://www.demalproject.eu/)
EQF-Referenzierungsbericht (Türkei) (https://tyc.gov.tr/trr.pdf)
Leitfaden für Evaluatoren (Spanien) (https://www.todofp.es/dam/jcr:edeacc0d-e308-4c45-b06d-af5d305d0091/2021-gu-a-evaluadores-peac-ng.pdf)
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (https://www.bifeb.at/)
Stiftung für Berufsbildung und voruniversitäre Bildung "FUTURE" (https://www.calificat.ro/lang/ro.html)
Leitfaden zu Lernergebnissen (Türkei) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-ogrenme-kazanimlari-rehberi-i85.html)
Leitfaden zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen (Türkei) (http://www.tyc.gov.tr/indir/yaygin-veserbest-ogrenmelerin-dogrulanmasi-rehberi-i22.html)
Methoden und Instrumente der Beurteilung und Kompetenznachweise des beurteilten Mitarbeiters (https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html)
Rumänische Nationale Behörde für Qualifikationen, http://www.anc.edu.ro/, abgerufen am 31.01.2022.
Verfahrenshandbuch (Spanien) (https://www.todofp.es/dam/jcr:782f3a2c-318e-484d-9ca0-126f49c1a207/2021-manual-procedimiento-peac-ng.pdf)
PROVE - Professionalisierung von Validierungsexperten (https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-

weiterbildung/forschung-research/prove-offical-project-page/ueber-prove/)
Qualifikationsrahmen für die Hochschulbildung, Informationen über Programme (Türkei) (http://www.tyyc.yok.gov.tr/)
SOLVIT(https://www.bmdw.gv.at/Services/Internationale-Services/Binnenmarkt-Services/SOLVITNetzwerkzurProblemloesung.html)
Spanisches Nationales Institut für Qualifikationen (https://incual.educacion.gob.es/)
Strategie der Validierung (Österreich)https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/kompetenzprofile/kompetenzprofile_ueberblick.php)
(https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf)
TQF und EQF (Türkei) (https://www.tyc.gov.tr/)
TQF-Kommunikationsstrategie (Türkei) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-iletisim-stratejisi-i33.html)
TQF-Datenbank (Türkei) (https://portal.tyc.gov.tr/)
TRANSVAL-EU - Validierung von Querschnittskompetenzen in Europa (https://www.transvalproject.eu/)
Türkisches Qualitätssicherungshandbuch (http://www.tyc.gov.tr/indir/tqf-quality-assurance-handbook-i83.html)
Türkische Version der EQR-Note 4 zu Lernergebnissen (http://www.tyc.gov.tr/indir/ogrenme-kazanimlariyaklasimi-i20.html)
Türkische Versionen der EQR-Broschüre und Infografik (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-infografigi-i73.html) and (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-kitapcigi-i24.html)
Validierung von Kompetenzen im Piemont (https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/sistema-certificazione-delle-competenze)
WBA (https://wba.or.at/de/)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer