



2016 – 2018 ValCoVol: Validation of Competences Acquired in Volunteering

Berufsorientierte Validierung von Kenntnissen aus ehrenamtlicher Arbeit

www.valcovol.eu



WEISSBUCH

**zur Anerkennung von Kompetenzen,
die durch Freiwilligenarbeit erworben
wurden**



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

Inhaltsübersicht

1.0	Einführung.....	3
1.1	Validierung erworbener Kompetenzen.....	3
1.2	Freiwillig erworbene Kompetenzen als unsichtbares Potenzial.....	4
1.3	Anerkennung der erworbenen Kompetenzen in der Betreuung von Flüchtlingen.....	4
2.0	Begriffsklärung.....	6
2.1	Was bedeutet die Validierung von non-formal und informell erworbenen Wettbewerbern?.....	6
3.0	Über ValCoVol.....	7
4.0	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	9
5.0	Eine "Vorlage zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen" für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.....	11
5.1	Die "Vorlage zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen" für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.....	13
6.0	Zertifizierung informeller und nicht formaler Kompetenzen.....	16
6.1	Zum Stand in Deutschland.....	16
6.2	Der Stand in Österreich.....	17
6.3	Der Stand in Italien.....	20
6.4	Der Stand in Slowenien.....	23
6.5	Der Stand in der Slowakei.....	26
6.6	Der Stand in der Tschechischen Republik.....	27
7.0	Anlagen: Gute Beispiele.....	29
	Gute Beispiele aus Deutschland.....	29
	Gute Beispiele aus der Slowakei.....	33
	Gute Beispiele aus Österreich.....	35
	Gute Beispiele aus Slowenien.....	36
	Gute Beispiele aus der Tschechischen Republik.....	40
	Gute Beispiele aus Italien.....	40
8.0	Danksagungen.....	43
9.0	Leseliste.....	44
10.0	Die ValCoVol Partnerschaft.....	46

1.0 Einführung

Freiwilligenarbeit ist eine Chance, nicht nur gesellschaftlich aktiv zu sein und Verantwortung für die Zivilgesellschaft zu übernehmen, sondern auch Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Tatsächlich ist Freiwilligenarbeit ein Weg, die soziale Eingliederung zu verbessern, und sie ist auch ein Weg, um in den Arbeitsmarkt (wieder) einzutreten. Inzwischen wird Freiwilligenarbeit als wertvolle Lernumgebung akzeptiert,

- für diejenigen, die Freiwilligenarbeit als Teil ihrer sozialen Verantwortung betrachten, z.B. durch Engagement in der Gemeindefarbeit oder in Hilfsorganisationen,
- für diejenigen, die soziale Kontakte und Aktivitäten suchen, z.B. ältere Menschen, Rentner, Neubürger/innen in einer Stadt,
- für diejenigen, die aus dem formalen Bildungsbereich herausfallen, z.B. nach dem Schulabbruch in der Jugendzeit,
- für diejenigen, die Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt haben, z.B. nach längeren Kinderbetreuungszeiten, bei Arbeitslosigkeit oder wegen fehlender Qualifikationen.

Viele Menschen haben Fähigkeiten im Freiwilligendienst erworben, die für die Gesellschaft im Allgemeinen und für den Arbeitsmarkt im Besonderen von großem Wert sind. Dort werden diese Fähigkeiten und Kompetenzen oft nicht gewürdigt, weil sie nicht im Rahmen der formalen Qualifikation erworben und validiert wurden. Um den steigenden sozialen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden, dürfen relevante Kompetenzen jedoch nicht einfach nur ungenutzt bleiben. Die Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen gewinnt daher im Bereich des lebenslangen Lernens an Bedeutung. **Folglich ist es für alle Freiwilligen nicht nur eine Frage der sozialen Wertschätzung, sondern auch der zu erzielenden Beschäftigungseffekte, ihre erworbenen Kompetenzen adäquat zu validieren.**

1.1 Validierung erworbener Kompetenzen

Die meisten der an der ValCoVol-Partnerschaft beteiligten Länder verfügen bereits über überzeugende Konzepte zur Validierung der Freiwilligenarbeit. Sie sind in den folgenden Teilen dieser Veröffentlichung für Österreich, die Tschechische Republik, Deutschland, Italien, die Slowakei und Slowenien gekennzeichnet. Auch wenn die ValCoVol-Partnerschaft keinen Anspruch

auf Vollständigkeit erhebt, so geben Anzahl und Inhalt doch eine Einschätzung der Situation in diesen Ländern im Allgemeinen wieder.

Was in der Regel fehlt, sind Zertifizierungsverfahren, die sicherstellen, dass diese Kenntnisse den in der formalen Bildung erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechen.

Es ist eine Frage der sozialen Anerkennung und Wertschätzung, Freiwilligen den Zugang zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung dadurch zu erleichtern, dass ihre erworbenen Kompetenzen klar identifiziert werden.

1.2 Freiwillig erworbene Kompetenzen als unsichtbares Potenzial

Europa ist eine Gemeinschaft von Nationen voller sozialer Veränderungen, die große Herausforderungen an die Menschen stellen: Auf dem Arbeitsmarkt müssen sie auf den Fachkräftemangel und die sich ändernden Qualifikationsanforderungen reagieren. In der Zivilgesellschaft sind Menschen mit gravierenden politischen und kulturellen Veränderungen konfrontiert. Sie brauchen zivilgesellschaftliche Kompetenzen, um angemessen reagieren zu können. **Viele Menschen verfügen bereits über arbeitsmarkt- und/oder gesellschaftsrelevante Qualifikationen, diese werden aber meist nicht auf eine entsprechende formale Qualifikation übertragen.** Manchmal sind sich die Individuen selbst nicht einmal ihrer bewusst. Mangelnde formale Qualifikation kann ein Grund dafür sein, dass Menschen auch der Zugang zur Weiterbildung und/oder zum Arbeitsmarkt verwehrt wird. ValCoVol ist somit ein Versuch, die vorhandenen Kompetenzen der europäischen Bürgerinnen und Bürger sichtbarer, verständlicher und damit besser nutzbar zu machen.

1.3 Anerkennung der erworbenen Kompetenzen in der Betreuung von Flüchtlingen

Seit 2014 hat die Freiwilligenarbeit zusätzliche Anerkennung bei Tausenden von Freiwilligen in ganz Europa gefunden, die sich für die Unterstützung von Flüchtlingen eingesetzt haben. Dies

mag nicht in allen europäischen Mitgliedstaaten ein Dauerphänomen sein, aber es ist unbestreitbar, dass die Zahl der Freiwilligen, die in der Flüchtlingsbetreuung tätig sind, seit 2014 enorm zugenommen hat.

Allein in **Deutschland** waren 2015 bis zu acht Millionen Freiwillige in der Flüchtlingsbetreuung tätig. Schätzungen zufolge sind 66% von ihnen seit 2015 aktiv, dem Jahr mit der höchsten Zahl an Flüchtlingen. Während dieses Höhepunkts des Flüchtlingsstroms waren besonders viele Menschen in die Betreuung von Flüchtlingen involviert. Einige weitere Daten geben Aufschluss über das "Profil" dieser Freiwilligen: 72% der Flüchtlingshelfer/innen in Deutschland sind weiblich, 75% der Flüchtlingshelfer/innen sind jünger als 60 Jahre. 88% der Flüchtlingshelfer/innen haben einen Hochschulabschluss oder eine Fachhochschulreife.¹

Auch in **Österreich** wurde die Versorgung der 2015 eintreffenden Flüchtlinge weitgehend durch Freiwilligenarbeit unterstützt: Jeder vierte Österreicher war in die Flüchtlingshilfe eingebunden (23,1%).² Auch hier gab es je nach Bildungsniveau einen Unterschied: Während sich 19,8% der Pflichtschulabsolvent/innen für Flüchtlinge engagierten, lag der Anteil derjenigen mit der höchsten Schulbildung oder einem Hochschulabschluss bei 32,1%.

Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, dass Menschen dazu ihren Arbeitsplatz zeitweise verlassen haben oder nebenher Unterstützung leisteten, sei es bei der Unterbringung von Flüchtlingen, bei der Verpflegung oder in der Verwaltung. In der Regel berichten sie von vielen neuen Erfahrungen und Fähigkeiten, die sie selbst an sich entdeckt haben.

Aber in den seltensten Fällen wurde das neu erworbene Wissen adäquat erfasst und ausgewertet, um den Freiwilligen einen Nutzen aus ihrem Engagement zu ermöglichen. Für viele mag dies nicht wichtig genug gewesen sein, weil sie dann in ihr "normales Leben" zurückgekehrt sind. Anderen wurden durch ihr ehrenamtliches Engagement neue berufliche Möglichkeiten eröffnet. Für wieder andere bedeutete ihre ehrenamtliche Tätigkeit den Eintritt in eine bezahlte Beschäftigung, da viele neue Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der Flüchtlingsbetreuung geschaffen wurden. Tatsache ist, dass einige europäische Mitgliedsstaaten die Rahmenbedingungen der Flüchtlingsbetreuung als Wirtschaftsimpuls genutzt und damit Arbeitsplätze geschaffen haben.

¹ EFA-Studie 2: „Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland“, Eine Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) - Humboldt-Universität Berlin, August 2016

² Siehe Medienservicestelle Neue Österreicher/innen: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2015/12/02/freiwilliges-engagement-in-oesterreich/

2.0 Begriffsklärung

2.1 Was bedeutet Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen?

Die Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen bedeutet, dass die Lernergebnisse einer Person erfasst, dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden. Die Lernergebnisse entsprechen einem bestimmten Standard. Sie sind Aussagen darüber, was die Lernenden wissen, verstehen und tun können, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen ist. Es ist unerheblich, wie diese Lernergebnisse, d. h. Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, erworben wurden.

Ein mögliches Ziel der Validierung ist die Anerkennung von Kompetenzen: Eine offizielle Stelle bescheinigt in diesem Fall, dass die erworbenen Lernergebnisse einer bestimmten formalen beruflichen Qualifikation entsprechen.

In diesem Zusammenhang bezieht sich **non-formales Lernen** auf Lernen, das durch systematisches Handeln (in Form von Lernzielen und Lernzeiten) stattfindet, aber nicht Teil des formalen Bildungs- und Ausbildungssystems ist.

Informelles Lernen hingegen bezieht sich auf das alltägliche Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit, das nicht nach Lernzielen und -zeiten organisiert oder strukturiert ist und aus Sicht des und der Lernenden unbeabsichtigt sein kann.

3.0 Über ValCoVol

Freiwillige haben oft die Schwierigkeit, potentiellen Arbeitgeber/innen zu kommunizieren, welche Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen sie erworben haben. Arbeitgeber/innen wiederum finden es beim Lesen von Bestätigungen der Freiwilligenorganisationen oft schwierig, das Wissen, das Freiwillige erworben haben, zu identifizieren, da diese Bestätigungen in der Regel die durchgeführten Aktivitäten beschreiben, nicht aber die erworbenen Kompetenzen.

ValCoVol war ein Projekt, das im Rahmen des europäischen ERASMUS+-Programms 2015 - 2018 umgesetzt wurde. Es brachte die Bedürfnisse der Freiwilligen und die Interessen der Arbeitgeber/innen zusammen, indem es Beispiele für die sinnvolle Validierung von Kompetenzen für beide Seiten erfasste.³

ValCoVol bietet auf www.valcovol.eu

- einen Überblick über 39 europäische Projekte, Initiativen und Methoden zur Validierung non-formalen und informellen Lernens, die durch Freiwilligenarbeit erreicht wurden. Gleichzeitig werden Instrumente, Modelle und Systeme identifiziert, die die im Ehrenamt erworbenen Schlüsselkompetenzen validieren. Die Sammlung dieser Projekte, Initiativen und Methoden zur Validierung finden Sie hier: www.valcovol.eu/best-practice
- ein interaktives Online-Forum zur Vernetzung, zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken sowie zur Unterstützung von Ideen, zur Förderung des Austausches und zur Unterstützung von Initiativen, die einen Beitrag zur europäischen Gesellschaft als Ganzes leisten. Auf der **ValCoVol**-Homepage finden Sie Zugang zu mehreren Online-Foren und zwei Kommunikationstools - Google Translate und Skype Translator - sowie ein Video zur Nutzung dieser Instrumente. Bitte nutzen Sie es, um mit den auf der Projektseite aufgeführten Projektbeispielen und Initiativen in Kontakt zu treten
- Ein "Whitepaper zur Anerkennung der durch Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen" gibt einen Überblick über die aktuelle Situation in den Partnerländern und stellt die Initiativen, Projekte und Materialien mit Erläuterungen vor. Diese Version finden Sie in den Sprachen Englisch, Deutsch, Slowenisch, Slowakisch, Italienisch und Tschechisch auf der **ValCoVol**-Homepage

³ Stöbern Sie in der Sammlung von guten Beispielen und vielen anderen nützlichen Informationen unter www.valcovol.eu , und lassen Sie sich inspirieren!

- eine leicht anpassbare Vorlage ("Key Competences Template") für Freiwilligenorganisationen, um Kompetenzen von Freiwilligen zu identifizieren, anstatt die Freiwilligenarbeit zu beschreiben (siehe Kapitel 5). Diese Vorlage gibt Arbeitgeber/innen aussagekräftige Informationen über die Kompetenzen von Bewerber/innen, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworben wurden.

ValCoVol wendet sich an

- Freiwillige, die ein aussagekräftiges Dokument über ihre Erfahrungen aus der Freiwilligenarbeit für den Eintritt in den bezahlten Arbeitsmarkt benötigen,
- Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten und Zertifikate über ihre Aktivitäten ausstellen müssen,
- Arbeitgeber/innen, die erfahren möchten, welche Kompetenzen Bewerber/innen in freiwilligen Umgebungen und Aufgaben erworben haben.

Die Methodik konzentriert sich auf die Zusammenführung der wichtigsten Instrumente auf einer Plattform und die Entwicklung von Instrumenten für den schnellen Zugang, um das erworbene Wissen der Freiwilligen in der Bewerbungsphase für bezahlte Jobs optimal zu nutzen.

Die Partner von ValCoVol erklären hiermit, dass das Ergebnis dieses Projektes für Freiwillige, die seit 2014 in Flüchtlingsorganisationen tätig sind, von großer Relevanz ist: Viele von ihnen unterstützen diese Organisationen und sollten von ihren Bemühungen und ihrem Engagement profitieren, indem sie einen aussagekräftigen Nachweis ihrer neu erworbenen Qualifikationen für eine zukünftige Beschäftigung erhalten.

4.0 Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Erwerb von beruflicher und branchenbezogener Bildung erfolgt sowohl als formaler Erwerb von Kompetenzen an berufsbildenden Einrichtungen (Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Fachhochschulen und Universitäten) als auch non-formal und informell durch Erfahrungswissen. Durch ein stetig wachsendes und differenziertes Aufgabenspektrum im Arbeitsprozess sowie durch ehrenamtliches Engagement außerhalb des beruflichen Arbeitsprozesses erwerben Menschen Erfahrungen und Fähigkeiten, die weit über die Kompetenzen in formalen Qualifikationen hinausgehen.

Verbindliche Regelungen zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sind ein zentraler Bestandteil eines durchlässigen Bildungssystems. Obwohl politisch notwendig, ist die Umsetzung jedoch zögerlich, wenngleich eine Einigung über ein Zertifizierungsverfahren dringend erforderlich ist, da der EU-Rat empfiehlt, bis spätestens 2018 entsprechende Regelungen einzuführen. Insgesamt zeigen die wichtigsten Ergebnisse des ValCoVol-Projekts die dringende Notwendigkeit einer europaweiten Zertifizierung informellen und non-formalen Lernens.

Die schwierige Herangehensweise an standardisierte Anerkennungsformen zeigt sich bereits im Vergleich der sechs europäischen Mitgliedsstaaten, die an ValCoVol teilgenommen haben: In der **Tschechischen Republik** gibt es Bemühungen um eine Zertifizierung, die aber keineswegs von großer Begeisterung geprägt sind. In **Italien** wurde mit dem Gesetzesdekret 13/2013 und dem National Framework for Regional Qualifications (QNQR), D. I. 30. Juni 2015, ein nationales Kompetenzzertifizierungssystem zur Identifizierung und Validierung von non-formalem und informellem Lernen eingerichtet. Allerdings gibt es noch einige Hindernisse für die volle Akzeptanz dieser Verfahren im Rahmen der Freiwilligentätigkeit. Ganz anders sieht es in einem Land wie **Slowenien** aus. Überraschend ist die lange Tradition der Anerkennung informellen Lernens, die ab dem Grundschulalter eine Rolle im öffentlichen Bewusstsein spielt. In **Deutschland** hingegen haben sich bereits viele Initiativen mit diesem Thema beschäftigt, es wurden zahlreiche Begleitstudien durchgeführt, die klare Zertifizierungen unterstützen. Eine gemeinsame Initiative aller 16 Bundesländer ist jedoch noch nicht erfolgreich abgeschlossen. In **Österreich** und der **Slowakei** gibt es zahlreiche Einzelinitiativen, aber auch hier fehlt es an der Umsetzung eines verbindlichen Zertifizierungsrahmens.

Die identifizierten Guten Beispiele richten sich vor allem an Lehrkräfte, Berater/innen, Sozialarbeiter/innen und Jugendbetreuer/innen. Etwa die Hälfte der 39 bewährten Verfahren richtet sich auch an künftige Arbeitgeber/innen, die als Indikator für die Relevanz informellen und

nicht formalen Lernens für die Beschäftigung angesehen werden können. Die Vielfalt der Guten Beispiele umfasst Schulungs- und Lernmaterialien, Werkzeuge aller Art, Projekte und verschiedene Modelle. Insofern kann die hier vorgestellte Sammlung von Guten Beispielen und Initiativen eine Ermutigung sein, die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens auf nationaler Ebene aufzugreifen und schließlich zu zertifizieren.

5.0 Eine "Vorlage zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen" für Arbeitgeber/innen

In der Regel erhalten Freiwillige eine Bestätigung für ihre Arbeit. Diese Dokumente folgen keinen gemeinsamen Regeln wie z.B. dem europäischen Lebenslauf oder dem EUROPASS. Deren Gestaltung bleibt den Organisationen überlassen. Die Informationen sind meist deskriptiv, ohne Bezugnahme auf Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworben wurden. Dies ist eine gravierende Lücke, da die Glaubwürdigkeit von Wissen und Fähigkeiten für Arbeitgeber/innen schwer zu beurteilen ist. **Eine Vorlage validierter Fähigkeiten - eines der Ziele von ValCoVol - wird die Glaubwürdigkeit der zertifizierten Freiwilligenarbeit erhöhen und könnte ein Ausgangspunkt für einen Zertifizierungsprozess sein.**

Alle Partner der ValCoVol-Partnerschaft arbeiten arbeitsmarktnah. Sie kennen die Validierungsinstrumente, die in mehreren europäischen Ländern entwickelt wurden. Sie kennen auch Bewerbungssituationen: Selten sind Arbeitgeber/innen daran interessiert, vor oder nach einem Vorstellungsgespräch tief in hauptsächlich beschreibende Dokumente einzudringen, sondern bevorzugen eine kurze und eindeutige Identifizierung der im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten.

Eine Vorlage mit diesen eher einfachen, aber sehr nützlichen Informationen könnte Arbeitssuchenden helfen, die Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie in ihrer Freiwilligenarbeit erworben haben, besser darzustellen. Häufig ist der (Mehr)Wert der freiwilligen Arbeit für mögliche Arbeitgeber/innen nicht klar genug, was die Vorteile für die Freiwilligen aus ihrem Engagements einschränkt, sobald sie in eine bezahlte Beschäftigung eintreten möchten.

ValCoVol hat diesem Bedürfnis dadurch Rechnung getragen, indem es eine Vorlage entwickelt hat, die Schlüsselkompetenzen aufzeigt, die von Freiwilligen erworben wurden. Damit werden diese Kompetenzen validiert und identifiziert. Diese leicht anpassbare Vorlage ("Key Competences Template") für Freiwilligenorganisationen zielt darauf ab, die Kompetenzen von Freiwilligen zu identifizieren, anstatt die Freiwilligenarbeit zu beschreiben. Diese Vorlage gibt Arbeitgeber/innen aussagekräftige Informationen über die Kompetenzen von Bewerber/innen, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworben wurden.⁴

⁴ Für Vertreter/innen von Freiwilligenorganisationen bietet das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz ein sogenanntes "Proof of Volunteering"-Template an. <http://www.freiwilligenweb.at/de/freiwilliges-engagement/freiwilligennachweis>



In den folgenden Kapiteln können Sie sich die Sprachversionen der Vorlage ansehen. Sie sind so konzipiert, dass sie leicht auf die Geschäftspapiere von Freiwilligenorganisationen kopiert werden können. Alle Templates können hier kostenlos heruntergeladen werden: <http://val-covol.eu/project/>

5.1 Die "Vorlage zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen" für deutsche Arbeitgeber/innen

**Bestätigung über erworbene Schlüsselkompetenzen während
der freiwilligen Mitarbeit**


*(Bitte kopieren Sie dieses Blatt auf Ihr Geschäftspapier. Löschen Sie die gelb unterlegten Anweisungen vor dem
Ausdruck)*


Freiwillige/r

Name
Adresse
Geburtsdatum
Telefon
E-Mail

Ausstellende Organisation

Name
Adresse
Abteilung / Projekt
Kontaktperson
Telefon
E-Mail

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



Diese Vorlage wird Ihnen von ValCoVol, dem ERASMUS+-Projekt zur
Erfassung von Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit, zur Verfügung
gestellt. Mehr: www.valcovol.eu

Aktivitäten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten des/der Freiwilligen

Arbeitsbereiche:

Kurze Beschreibung:

Dauer: von ... bis ...
Häufigkeit: Stunden pro Tag, Tage in der Woche...
Umfang: Stunden, Tage, Wochen, Monate, Jahre

Kompetenzen, die durch die Mitarbeit erzielt wurden

(Bitte identifizieren Sie diese oder löschen Sie die entsprechenden Angaben)

- Problemlösung
- Informations- und Kommunikationstechnologien
- Digitale Fertigkeiten
- Motivation und Hingabe
- Fähigkeit, andere zu motivieren
- Genauigkeit
- Verlässlichkeit
- Unternehmerisches Denken
- Zeitmanagement
- Fähigkeit, sich genau auszudrücken
- Fähigkeit, genau zuzuhören
- Kreativität und Innovation
- Kritisches Denken
- Analytisches Denken
- Konfliktmanagement
- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in einer Fremdsprache **(bitte geben Sie an, welche Fremdsprache(n) während der Freiwilligentätigkeit verwendet wurden)**
- Mathematisches Grundwissen
- Handwerkliches Geschick **(bitte geben Sie an, welche Tätigkeiten während der Freiwilligentätigkeit ausgeübt wurden)**
- Interkulturelle Fertigkeiten **(bitte geben Sie an, welche Fertigkeiten während der Freiwilligentätigkeit verwendet wurden)**
- Lesen und Verstehen von Anweisungen
- Entscheidungen treffen

- Verantwortung übernehmen
- Anpassungsfähigkeit und Flexibilität
- Teamwork
- Führung
- Empathie
- Bereitschaft zum Lernen
- Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten
- Präsentationsgeschick
- Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten
- Planung und Organisation von Arbeit
- Aktiver Zugang / Initiative ergreifen
- Belastbarkeit (Arbeiten unter Druck)
- Effizienz
- Kundenorientierung
- Fügen Sie bei Bedarf weitere Kompetenzen hinzu

Zusätzliche Bemerkungen:

(Bitte bedenken Sie, dass es eine "Zeugnissprache" gibt: Standard-Formulierungen können verschlüsselte Botschaften enthalten, die zwischen den Zeilen stehen. Hinter scheinbar neutralen oder positiven Aussagen in einem Zeugnis verstecken sich andere Informationen. Gehen Sie deshalb sorgsam mit Formulierungen um. Hilfestellung dazu geben einschlägige Publikationen oder Internetseiten.)

Ort und Datum der Ausstellung

Unterschrift und Stempel

Dieses Dokument wurde gemeinsam vom/ von der Freiwilligen und einem/einer Vertreter(in) der
Organisation ausgearbeitet.

Diese Vorlage ist auch in folgenden Sprachen erhältlich: Englisch, Italienisch, Slowakisch, Slowenisch und Tschechisch: <http://valcovol.eu/project/> .

6.0 Zertifizierung informeller und nicht formaler Kompetenzen

6.1 Zum Stand in Deutschland

Die identifizierten elf Guten Beispiele aus Deutschland zeigen, dass derzeit in verschiedenen Projekten und Institutionen Umsetzungsstrategien zur Validierung non-formalen und informellen Lernens erarbeitet werden. Bildungsexpert/innen in Forschung und Anwendung sowie Berater/innen, die in der Praxis mit potenziellen Zielgruppen arbeiten, kennen und arbeiten mit individuellen Trainingsmaterialien und -werkzeugen, die bereits in großer Vielfalt auf dem Markt sind.

Die Relevanz des non-formalen und informellen Lernens in der Bildungspolitik steht außer Frage. Allerdings gibt es bisher kaum eine Einbindung in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und es scheint kein koordiniertes Vorgehen zu geben, das Aktivitäten und Initiativen in verschiedenen Bundesländern miteinander verbindet.

Während formales Lernen ein beabsichtigter, zielorientierter, organisierter und strukturierter Prozess ist, in dem der Erfolg durch ein Zertifikat oder Zeugnis dokumentiert wird, können die Ergebnisse non-formaler und informeller Lernprozesse auf diese Weise nicht nachgewiesen werden. Non-formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden (und der Lehrkraft) ein beabsichtigter Lernprozess, der jedoch als Lernelement in meist praktische Aktivitäten eingebettet ist. Das angestrebte Lernen unterliegt weniger strengen Regeln hinsichtlich zeitlicher Struktur und Organisation. Ein Folgetest, der im Zertifikat oder Zeugnis mit qualitativer Bewertung ausgewiesen ist, wird in der Regel nicht durchgeführt.

Informelles Lernen findet sowohl am Arbeitsplatz, im Alltag als auch in der Freizeit statt. Es ist nicht als Lernen gedacht. Die Lerneffekte, die entstehen können, sind ohne ein geplantes und zielgerichtetes Streben.

In Deutschland zielt das formal erworbene Wissen auf eine professionelle Nutzung und Anerkennung ab, wie Zeugnisse und Zertifikate belegen. Gleichzeitig erfordern sowohl die Entwicklungen auf dem nationalen Arbeitsmarkt als auch die europäische Personenfreizügigkeit, dass alle bestehenden Pflichtbeschäftigungskompetenzen sichtbar und vergleichbar gemacht werden. Unabhängig von der Art und Weise des Kompetenzerwerbs der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sind diese zu dokumentieren, anzuerkennen und formell zu bestätigen. Mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und der jeweiligen nationalen Umsetzung

(Deutscher Qualifikationsrahmen DQR) wurden die Voraussetzungen für die europaweite Vergleichbarkeit von Qualifikationen geschaffen. EQF und DQR sind ausdrücklich darauf ausgerichtet, bestehende Qualifikationen zu klassifizieren, unabhängig von der Art der Ausbildung, in der sie erworben wurden. Dazu gehören sowohl non-formal erworbene Bildungs- als auch informelle Bildungsinhalte.

Um non-formale und informell erworbene Kompetenzen adäquat abbilden zu können, sind auf operativer Ebene valide Verfahren zur Kompetenzbewertung erforderlich. Formale pädagogische Ansätze (Test, Prüfung, etc.) sind dafür nicht immer optimal. Vor allem in der beruflichen Weiterbildung ist es oft notwendig, Weiterbildungskurse zu absolvieren, um einen formalen Nachweis der vorhandenen Kenntnisse zu erhalten.

6.2 Der Stand in Österreich

Bis vor wenigen Jahren spielte die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Österreich nur eine untergeordnete Rolle. Gründe für das geringe Interesse sind unter anderem:

- das gut funktionierende duale System mit stark formalisierten Bildungswegen, das die Ausbildung junger Menschen und die Reproduktion von Wissen und Fähigkeiten in ausreichendem Maße gewährleistet;
- Die Sozialpartner und die Gremien der Wirtschaft sind an der Festlegung von Ausbildungsstandards im dualen System beteiligt und daher nur mäßig an Verfahren zur Anerkennung von nicht formal erworbenen Kompetenzen interessiert, da sie befürchten, dass ihr Einfluss abnimmt;
- Die österreichische Bildungs- und Wirtschaftskultur ist stark auf die berufliche Erstausbildung ausgerichtet und orientiert sich an Berufsbildern, die definierte Qualifikationen vorschreiben. Sie beruht daher auf der Anerkennung von formalen Qualifikationen als Nachweis von Fähigkeiten und Kompetenzen.

Während in anderen Ländern nationale Bildungsinitiativen und Aktionspläne existieren und auch die Anerkennung non-formaler und informeller Kompetenzen weit fortgeschritten ist, kommt die Debatte in Österreich erst langsam in Gang. So wurden beispielsweise auf Ministeriebene eine Reihe von Koordinierungsworkshops abgehalten, die sich auf Maßnahmen gegen Ausgrenzung und die Anerkennung von Kompetenzen konzentrieren. Darüber hinaus gab und gibt es eine Reihe von Top-Down- und Bottom-Up-Initiativen. Es gibt weder ein System der länderübergreifenden Kompetenzanerkennung mit entsprechender Rechtsgrundlage noch

eine zuständige Behörde, die auf der Grundlage klar formulierter, standardisierter und transparenter Kriterien arbeitet.

In den letzten Jahren wurde jedoch eine Reihe von Gesetzesinitiativen zur Validierung von nicht formal erworbenen Kenntnissen umgesetzt:

- Das Berufsbildungsgesetz bietet unter bestimmten Voraussetzungen auch denjenigen, die das duale Tandem von Berufsschule und betrieblicher Ausbildung nicht oder nur teilweise absolviert haben, die Möglichkeit einer Lehrabschlussprüfung und die Anerkennung der Ausbildung.
- Nach der Novellierung des Gewerbegesetzes 2002 kann anstelle von Zertifikaten auch das Recht auf bestimmte Gewerke durch die Ausstellung eines "individuellen Befähigungsnachweises" erworben werden. Darüber hinaus ist für die Zulassung zur Meisterprüfung nur noch ein Mindestalter von 18 Jahren erforderlich.
- In der Zulassung zur Berufsreifeprüfung werden die im Berufsleben erworbenen praktischen Kenntnisse gleichberechtigt mit den schulischen Kenntnissen gestellt. Die Hochschulzugangsberechtigung berechtigt zur Zulassung an einer Universität, sofern der/die Bewerber/in mindestens 20 Jahre alt ist und eine vierjährige Berufsausbildung vorweisen kann. Externe Prüfungen können auch an berufsbildenden Schulen abgelegt werden, wobei nicht formell erworbene Qualifikationen durch einen formalen Abschluss anerkannt werden. Darüber hinaus gibt es Personalzertifizierungen nach der Europäischen Norm 45013, die die Kompetenz für Personen bescheinigt, sowie Markt-zertifizierungen wie den Europäischen Computerführerschein (ECDL) oder Sprachzertifikate.

In der Wirtschaft werden Methoden zur Identifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen bisher nur selten eingesetzt. Die Unternehmen beschäftigen sich nur am Rande mit der Methodik des informellen Lernens, aber es besteht ein wachsendes Interesse an der Entwicklung von Kompetenzen bei ihren Mitarbeiter/innen und an Lernarrangements, die informelles Lernen ermöglichen (Job-Rotation, E-Learning, etc.).

Informelles Lernen hat sich an den österreichischen Universitäten noch nicht als wesentlicher Schwerpunkt etabliert. Abgesehen von der Donau-Universität Krems gibt es kaum umfangreiche Forschungen zum informellen Lernen. In außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) stößt informelles Lernen auf wachsendes Interesse, insbesondere bei vergleichenden Studien im Bildungsbereich und im Hinblick auf die Anerkennung von erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen.

Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, dass Akteur/innen des Freiwilligensektors, wie der Präsident der österreichischen Volkshilfe, immer wieder die Notwendigkeit der Anerkennung der Freiwilligenarbeit als Berufsausbildung betonen, während Politiker/innen, wie der ehemalige Bundeskanzler Christian Kern, in ihren Vorschlägen die Förderung der Freiwilligentätigkeit stärker auf finanzielle Aspekte fokussieren, wie z.B. das Recht auf eine Befreiung von Berufsverpflichtungen von drei Tagen pro Jahr mit der Weiterzahlung der Vergütung für diejenigen, die in so genannten „Blaulichtorganisationen“ arbeiten.

6.3 Der Stand in Italien

Alle Institutionen, die in der italienischen Forschung identifiziert wurden, sind sich einig, dass Freiwilligentätigkeit nicht nur eine Gelegenheit für persönliches und emotionales Wachstum, sondern auch für ein professionelles Wachstum sein kann, dank der Aktivitäten, die die Entwicklung und den Ausbau von Kompetenzen ermöglichen, die auch vom Arbeitsmarkt gefordert werden. Die meisten von ihnen haben Projekte entwickelt, die darauf abzielen, diese Kompetenzen zu validieren und zu zertifizieren.

Mit der Gesetzesverordnung 13/2013 und dem National Framework for Regional Qualifications (QNQR), D. I. 30. Juni 2015, wurde ein nationales Kompetenz Zertifizierungssystem zur Identifizierung und Validierung von non-formalem und informellem Lernen etabliert.

Die Verbreitung dieser Validierungs- und Zertifizierungspraktiken innerhalb des freiwilligen Sektors stößt jedoch auf verschiedene Hindernisse. Das erste ist das Vorurteil der Überlegenheit der formalen Ausbildung. Europäische Studien zeigen in der Tat eine gewisse Zurückhaltung von Teilen von Freiwilligenorganisationen, ihre Aktivitäten als Wachstumsmöglichkeit nicht nur menschlich, sondern auch beruflich darzustellen, da sie befürchten, dass Freiwillige den Schub und den perfekten Grund für die Freiwilligentätigkeit (als freie Tätigkeit) auf Kosten des Wunsches nach beruflichem Wachstum negieren könnten.

Das zweite Hindernis, das die Zertifizierung von Kompetenzen in diesem Zusammenhang zu einem schwierigen Prozess macht, ist die übermäßige Bürokratisierung dieses Verfahrens, das oft zentral von nationalen oder regionalen Behörden verwaltet wird, und das Sozialarbeiter/innen und Freiwillige abschreckt.

Gute Beispiele

In Italien wurden viele Erfahrungen durch das Netzwerk der Service Center for Volunteering, ein Mitglied von CSVnet, gesammelt. Viele weitere Initiativen wurden von den regionalen Verwaltungen initiiert. Einige Regionen haben sich auf der Ebene der Konsultation oder der Rahmengesetzgebung bewegt, andere bevorzugten einen experimentelleren Ansatz, um spezifische Projekte zu identifizieren oder die Durchführbarkeit von Validierungsverfahren zu testen.

Eine wichtige Ressource zur Vertiefung der Kenntnisse über den Stand der Dinge in Italien ist die Website Va.Li.Co. (Validazione Libretto Competenze - Validation of the Competences Booklet) entwickelt von INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - National Institute for Public Policy Analysis). Die Website ist in zwei Hauptbereiche unterteilt. Die erste

(Ausbildungsbroschüre) beschreibt die Bürger/innen-Ausbildungsbroschüre, ein Instrument, das dazu dient, die verschiedenen Lernerfahrungen der arbeitenden Bürger/innen und die von ihnen erworbenen Fähigkeiten zu sammeln und zu dokumentieren: in der Schule, in der Ausbildung, in der Arbeit, in der Freiwilligenarbeit, im täglichen Leben. Ihr Ziel ist es, die Lesbarkeit von Qualifikationen und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen zu verbessern. Der zweite Teil (Competences Validation) enthält eine riesige Sammlung von Dokumenten aus den interessantesten Validierungspraktiken, die in einer Umfrage im Rahmen der Studie "Recognition of non-formal and informal learning" identifiziert wurden, die ein Screening von Projekten beinhaltete, die von 2004 bis 2010 von Verbänden, Ausbildungsstellen, Forschungsinstituten, Stiftungen, Regionen und lokalen Behörden gefördert wurden.

Kürzlich wurde es um die Verknüpfung mit dem MOOC "Competences Identification Validation" erweitert, die sich an diejenigen richtet, die bereits auf verschiedene Art und Weise an den Aktivitäten und Dienstleistungen der Validierungs- und Zertifizierungssysteme, wie sie in Italien seit dem Gesetzesdekret 13/2013 und im Nationalen Rahmen für regionale Qualifikationen (QNQR), D. l. 30. Juni 2015, strukturiert sind, teilnehmen wollen.

Nationales Kompetenz-Zertifizierungssystem

Im Jahr 2013 erließ der Präsident der Republik Italien die Gesetzesverordnung Nr. 13, die sich mit der Definition von allgemeinen Regeln und wesentlichen Leistungsniveaus für die Identifizierung und Validierung von non-formalen und informellen Lern- und Mindestdienstleistungsstandards des nationalen Kompetenz-zertifizierungssystems befasst. Im Jahr 2015 wurde es durch den Ministerialerlass zur Schaffung eines operationellen Rahmens für die nationale Anerkennung regionaler Qualifikationen und verwandter Kompetenzen (QNQR - Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali) als Teil des Nationalen Qualifikationsrahmens integriert.

Die Übersicht über den operativen Rahmen ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst.⁵

Dienstleistungen	Informationen und Begleitung	Identifikation	Validation	Zertifizierung
Ziele	Bürger/innen über die angebotenen Dienstleistungen informieren und anleiten.	Nachvollziehen der Erfahrungen und Identifizieren der Qualifikationen und Kompetenzen, die	Bestätigung des tatsächlichen Besitz der erworbenen Kompetenzen	Zertifizierung der Kompetenzen, die im formalen Umfeld (Output aus der Ausbildung) und in non-

⁵ CEDEFOP, 2016 Aktualisierung des europäischen Verzeichnisses über die Validierung non-formalen und informellen Lernens, E. Perulli

		für die Validierung oder Zertifizierung in Frage kommen.	tenzen in non-formalen und informellen Kontexten.	formalen und informellen Kontexten (Output aus der Validierung) erworben wurden.
Methoden	Empfang und Einzel- oder Gruppeninformationen	Individuelle Interviews zu: Aktivitäten, Kompetenzen, Identifikation und Erstellung eines Dossiers	Bewertung durch mindestens technische Prüfung des Dossiers. Optionale direkte Bewertung	Direkteinschätzung: Technisches Interview oder Situations-test
Bescheinigung		Transparenzdokument (First Party)	Validierungsdokument (Second Party)	Zertifikat (Dritte)
Ergebnis		Ermittelte und in Transparenz gesetzte Kompetenzen	Kompetenzen (oder Fähigkeiten und Kenntnisse) validiert	Kompetenzen des Nationalen Repertoρίου zertifiziert
Bestimmte Funktion		Side-by-Side-Unterstützung bei der Identifikation und Skizzierung von Kompetenzen	Funktion: Planung und Durchführung von Evaluationsaktivitäten Funktion: Durchführung von Evaluationsaktivitäten von curricularen und fachlichen Inhalten	Kommission oder Kollegialorgan
Operatoren		Die Phase wird von einem "Dossier-Berater" (EQF 4) mit spezifischen, verifizierten Anforderungen durchgeführt, der die entsprechenden Methoden anwendet.	Die Phase wird von einem "Assessment-Methodenexperten" (EQF 5) betreut, der für den Evaluierungsprozess verantwortlich ist. Bei der Direktevaluation gibt es immer einen "Assessment-Branchenexperten", der als Ansprechpartner und inhaltlich verantwortlich für die Evaluation ist und in Abstimmung	die Kommission oder ein Kollegialorgan, um die Einhaltung der Grundsätze der dritten Elternschaft, der Unabhängigkeit und der Objektivität des Verfahrens zu gewährleisten

			mit dem "Methodenexperten" arbeitet.	
--	--	--	--------------------------------------	--

Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR)

Der italienische NQR ist noch nicht vollständig umgesetzt. Die verschiedenen Repositorien können auf der Website des "Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni" (Atlas der Arbeit und der Qualifikationen) unter der URL http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/index.php gesucht werden.

Er gliedert sich in vier Abschnitte:

- Universität
- Gymnasium
- Berufsbildung
- Nationale Rahmenbedingungen für regionale Qualifikationen

Der am besten umgesetzte Abschnitt ist der Nationale Rahmen für regionale Qualifikationen.

Nationales Programm der Kompetenzvalidierung für Freiwillige im öffentlichen Dienst im Rahmen der Jugendgarantie

Die erste konkrete nationale Anwendung des neuen Validierungsrahmens, der in dem im Juni 2015 verabschiedeten „Decree on the National Framework for Regional Qualifications“ skizziert wurde, ist das Nationale Programm zur Validierung von Kompetenzen für Freiwillige im öffentlichen Dienst im Rahmen der Jugendgarantie. Das Programm wurde 2015 ins Leben gerufen und zielt darauf ab, die Kompetenzen von 5.666 Freiwilligen zu validieren, die an 1.137 Projekten im öffentlichen Dienst (CS) in 11 Regionen im Rahmen des Jugendgarantieprogramms beteiligt sind.

6.4 Der Stand in Slowenien

Die zentrale Organisation für die Freiwilligenarbeit in Slowenien ist die Slowenische Philanthropie, die das Slowenische Netzwerk der Freiwilligenorganisationen koordiniert, Freiwilligenorganisationen bei der Einrichtung und Durchführung von Freiwilligenprogrammen und der

Gewinnung von Freiwilligen unterstützt. Der „Dienst für Nichtregierungsorganisationen im Ministerium für öffentliche Verwaltung“ überwacht systematisch den Bereich der Freiwilligentätigkeit. Das Movit Institut nimmt die Aufgaben der Nationalagentur in EU-Programmen im Jugendbereich wahr und vergibt Akkreditierungen im Bereich EVS - European Voluntary Service. Der Jugendrat Sloweniens fördert die Freiwilligentätigkeit junger Menschen, indem er seit 2002 einen Wettbewerb für den besten Freiwilligen organisiert. Das Freiwilligeninstitut fördert die Ideen von Frieden, sozialer Gerechtigkeit, nachhaltiger Entwicklung, internationaler Zusammenarbeit und Solidarität durch Freiwilligenarbeit und Freiwilligenprojekte. Dies ist die beste Adresse für Informationen rund um das Thema Freiwilligenarbeit im Ausland. Das 2011 angepasste Freiwilligengesetz regelt systematisch den Bereich der Freiwilligentätigkeit in Slowenien und liefert Grundlagen für die Erfassung der Freiwilligentätigkeit sowie Richtlinien für die Erstellung eines Zertifikats für Freiwillige.

Die geschlechtsspezifische Struktur der Freiwilligen in Slowenien nach den neuesten Daten für 2016 zeigte, dass Frauen unter den Freiwilligen dominieren (171.507 oder 55,82%). Die meisten Freiwilligen kommen aus der Altersgruppe zwischen 30 und 60 Jahren (102.543 oder 33,4%) und die meisten Freiwilligenstunden wurden im Bereich der sozialen Aktivitäten verbracht. Diese Arbeitszeiten wurden hauptsächlich in Bereichen geleistet, die Sozialhilfe, Beratung und Programme für Menschen mit Behinderungen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder Minderheiten anbieten.

Die zweitgrößte Anzahl von Freiwilligenstunden wird im Bildungsbereich geleistet. Meistens werden diese Stunden in zusätzlichen schulischen Aktivitäten durchgeführt, die nicht Teil des Lehrplans sind, oder als Peer-Learning-Assistenz. Einige von ihnen sind auch außerschulische Aktivitäten, die im Rahmen zusätzlicher Akkreditierungspunkte anerkannt werden.

Auf dem dritten und vierten Platz stehen Stunden in Kultur- und Sportbereichen. Diese Freiwilligenarbeit ist mit den Gesellschaften in ländlichen Gebieten verbunden, in denen die meisten Einwohner/innen Mitglieder von Feuerwehr-, Kultur- und Sportvereinen sind. Sie arbeiten auch in NRO-Projekten und -Programmen, wo sie nicht über ausreichende finanzielle Mittel für neue Beschäftigungen verfügen.⁶

Strategiedokumente wie die Strategie des lebenslangen Lernens in Slowenien 2007 und das Weißbuch 2011 bilden die Grundlage für die Bewertung und Anerkennung informellen und zufälligen Lernens in der formalen Bildung. Probleme in der Praxis ergeben sich jedoch aus

⁶ Quelle: <http://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu/prostovoljstvo-danes>

der fehlenden vertikalen Berufsorientierung im Bildungssystem und der mangelnden Integration von Schulsystem und Arbeitsmarkt, die es jungen Menschen unmöglich macht, während der Ausbildungszeit mehr Berufserfahrung zu sammeln. Oberschulen in Slowenien zur Validierung von informellen und gelegentlich erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen nutzen den gleichen Rechtsrahmen, die so genannten „Regeln für die Bewertung von Kenntnissen in der beruflichen und sekundären Berufsbildung“ (Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 79). In der Praxis gibt es jedoch zum Zeitpunkt des Gymnasiums nur sehr wenig Anerkennung. Das ist meist mit der Einschreibung von der Grundschule in die Sekundarschule oder mit dem Übergang zu einem anderen Programm oder einer anderen Schule verbunden.

Viel mehr Prozesse der Bewertung non-formalen Wissens werden zum Zeitpunkt des Erwachsenwerdens aufgezeichnet. Der Nefiks oder der informelle Index ist auf die Probleme zurückzuführen, die junge Menschen haben, wenn sie ihre Berufserfahrung nachweisen müssen, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in die "Sprache der Arbeitgeber" zu "übersetzen". Auch die Universität Ljubljana hat Nefiks als geeignetes Werkzeug für die Umsetzung informell erworbenen Wissens an den Fakultäten anerkannt, aber in der Praxis treten wieder Probleme auf. Die Regeln für die Validierung erweisen sich als zu allgemein gehalten und die Probleme kommen mit unterschiedlichen Interpretationen, was validiert und genehmigt werden kann.

Bei der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Wirtschaft ist das erwähnte Zertifikat "Meine Erfahrung" ein Beispiel für eine gute Praxis. Es zielt darauf ab, die mit der studentischen Arbeit erworbenen Berufserfahrungen anzuerkennen. Seit September 2012 nutzten es 135.000 junge Menschen in Slowenien. 35 % der Arbeitgeber haben dies bei der Suche nach Kandidat/innen für eine studentische Tätigkeit und später für eine Vollzeitbeschäftigung angefordert. Erfassungsinstrumente wie der bereits erwähnte Nefiks-Informationsindex, das Zertifikat "Meine Erfahrung" und der Youthpass sind bei den Jugendlichen gut verfügbar und anerkannt. Sie genießen jedoch nicht genügend formale Anerkennung, was ihren Nutzwert im Verhältnis zu Arbeitgeber/innen und Bildungseinrichtungen, den beiden häufigsten Adressaten, bei denen Einzelpersonen Kompetenzen und Erfahrungen aus nichtformaler Bildung nachweisen möchten, schmälert.

Seit 2007 können Berufserfahrungen, die außerhalb des Beschäftigungsbereichs erworben wurden (z.B. ein Autorenvertrag), in die Überlegungen für Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung einbezogen werden. Diese haben dann die gleiche Relevanz wie der Arbeitsplatz, für den sich der Kandidat bewirbt.

6.5 Der Stand in der Slowakei

In der Slowakei gibt es mehrere Initiativen und mehrere Institutionen, die an der Förderung und Unterstützung der Freiwilligenarbeit arbeiten, und einige von ihnen erkennen und validieren auch die Kompetenzen oder Fertigkeiten, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworben werden.

Beispielsweise akzeptieren einige Schulen die Freiwilligentätigkeit als Teil des Praxisteils des Studiums. Andere Schulen haben dies in ihren Lehrplan aufgenommen und motivieren deshalb junge Menschen, Freiwillige zu werden - zum Beispiel hat das Gymnasium Gymnazium Jura Hronca ein Fach mit dem Namen CAS (Kreativität, Aktion, Service), wo im Serviceteil die Schüler/innen eine Freiwilligentätigkeit ausüben müssen, die einen Dienst an der Gesellschaft darstellt. Dann überlegen sie, in welcher Weise es für sie selbst und für die Gesellschaft von Nutzen ist.

Es gibt auch eine Initiative, die die Bedeutung der Freiwilligentätigkeit und die erworbenen Fähigkeiten in der breiten Öffentlichkeit fördert. Die Organisation IUVENTA hat 2013 eine "Erklärung über die Anerkennung des Beitrags non-formaler Bildung in der Jugendarbeit" erstellt. Es ist ein Instrument, das nicht-formale Bildung fördert und all jene verbindet, die erkennen, dass nicht-formale Bildung eine wichtige Rolle in der Bildung der jungen Generation spielen soll. Es war ein wichtiger Meilenstein, als wichtige Partner für die Förderung der non-formalen Bildung in der Jugendarbeit gewonnen wurden. Es ist ein Dokument, in dem alle Überzeugten öffentlich und offiziell ihre Unterstützung für die non-formale Bildung in der Jugendarbeit und ihre Kooperationsbereitschaft bekunden.

Diese Organisation führt auch das Projekt KomPrax (Praktische Kompetenzen) durch, eine Reihe von Lernprogrammen für junge Menschen, in denen sie neue Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben können. Nach erfolgreichem Abschluss des Trainings wird jede/r Teilnehmer/in in einer Datenbank mit Freiwilligen aufgelistet, in der das Niveau der Kompetenzen, die er/sie im Training erreicht hat, festgehalten wird. Die Teilnehmer können entscheiden, wem sie diese Informationen zur Verfügung stellen und wem sie die erworbenen Kompetenzen präsentieren. Somit ist es ein einfaches Werkzeug für Arbeitgeber/innen und Bildungseinrichtungen, mit dem sie das Niveau der erworbenen Kompetenzen überprüfen können.

Bezüglich einer landesweiten Initiative gibt es ein relativ neues Projekt: „V-Skills for Employment (D-zručnosti pre zamestnanie)“, ein Online-Tool, das es Freiwilligen ermöglicht, durch Freiwilligenarbeit erworbene Kompetenzen zu erkennen, zu beschreiben, zu beweisen und zu validieren. In dieser Initiative bewerten die Freiwilligen ihre erworbenen Fähigkeiten selbst und unterstützen ihre Selbsteinschätzung mit Fotos, Videos, Dokumenten und anderen Ergebnissen der Freiwilligenarbeit. Das ausgefüllte Formular wird dann von einem lokalen Koordinator in der Organisation verifiziert, in der die genannten Aktivitäten durchgeführt wurden.

Die erworbenen Kompetenzen werden dann von der Kommission an der Matej Bel Universität in Banská Bystrica bewertet, die ein Zertifikat mit den angegebenen Kompetenzen ausstellt. Es gibt ein strukturiertes Formular mit 34 möglichen Kompetenzen, aus denen der Freiwillige diejenigen auswählt, die für seine Erfahrung anwendbar sind. Der Koordinator des Freiwilligen bestätigt die erworbenen Kompetenzen und die Universität stellt das Zertifikat aus.

6.6 Der Stand in der Tschechischen Republik

In der Tschechischen Republik gibt es ein landesweites Portal: National Register of Qualifications, das einen Überblick über staatlich anerkannte Berufsqualifikationen in der Tschechischen Republik gibt, die durch Validierung von non-formalem und informellem Lernen erworben werden können. Nach dem Gesetz ist es nicht zwingend erforderlich, ob eine bestimmte Fähigkeit oder ein bestimmtes Wissen in der Schule, im Selbststudium oder in der Praxis erlernt wurde. Das Wichtigste ist, dass Personen wirklich über die Kompetenz verfügen. Um einen Abschluss außerhalb der Schule zu erlangen, müssen Kandidat/innen eine Prüfung ablegen, die vom Nationalen Qualifizierungssystem geleitet wird. Für jede der Teilqualifikationen werden Qualifizierungs- und Beurteilungsstandards entwickelt, um eine Prüfung der Kandidat/innen zu ermöglichen. Qualifizierungskandidat/innen können sich bei einer autorisierten Person anmelden, die Prüfung ablegen und ein landesweit gültiges Zertifikat erhalten. Ausführliche Informationen über die bisher genehmigten Qualifikationen sind unter www.narodni-kvalifikace.cz abrufbar.

Es gibt auch ein Instrument zur Selbstevaluierung,

- das die Freiwilligen durch den Prozess der Feststellung von Kompetenzen, die sie durch Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen erworben haben, führt,

- das zeigt, wie Freiwillige die erworbenen Kompetenzen entwickeln und wie sie sie in die Sprache potenzieller Arbeitgeber "übersetzen" können.

Es wurde auch ein tschechisches Tool entwickelt – das Personal Competency Portfolio. Das Ziel dieses Portfolios ist es, Wissen, Kompetenzen, Soft Skills, Erfahrungen, Ausbildung und Bildung im Bereich der Freizeit- und non-formalen Bildungspraxis zu realisieren und auch zu lernen, es zu benennen und es dann Pädagog/innen und Arbeitgeber/innn zu präsentieren, um so den Arbeitsmarktwert und den Erfolg des Freiwilligen im Leben zu steigern.

Darüber hinaus gibt es eine Selbstbewertungs-App, die den Freiwilligen die Möglichkeit bietet, ihr persönliches Wachstum zu verfolgen und ihre Erfahrungen in Bezug auf Soft Skills zu übersetzen. Die Online-Applikation IM-PROVE bewertet die Kompetenzen der einzelnen Freiwilligen. Es hilft Freiwilligen, die Kompetenzen, die sie während der verschiedenen Freiwilligentätigkeiten (Workcamps, Jugendaustausch, Trainings, nationale Projekte, EVS, Praktika...) in verschiedenen Rollen (Projektteilnehmer/in, Leiter/in, Manager/in, Trainer/in, Moderator/in...) entwickelt haben, selbst zu reflektieren. Die Freiwilligen zeichnen ihre Erfahrungen auf, dann wird ihre Erfahrung in Kompetenzen umgewandelt und die Freiwilligen können einen Plan für ihre persönliche Entwicklung entwerfen.

Es gibt auch verschiedene Zertifikate, die von Organisationen ausgestellt werden, die mit Freiwilligen arbeiten, aber sie bestehen meist aus Beschreibungen der zugewiesenen Arbeit und nicht aus der Erfassung erworbener Kompetenzen.

7.0 Anlagen: Gute Beispiele

Gute Beispiele aus Deutschland

- **Studie: “Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden”**

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Weiterbildung für Alle“ der Bertelsmann Stiftung entstanden. Sie enthält eine komprimierte und auf zentrale Aspekte konzentrierte Fassung der Studie „Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland“. Dieses Projekt will Vorschläge für ein Bildungssystem machen, das auch für Menschen mit niedriger formaler Qualifikation zugänglich ist. Die ausführliche Studie ist erhältlich bei der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Anerkennung von Kompetenzen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh 2015 (ISBN 978-3-86793-582-1) [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Validierungsverfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – Handbuch für Berater/innen im Validierungsverfahren**

Das Handbuch ist ein Leitfaden für Berater, die in der Anwendung eines bestimmten Validierungsverfahrens ausgebildet sind und Aspiranten helfen, nicht formale und informelle Kenntnisse mittels des Validierungsinstruments zu erwerben, um die Anerkennung der beruflichen Weiterbildung zu gewinnen. Gleichzeitig eignet es sich auch als Begleitmaterial in der Ausbildung von Beratern im Validierungsprozess. Es ergänzt und unterstützt das Curriculum der Beratung und ist Teil des Trainingskonzepts.

Das Kompendium ist Arbeitsergebnis eines Innovationstransferprojekts, das ein Validierungssystem für die Erkennung nicht formaler und informell erworbener Kompetenzen adaptiert und getestet hat. Ein von der Schweizerischen Vereinigung für Weiterbildung (SVEB) entwickeltes System wurde erfolgreich auf die Validierung nicht formaler und informell erworbener beruflicher Kompetenzen zu Bedingungen und Anforderungen des deutschen Bildungssystems angewendet. Es entstand im Projekt “ConCert (“Entwicklungs- und Vorbereitungsmaßnahmen zur Umsetzung eines Validierungssystems zur Beratung und Anerkennung formaler und informell erworbener Kompetenzen”). [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen**

Dieser Bericht an den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde erarbeitet, um die Akteure der Berufsbildung in der Diskussion um die Einbeziehung der Ergebnisse nicht formalen und informellen Lernens in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) zu unterstützen. Dafür werden wesentliche Ideen, Konzepte und Begriffe im Zusammenhang mit der Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens kurz dargestellt. Der Bericht zielt hauptsächlich darauf ab, ein Verständnis und eine begriffliche Klärung über die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens herzustellen und dabei den Stand der internationalen und nationalen Diskussion, Empfehlungen und Verfahren widerzuspiegeln; durch eine Dokumentation von Beispielen aus benachbarten Staaten Anregungen für die weitere Diskussion in Deutschland und Anstöße für Innovationen zu geben und in einem Ausblick Schritte der weiteren Arbeit kritisch zu beleuchten. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Anerkennung informell erworbener beruflicher Kompetenzen – Toolkit**

Das Toolkit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit möchte dazu beitragen, dass (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigung finden. Die Vergabe von Befähigungsnachweisen stellt eine Form der gesellschaftlichen Anerkennung dar, denn sie macht Kompetenzen sichtbar und verleiht ihnen Gültigkeit, was letztlich das Ziel dieser Herangehensweise ist. Dabei kann es sein, dass die nicht formal oder informell erworbenen Kompetenzen nicht sofort zu einem Befähigungsnachweis führen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn sich bei einer Bewertung der Kompetenzen herausstellt, dass noch Lücken bestehen, die erst geschlossen werden müssen. Das Hauptziel der Anerkennung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen besteht dennoch darin, den betreffenden Personen eine offizielle Qualifikation zu verleihen. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **EffectVPL – Validierung informelles Lernen – Ein Ansatz zur Förderung der individuellen Arbeitsmarkt- und Bildungsmobilität**

Das Erasmus-Projekt „Effectiveness of VPL Policies and Programmes for Labour Market Inclusion and Mobility – Individual and Employer Perspectives (EffectVPL)“ beschäftigt sich mit Verfahren der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens. Ziel ist es herauszufinden, ob solche Verfahren Personen darin unterstützen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt bzw. ihren Zugang zu (Weiter-)Bildungsangeboten zu verbessern. Gleichzeitig wird im Rah-

men des Projektes untersucht, inwieweit Betriebe und Arbeitgeber mit solchen Anerkennungsverfahren vertraut sind und diese im Rahmen der Personalgewinnung und Personalentwicklung berücksichtigen. Vergleichend angelegt, werden auch bildungspolitische Richtlinien und spezifische Validierungsprogramme in den vier Partnerländern Dänemark, Deutschland, Polen und der Türkei betrachtet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Fragen der Inklusion in den Arbeitsmarkt, der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Chancenverbesserung von auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligten. Im letzten Projektjahr erstellen die Projektpartner ein Trainings-Modul, das Akteure und Institutionen bei Validierungs- und Anerkennungsverfahren von Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützen soll. Konzipiert als eine strategische Partnerschaft in der Erwachsenenbildung unterstützt das Projekt den Austausch und die Zusammenarbeit mit sieben verschiedenen Partnerorganisationen und somit auch einen gemeinsamen Lernprozess. Koordiniert wird das Projekt vom Zentrum für Arbeit und Politik. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Ziel eValidation**

Ziel dieses ERASMUS + geförderten Projekts (2014 – 2015) war die Visualisierung, Dokumentation und Anerkennung erworbener Kompetenzen im Bereich der Freiwilligentätigkeit und die Entwicklung eines Online-Tools für die Validierung von Freiwilligenkompetenzen. Das Projekt »Ziel eValidation (DesTeVa)« wollte einen Weg finden, informelles Lernen und die Erfahrungen der Freiwilligen so zu erkennen und zu validieren, dass sie dazu beitragen könnten, dass ein Freiwilliger eine Beschäftigung finden kann (z. B. als Arbeitsloser oder als Wirtschaftsmigrant in einem neuen Land). Das Validierungswerkzeug wurde fertig gestellt und wird bereits für die Validierung von Freiwilligentätigkeiten verwendet. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **ValidVol – Validierung von Freiwilligen**

ValidVol (Validation of Volunteers) wurde 2014 – 2015 umgesetzt, um die Lern- und Kompetenzentwicklung von Personen, die im freiwilligen Sektor tätig sind, zu erkennen und zu akkreditieren. Das Projekt wurde im Programm “Lebenslanges Lernen” im Rahmen des Grundtvig-Teilprogramms gefördert und betraf fünf europäische Partnerländer: Italien (UniTS), Spanien (Agora), Griechenland (KMOP), Österreich (BFI) und das Vereinigte Königreich (NWRC). Es trug zur Schaffung von Systemen, Modellen und Systemen bei, die die Schlüsselkompetenzen, die Freiwillige aus ihren Erfahrungen gewonnen haben, bestätigen und klar identifizieren. Die Zielgruppe von ValidVol bestand aus Freiwilligen im Alter von über 50 Jahren, die

ihre Beschäftigungsfähigkeit stärken wollten, weil sie entweder im Ruhestand oder arbeitslos waren. Das Projekt untersuchte die Erfahrungen des nicht formalen und informellen Lernens durch Freiwilligenarbeit in ganz Europa und motivierte ältere Freiwillige, sich an weiteren Aktivitäten der Erwachsenenbildung zu beteiligen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit erleichtern oder verbessern sollten. Das Ziel des ValidVol-Projektes war es, ein System zur Validierung der Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, die bei Älteren in der Freiwilligenarbeit erworben wurden. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Grundtvig Lernpartnerschaft: “Validierung informellen Lernens im Ehrenamt” (vO-lue)**

Ziel des Projekts (Laufzeit: 01.08.2009 – 31.07.2011) war es, Vorstellungen und Validierungsmöglichkeiten informellen Lernens auf europäischer Ebene auszutauschen und freiwilliges Engagement als Setting für non-formale Lernprozesse verstärkt in das Blickfeld zu rücken. Ziel-etappen waren:

- Stärkere Bewusstseinsbildung hinsichtlich non formalem Lernen in ehrenamtlichen Settings
- Kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Methoden und Strategien, die Lerneffekte bei ehrenamtlichen Tätigkeiten identifizieren, sichtbar und im Sinne beruflicher Orientierung nutzbar machen,
- Strukturierung und Qualitätsentwicklung bei der Validierung und Anerkennung von Lerneffekten im Ehrenamt

[Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **GRETA – Grundlagen zur Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen-/Weiterbildung**

Kursleitende, Dozenten, Trainer – kurzum Lehrende – leisten einen wesentlichen Beitrag zur Qualität und zum Erfolg von Weiterbildungsangeboten. Was es aber genau heißt, in der Erwachsenenbildung „lehren zu können“, darüber gibt es bisher noch keine allgemein gültigen Standards. Zudem wird professionelles Lehrhandeln insgesamt noch zu wenig anerkannt. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt GRETA hat das Ziel, Grundlagen für ein trägerübergreifendes Anerkennungsverfahren der Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu schaffen. Damit kann ein großer Schritt hin zur Professionalisierung in diesem Bildungssektor gemacht werden. [Mehr \(in deutscher Sprache\)](#)

- **ValiKom**

Das Projekt ValiKom ist ein Entwicklungsprojekt im Bereich der Berufsbildung, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Ziel des Projektes ist es, ein standardisiertes Verfahren zu entwickeln, mit dem beruflich relevante Kompetenzen erfasst und zertifiziert werden können. Menschen ohne formalen Berufsabschluss haben es in der Arbeitswelt nicht immer leicht. Ihnen fehlt ein anerkannter Nachweis über ihr fachliches Know-How und das, was sie können. Insbesondere wenn sie arbeitslos werden, kann dies ein handfestes Problem sein, denn auf dem Arbeitsmarkt werden sie leicht übersehen oder unterschätzt. Um das vorhandene Know-How dieser Personen sichtbar zu machen und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, wurde das Entwicklungsprojekt »ValiKom« initiiert. Im Rahmen des Projekts konzipieren vier Handwerkskammern sowie vier Industrie- und Handelskammern ein gemeinsames Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung (Validierung) berufsrelevanter Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Am Ende des Verfahrens wird durch eine Handwerkskammer bzw. Industrie- und Handelskammer ein Zertifikat ausgestellt, das bescheinigt, welche Tätigkeiten eines Berufes man kann. Die Website und weitere Informationen finden Sie [hier](#).

- **Kompetenz-Bilanz-Verfahren**

Stärken entdecken und sichtbar machen – das ist das Ziel sogenannter Kompetenzbilanzen. Der sperrige Begriff bezeichnet Verfahren, mit denen Menschen herausfinden können, was sie wissen und können, um auf dieser Basis Entscheidungen für ihre Karriere zu treffen. Das geschieht in der Regel über Frage- und Aufgabenbögen, häufig ergänzt um eine Beratung, ein Coaching oder Seminar. Die Stiftung Warentest hat 2017 11 Kompetenzbilanz-Verfahren von Experten begutachten lassen – darunter sowohl kostenlose als auch kostenpflichtige Angebote mit Preisen zwischen 78 und 830 Euro. [Mehr dazu](#)

Gute Beispiele aus der Slowakei

- **Erklärung zur Anerkennung von Beiträgen (Slowakei)**

Die Organisation IUVENTA hat bereits viele Qualifizierungen für Jugendliche durchgeführt, um Kompetenzen durch non-formale Bildung zu vermitteln. Die Bildungsexpert/innen von IUVENTA empfinden es als sehr wichtig, dass die Öffentlichkeit, potentielle Arbeitgeber/innen und auch Institutionen in der formalen Bildung die Bedeutung der non-formalen Bildung verstehen, die auch durch Freiwilligenarbeit oder durch Schulungen gewonnen werden kann. Deshalb haben sie 2013 eine "Erklärung zur Anerkennung des Beitrags non-formaler Bildung in der Jugendarbeit" verfasst. Es ist ein Instrument, das nicht-formale Bildung fördert und all

jene verbindet, die erkennen, dass nicht-formale Bildung eine wichtige Rolle in der Bildung der jungen Generation spielen soll. Es war ein bedeutender Meilenstein, als wichtige Partner für die Förderung der non-formalen Bildung in der Jugendarbeit gewonnen wurden. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Duke of Edinburgh Lernprogramm (Slowakei)**

Das “Duke of Edinburgh Lernprogramm” ist ein Programm, das an Gymnasien angeboten wird, wo Schüler/innen ihre persönliche Entwicklung in 4 Bereichen planen, organisieren und verwirklichen: Talent, Sport, Freiwilligenarbeit und abenteuerliche Expedition. Nach erfolgreichem Abschluss des Lernprogramms und Erreichung der gesteckten Ziele erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat, das die erworbenen Kompetenzen bestätigt. Dieses Zertifikat gilt für das Zulassungsverfahren für einige Universitäten der Welt, insbesondere für solche aus englischsprachigen Ländern. Eine erfolgreiche Durchführung des Programms kann auch für einen zukünftigen Arbeitgeber attraktiv sein, da das Zertifikat selbst ein Beweis für die ehrliche Arbeit des Jugendlichen ist, seine eigenen Kompetenzen zu entwickeln. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **V-Kompetenzen (Slowakei)**

D-zručnosti (V-Kompetenzen) ist ein Werkzeug zur Validierung und Zertifizierung der durch Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen. Es wird landesweit eingesetzt und an einem Ort – der Matej Bel Universität in Banská Bystrica – zertifiziert. Der/die Freiwillige füllt ein Online-Formular aus, das die möglichen Kompetenzen aufzeigt, die durch Freiwilligenarbeit erworben werden können. Dann genehmigt der örtliche Koordinator der Freiwilligen diese Informationen und schickt das Formular an die Universität. Es gibt einen Ausschuss, der die Zertifikate viermal im Jahr genehmigt und ausstellt. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **EUPA NEXT (Slowakei)**

Das Projekt EUPA NEXT konzentriert sich auf die Validierung des non-formalen und informellen Lernens und seine Verbindung mit der formalen Bildung durch den Einsatz eines formalen Akkreditierungssystems (ISO). Ziel ist es, eine Methodik für die Zertifizierung des nicht formalen und informellen Lernens nicht reglementierter Berufe zu entwickeln und gleichzeitig ein EU-Zertifikat für Verwaltungspersonal zu entwickeln. Eines der Projektziele dieser Studie ist ein praktischer Leitfaden zur Validierung des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens für unregulierte Berufe. [Mehr in englischer Sprache\)](#)

- **KomPrax (Slowakei)**

Das Projekt KomPrax (Praktische Kompetenzen) ist eine Reihe von Lerneinheiten für junge Menschen, in denen sie neue Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben können. Nach erfolgreichem Abschluss des Trainings wird jede/r Teilnehmer/in in einer Datenbank mit Freiwilligen aufgeführt, in der das Niveau der Kompetenzen, die er/sie im Training erreicht hat, festgehalten wird. Die Teilnehmer/innen können entscheiden, wem sie diese Informationen zur Verfügung stellen und wem sie die erworbenen Kompetenzen präsentieren. Somit ist es ein einfaches Werkzeug für Arbeitgeber/innen und Bildungseinrichtungen, mit dem sie das Niveau der erworbenen Kompetenzen überprüfen können. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Referenz für Freiwillige (Slowakei)**

Acht Nichtregierungsorganisationen (NROs) aus Deutschland, Großbritannien, Tschechien, Slowenien, der Slowakei, Rumänien, Malta und Bulgarien, die alle mit Freiwilligen arbeiten, gründeten die Grundtvig Lernpartnerschaft "Referenzen für Freiwillige". Die Partner haben ein europäisches Format als Grundlage für ein professionelles Referenzschreiben für Freiwillige in NGOs entwickelt. Das Hauptprodukt dieser Partnerschaft war eine europäische Leitlinie für NROs, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, um die Fähigkeiten, das Know-how und die Expertise ihrer Freiwilligen in einer Weise zu identifizieren und zu dokumentieren, die von lokalen, nationalen und europäischen Arbeitgebern verstanden, anerkannt und geschätzt wird. Der Leitfaden steht zum kostenlosen Download zur Verfügung: [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

Gute Beispiele aus Österreich

- **Zertifizierung für Einzelpersonen bei öffentlichen akkreditierten Stellen (Österreich)**

Die vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend akkreditierten Zertifizierungsstellen für Personal sind in der Lage, informelles Lernen anzuerkennen und zu zertifizieren. Viele der Zertifizierungen liegen im Bereich der Fügetechnik: Schweißen, Löten, Kleben. Aber auch in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualität, Projektmanagement, Umwelt- oder Bildungsmanagement können Personen zertifiziert werden. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Weiterbildungsakademie (Österreich)**

Die Österreichische Akademie für Weiterbildung ist eine Partnerschaftseinrichtung für Erwachsenenbildung in Österreich, die die Kompetenzen von Erwachsenenbildnern nach definierten Standards überprüft und zertifiziert. wba gibt die Titel “Zertifizierte Erwachsenenbildnerin” (wba-Zertifikat) und “Graduierte Erwachsenenbildner/in” (wba-Diplom) heraus. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Kompetenzbilanz (Österreich)**

KOMPAZ orientiert sich am Qualitätsstandard der Firma CH-Q (Schweizerisches Qualifizierungsprogramm für den Beruf) und ist ein konzeptioneller Rahmen für die Zertifizierung von Personen auf vier Ebenen. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **RIVER – Anerkennung intergenerationeller Freiwilligentätigkeit (Österreich)**

Ältere Freiwilligentätigkeit spielt eine Schlüsselrolle in unserer Gesellschaft und verlangt Offenheit und Anerkennung. Dennoch fehlen verlässliche und überzeugende Methoden zur Bewertung und Validierung der Auswirkungen und Ergebnisse älterer Freiwilligentätigkeiten. Ziel des Projektes RIVER ist es, durch die Entwicklung eines maßgeschneiderten Kompetenzbewertungssystems die Lernergebnisse älterer Freiwilliger sichtbar zu machen und damit die Motivation und das Erfolgserlebnis älterer Freiwilliger zu steigern. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

Gute Beispiele aus Slowenien

- **Lerntagebuch (Slowenien)**

Die Lehrmethode wurde vom Andragogic-Zentrum in Slowenien als neues Instrument zur Identifizierung und Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen von Einzelnen entwickelt. Es kann als Dokument definiert werden, das z. B. Hinweise zu einzelnen Lernaktivitäten enthält. Es ist ein Instrument zur formellen Bewertung von Kompetenzen und hilft Lernenden, sich ein realistisches Bild von den eigenen Fähigkeiten und der aktuellen “Lernsituation” zu machen. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Persönliches Profil basierend auf reflektierenden Berichten (Slowenien)**

Struktur und Inhalt des "Persönlichen Profils" ähneln einem "Portfolio". Ein wichtiger Unterschied zwischen Portfolio und Personalakte besteht darin, dass ein persönliches Profil die Qualifikationserklärung des/der Lernenden enthält, die auf der persönlichen Reflexion des/der über seine/ihre Lernaktivitäten und Lernerfolge basiert. Das "Persönliche Profil" kann daher als Instrument zur summativen Bewertung der Kompetenzen definiert werden und bedeutet ein Dokument, das die individuellen Lernergebnisse im Hinblick auf ihre Anerkennung entweder für berufliche Zwecke oder für die allgemeine und berufliche Bildung erfasst. Das "Persönliche Profil" wird von Lernenden in Zusammenarbeit mit einem Berater/einer Beraterin erstellt, der/die professionell unterstützt. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Instrument zur Selbsteinschätzung von Kompetenzen: biographische Methode (Slowenien)**

Dies ist eine systematische und chronologische Darstellung eines individuellen Bildungsweges. Die Bildungsbiographie sammelt und analysiert die verschiedenen Wege des Wissenserwerbs und der Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lebenssituationen. Diese Methode hat einen besonderen Stellenwert in der Erkennung von verborgenem Wissen, und es wird empfohlen, sie in der Anfangsphase des Evaluierungsprozesses – Diagnose oder Lebenslauferstellung – einzusetzen. Es könnte in Form eines strukturierten Essays, eines geführten Interviews oder vorzugsweise einer Kombination aus beidem erstellt werden. Der Einsatz biographischer Methoden eignet sich besonders in Situationen, in denen sich der/die Einzelne in einer völlig neuen und unvorhersehbaren Situation befindet, wie z.B. bei einem neuen Arbeitsplatz, beim Übergang vom öffentlichen in den privaten Sektor und vielen anderen. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Fragebogen zur Bewertung von Schlüsselkompetenzen " learning to learn" (Slowenien)**

Hierbei handelt es sich um einen Fragebogen zur Identifizierung und Bewertung der Schlüsselkompetenz "Lernenlernen zu lernen". Es handelt sich um einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung für Erwachsene, mit dessen Hilfe verschiedene Arten und Niveaus von Kompetenzen im Bereich "Lernenlernen zu lernen" identifiziert und bewertet werden können. Ziel ist es, Erwachsene in die Lage zu versetzen, sich selbstbewusster zu machen, um beruflich und privat erfolgreich zu sein. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Elektronisches Portfolio (Slowenien)**

Electronic Portfolio (EP) ist eine Web-Anwendung, die im Andragogic-Zentrum in Slowenien zur Identifizierung und Anerkennung non-formalen Lernens entwickelt wurde. Portfolio ist so konzipiert, dass die Lernenden mit allen Bewerbungen und Lernaktivitäten, die im Berufs- und Privatleben erreicht wurden, vollständig präsentiert werden können. Es kann aus verschiedenen Dokumenten bestehen: aus solchen, die sich mit der individuellen Qualifikation befassen, die von anderen vorbereitet wurden (z.B.: Lehrer, Berater, Arbeitgeber), Überlegungen über Lernaktivitäten, insbesondere Lernerfolge und Produkte, Projekte oder andere Formen urheberrechtlich geschützter Arbeit. Elektronisches Portfolio ermöglicht Kreativität und die Präsentation von Individualität. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Modell der Validierung und Anerkennung non-formalen Wissens im Bereich der Erwachsenenbildung (Slowenien)**

Das slowenische Modell der Validierung und Anerkennung wurde im Rahmen des ACS-Projekts "Literacy and the identification and validation of non-formal learning" entwickelt, das vom Europäischen Sozialfonds und dem slowenischen Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, von 2011 bis 2014 finanziert wurde. Es umfasste 4 Etappen:

- Aufnahme von Lernenden (Information, Motivation, Identifikationsziel)
- Identifikation, Dokumentation, Auswertung, Kontrolle (mit verschiedenen Werkzeugen)
- Validierung (zertifikatsbasierte Portfolios, etc.).
- Anerkennung (Zertifizierung in national definierten Systemen).

Das Modell basiert auf der vergleichenden Analyse ähnlicher Modelle in europäischen Ländern (Frankreich, Niederlande, Norwegen) und beinhaltet zwei zusätzliche Dienstleistungen: kontinuierliche Information und Beratung auf allen Ebenen, was sich besonders bei den weniger gebildeten Erwachsenen als nützlich erwiesen hat. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Meine Erfahrung (Slowenien)**

"Moje izkušnje/Meine Erfahrung" ist ein Werkzeug zur Validierung und Anerkennung von Arbeitserfahrungen, die durch studentische Arbeiten für Student/innen und Schüler/innen der Sekundarstufe gewonnen wurden. Das Zertifikat "Moje izkušnje/Meine Erfahrungen" beinhaltet Erfahrungen und Kompetenzen aus der Vergangenheit, um junge Menschen bei der Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen. Andererseits gibt "Moje izkušnje/Meine

Erfahrung“ Arbeitgebern eine einfache und glaubwürdige Übersicht über alle Arbeitserfahrungen eines Schülers/Studenten während des Studiums. Jugendliche können das “Moje izkušnje” elektronisch als digitales Portfolio abrufen und das Zertifikat als PDF-Datei exportieren oder ausdrucken. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **NEFIKS (Slowenien)**

Nefiks gilt als eines der relevantesten Erfassungssysteme für informelles Wissen in Slowenien. Es folgt dem Trend auf EU-Ebene (Europass, Youthpass) und den nationalen Vorschriften für die Anerkennung informellen Wissens. Es ist auch im Ausland bekannt: So basiert z.B. das flämische Oskar-System zur Anerkennung non-formalen Wissens auf den Ergebnissen von NEFIKS. Das System wird kontinuierlich nach den neuesten Theorien und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes aktualisiert. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Verfahrensregeln und Kriterien für die Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten (Slowenien)**

Diese Praxis repräsentiert 11 von 24 Artikeln der “Rules on Procedure and Criteria for the Recognition of Informally Acquired Knowledge and Skills”, die am 29. Mai 2007 vom Senat der Universität Ljubljana verabschiedet wurde. Es gibt einen detaillierten Überblick über den Validierungsprozess, den die Fakultäten (Mitglieder der Universität in Ljubljana) für die Anerkennung von Kompetenzen nutzen, die die Studierenden in nicht-formalen Ausbildungen und Projekten erworben haben. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

- **Youthpass (Slowenien / Europa)**

Youthpass ist ein europäisches Anerkennungsinstrument für non-formales und informelles Lernen. Es handelt sich um ein dreigliedriges Zertifikat, das in mehreren Sprachen ausgestellt werden kann. Es steht für Projekte zur Verfügung, die im Rahmen der Programme Erasmus+: Jugend in Aktion (2014-2020) und Jugend in Aktion (2007-2013) finanziert werden. Es ist Teil der Strategie der Europäischen Kommission zur Förderung der Anerkennung des non-formalen Lernens. Youthpass unterstützt die Reflexion über den individuellen non-formalen Lernprozess und die Ergebnisse und zielt auch darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen und Jugendbetreuern zu fördern, indem es ihr Bewusstsein für ihre Kompetenzen schärft und dazu beiträgt, Kompetenzen zu beschreiben. Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen wird in diesem Zertifikat dokumentiert. [Mehr \(in englischer Sprache\)](#)

Gute Beispiele aus der Tschechischen Republik

- **Key to Life (Tschechische Republik)**

Dieses Set von Selbstevaluierungsinstrumenten führt durch den Prozess der Erkennung von Kompetenzen, die Menschen durch Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen erworben haben (z. B. in der Position von aktiven Teilnehmern oder Mitarbeitern einer Organisation), aber auch wie man die erworbenen Kompetenzen entwickelt und wie man sie in die Sprache potenzieller Arbeitgeber "übersetzt". [Read more](#)

- **IM-PROVE-Anwendung (Tschechische Republik)**

Das internationale Projekt "Upgrade Yourself" hatte zum Ziel, eine Online-App auf der Basis eines Lernjournals zu erstellen, das Freiwilligen die Möglichkeit bietet, ihre persönliche Lernentwicklung zu verfolgen und ihre Erfahrungen in Bezug auf Soft Skills zu dokumentieren. Die Online-Applikation IM-PROVE bewertet die Kompetenzen der einzelnen Freiwilligen. Es hilft den Freiwilligen, die Kompetenzen, die sie während der verschiedenen Freiwilligentätigkeiten (Workcamps, Jugendaustausch, Trainings, nationale Projekte, EVS, Praktika...) in verschiedenen Rollen (Projektteilnehmer, Leiter, Manager, Trainer, Moderatoren...) entwickelt haben, selbst zu reflektieren. Die Freiwilligen zeichnen ihre Erfahrungen auf, dann wird ihre Erfahrung in Kompetenzen umgewandelt, und die Freiwilligen können einen Plan für ihre persönliche Entwicklung entwerfen. [Read more](#)

Gute Beispiele aus Italien

- **Kompetenzertifizierung: Welche Bedeutung und welchen Weg in der Freiwilligentätigkeit? (Italien)**

Dies ist ein Artikel, der von Alessia Zanotti, Doctoral Schools in Human Capital Formation and Labour Relations ADAPT, Universität Bergamo, veröffentlicht hat und der die Schwierigkeiten und Chancen der Zertifizierung von Kompetenzen zusammenfasst, die in der Freiwilligenarbeit erworben wurden. [Lesen Sie mehr dazu im ersten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **Anerkennung und Validierung der durch Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen (Italien)**

Als Teil des Dokuments “Anerkennung und Validierung der durch Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen: Gute Praxis in Italien” beschreibt Kapitel 15 5.1 einige bewährte Verfahren für die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen im Bereich der italienischen Freiwilligentätigkeit und des informellen und nicht formalen Lernens. [Lesen Sie mehr dazu im zweiten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **EVVIVA – Erfahrungen und der Wert von Freiwilligenarbeit: Valorisierung von Lernergebnissen (Italien)**

Ciessevi, das Zentrum für Freiwilligendienste in Mailand, hat eine Forschungsinitiative mit dem Titel “EVVIVA – Erfahrungen und der Wert der Freiwilligenarbeit: Valorisierung von Lernergebnissen” gestartet. Das Ziel ist es, innerhalb der verschiedenen Verbände in Mailand und seiner Provinz (Italien) Praktiken und Instrumente für die Valorisierung von Lernstrategien in einem freiwilligen Kontext zu erforschen. Bei Verbänden sollen verschiedene Instrumente befördert werden, um die Kompetenzen, die Freiwillige erworben haben, zu erkennen und zu dokumentieren. Unter dem Link zu diesen Themen finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema, europäische Vorschriften und weitere nützliche Links. [Lesen Sie mehr dazu im dritten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **Freiwilligenarbeit für einen Lehrplan (Italien)**

Dieser Artikel fasst zusammen, warum Vereine Zeit, Energie und Ressourcen investieren sollten, um die Kompetenzen ihrer eigenen Freiwilligen zu erkennen. [Lesen Sie mehr dazu im vierten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **Erfahrungen mit der Validierung nicht formaler und informeller Lernprozesse (Italien)**

Dieser Artikel fasst spezifische Hinweise zu Kompetenzen und deren Weiterentwicklung, Anerkennung und Zertifizierung zusammen. [Lesen Sie mehr dazu im fünften Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **VA.LI.CO Validierung der Kompetenzbroschüre (Italien)**

Dieser Artikel informiert über nützliche Unterstützungsmechanismen und -werkzeuge bei der Konzeption und Implementierung von Validierungspraktiken von Expertenwissen aus der Praxis. [Lesen Sie mehr dazu im sechsten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **Leitlinien für eine Methodik zur Erfassung und Validierung von Kompetenzen (Italien)**

Diese Leitlinien bieten Schritte für ein nützliches Evaluierungsinstrument für Koordinatoren von Dienstleistungen. [Lesen Sie mehr dazu im siebten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

- **Leitlinien für die Validierung von Erfahrungskompetenzen (Italien)**

Die Leitlinien sind ein methodisches Bestreben, sowohl die Angaben der Europäischen Kommission und des Cedefop als auch die zahlreichen Erfahrungen mit der Validierung der in Italien erworbenen Erfahrungen zu integrieren und zu “gemeinsamen Faktoren” zu führen, wobei die gleiche Sprache und der gleiche methodische Ansatz verwendet werden. [Lesen Sie mehr dazu im achten Artikel dieses Dokuments \(in Englisch\)](#)

8.0 Danksagungen

Das ValCoVol-Team bedankt sich ausdrücklich bei den folgenden Institutionen und Personen, die die Identifizierung von Best Practices unterstützt und wertvolle Anregungen für einen zukünftigen Zertifizierungsprozess gegeben haben.

- Michael Marquart, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Anke Dreesbach, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Franziska Laudenbach, M.A., Universität Bremen (Partnerin im Projekt "EffectVPL - Effektivität von VPL-Politiken und -Programmen für Arbeitsmarktintegration und Mobilität - Individuelle und Arbeitgeberperspektiven")
- Elisabetta Perulli, Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Facoltà di Medicina e Psicologia, Sapienza Università di Roma
- Giusi Montalbano, INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
- Alessia Zanotti, Doktorandenschulen für Humankapitalbildung und Arbeitsbeziehungen ADAPT, Universität Bergamo
- Ferdinando Azzariti, Marta Morea, Eliana Pellegrini, Marisa Gualzetti, ISFID Società cooperativa
- Tomáš Pešek, Mitautor der Publikation "Schritt für Schritt zur Anerkennung der non-formalen Bildung in der Slowakei" und Mitgestalter der "Erklärung über die Anerkennung des Beitrags der non-formalen Bildung in der Jugendarbeit".
- Matúš Jakub, CARDO - Slowakisches Zentrum für Freiwilligentätigkeit

9.0 Leseliste

In deutscher Sprache

- Eine kurze Einführung in die Hintergründe des non-formalen und informellen Lernens finden Sie auf der Homepage der Nationalagentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://www.na-bibb.de/themen/validierung-von-kompetenzen/>
- Fünf Gute Praktiken für non-formales und informelles Lernen zusätzlich zu den in dieser Sammlung genannten guten Praktiken, sind hier aufgeführt: <https://www.na-bibb.de/themen/validierung-von-kompetenzen/good-practice/>
- *“Kompetenzen anerkennen”*, Reihe BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6/2017
- Ein breites Spektrum an Publikationen bietet das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/series/list/3>
- Für deutschsprachige Vertreter/innen von Freiwilligenorganisationen bietet das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz einen sogenannten *“Nachweis über freiwillige Tätigkeiten”* als Vorlage an (Version 2017). Dieser Nachweis berücksichtigt auch erworbene Kompetenzen.

In Italienischer Sprache

- Va. Li. Co. ist die INAPP-Website, die der Validierung von Fähigkeiten gewidmet ist. Die Schulungsbroschüre mit einer breiten Sammlung von Best Practices: <http://librettocompetenze.isfol.it/validazione-delle-competenze.html>
- Europäischer Sozialfonds: *“Validation of expertise from experience: approaches and practices in Italy and Europe”*, aktualisierte Ausgabe, ISFOL: <http://librettocompetenze.isfol.it/materiali/Validazione-competenze-da-esperienza-approcci-pratiche-in-Italia-in-Europa.pdf>
- CSVnet - Verband der Freiwilligenzentren. Ein umfassender Überblick über die Aktivitäten im Rahmen der Freiwilligentätigkeit, einschließlich der Best Practices bei der Validierung von Kompetenzen: <http://www.csvnet.it/>

In slowenischer Sprache

- Žnidaršič, H. et al. (2012): *Ensuring the quality of recognition of non-formal and informal knowledge*. Ljubljana (online Publikation) Erhältlich hier: http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/zbornik_Zagotavljanje-kakovosti_5.pdf
- PIN Praxis und Netzwerk: *Recognition of informal and non-formal learning; Guidelines and materials for trade union representatives in enterprises* (online publication). Erhältlich hier: <file:///P:/Valcovol%20project/Material/Naiconalne%20raziskave.pdf>
- Andragogic Center of Slovenia (2011): *Professional basis for systemic education of evaluation and recognition of informal and inventory obtained knowledge in education of adults*. Ljubljana (online report). Erhältlich hier: http://arhiv.acs.si/porocila/Strokovne_podlage_za_sistemsko_urejanje_vrednotenja.pdf

In slowakischer Sprache

- <http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/clanok-0-10/Dobrovolnictvo-%E2%80%93-Cesta-k-zamestnaniu.html>
- <http://www.dobrovolnictvo.sk/>
- <https://www.iuventa.sk/sk/Projekty/Dobrovolnictvo.alej>
- <https://www.iuventa.sk/sk/Projekty/Neformalne-vzdelavanie.alej>

In englischer Sprache

- <http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/clanok-0-11/Volunteering-%E2%80%93-Way-to-Employment.html>
- <http://www.civcil.eu/>
- http://references-for-volunteers.eu/index.php?article_id=1

10.0 Die ValCoVol Partnerschaft

Kultur und Arbeit e.V. , Bad Mergentheim – Berlin /Deutschland

www.kultur-und-arbeit.de

E-C-C Verein für interdisziplinäre Bildung und Beratung, Würnitz / Österreich

<http://www.e-c-c.at>

INTEGRA INSTITUTE, Institut za razvoj clovekovih potentialov, Velenje / Slowenien

<http://www.eu-integra.eu/>

QUALED občianske združenie pre kvalifikáciu a vdelávanie, Bratislava / Slowakei

<http://www.qualified.net>

KTP Spolecnost pro kvalifikaci na trhu prace, Oslavany / Tschechische Republik

Università delle LiberEtà del Fvg, Udine / Italien

<http://www.libereta-fvg.it>

Kontakt

Dr. Karin Drda-Kühn / Kultur und Arbeit e.V., Tel+49 7931 56 36 374, valcovol@kultur-und-arbeit.de , www.valcovol.eu



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

Projektnummer 2016-1-DE02-KA202-003260

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