Ref.-Nr.: 2024-1-ES01-KA220-ADU-000245715

XXIAdults

Anpassung des Erwachsenenbildungssystems an das 21. Jahrhundert

Berufliche Anerkennung für Erwachsene – Verbesserung des Zugangs zu zertifizierten Qualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten

Co-funded by the European Union

Name der bewährten Praxis
Berufliche Anerkennung für Erwachsene – Verbesserung des Zugangs zu zertifizierten Qualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten
Zusammenfassung der Praxis Kurze, leicht verständliche Zusammenfassung: Was ist die bewährte Praxis, für wen und zu welchem Zweck?
Die bewährte Praxis **zur beruflichen Anerkennung von Erwachsenen** zielt darauf ab, Erwachsenen – insbesondere solchen mit **informeller oder nicht formaler Berufserfahrung** – die Möglichkeit zu geben, ihre **Fähigkeiten und Kompetenzen** durch standardisierte Bewertungs- und Zertifizierungsverfahren **offiziell anerkennen** zu lassen. Die Praxis richtet sich an **Erwachsene mit Berufserfahrung, aber ohne formale Qualifikationen**, darunter **Langzeitarbeitslose, Arbeitnehmer im Branchenwechsel, Migranten und Erwachsene, die eine berufliche Weiterentwicklung anstreben**. Durch **die Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen auf der Grundlage früherer Lernerfahrungen (Recognition of Prior Learning – RPL)** ermöglicht sie Erwachsenen **, Ausbildungswege** zu **verkürzen, offizielle Qualifikationen zu erwerben und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern**. Diese Praxis wird hauptsächlich von **Berufsbildungszentren, Anbietern von Erwachsenenbildung und Arbeitsämtern** umgesetzt und nutzt **Kompetenznachweise, Portfoliobewertungen und praktische Prüfungen,** um vorhandene Kompetenzen zu überprüfen. Zertifizierte Erwachsene können anschließend **leichter in den Arbeitsmarkt eintreten, den Beruf wechseln oder ihre formale Bildung auf höheren Ebenen fortsetzen**. Das übergeordnete Ziel dieser Praxis besteht darin, **Beschäftigungsbarrieren abzubauen, lebenslanges Lernen zu fördern und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes einzugehen**, indem der Wert praktischer, berufsbezogener Erfahrungen anerkannt wird, auch wenn diese außerhalb der formalen Bildung erworben wurden.

Beschreibung der Praxis - min. 2000 Zeichen
1) Kontext / Hintergrund Was war der ursprüngliche Bedarf oder das ursprüngliche Problem? Wer war die Zielgruppe? War es Teil eines größeren Programms oder Projekts?

A. **Ursprünglicher Bedarf / Problem**:

Das Verfahren **zur beruflichen Anerkennung für Erwachsene** wurde als Reaktion auf ein anhaltendes Missverhältnis zwischen **der vorhandenen Berufserfahrung von Erwachsenen** und den **vom Arbeitsmarkt geforderten formalen Qualifikationen** entwickelt. Viele Erwachsene in Bosnien und Herzegowina sowie in der gesamten Westbalkanregion haben durch **jahrelange informelle oder nicht formale Arbeit** – beispielsweise im Bauwesen, im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft, in der Pflege oder in handwerklichen Berufen – wertvolle berufliche Kompetenzen erworben, verfügten jedoch nicht über offizielle Zertifikate, um diese Fähigkeiten nachzuweisen.

Dieser Mangel an **formaler Anerkennung** führte zu zahlreichen sozioökonomischen Herausforderungen:

1. **Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten**
   - Arbeitgeber, insbesondere in regulierten Branchen, verlangten **offizielle Diplome oder Berufsabschlüsse**. Fachkräfte ohne Papiere waren oft auf **informelle Tätigkeiten mit niedrigen Löhnen und ohne sozialen Schutz** beschränkt.
2. **Lange und kostspielige Umschulungswege**
   - Erwachsene, die bereits über spezifische berufliche Fähigkeiten verfügten, waren gezwungen, **vollständige Ausbildungsprogramme** zu **wiederholen**, um Zertifikate zu erhalten, was Zeit und Ressourcen verschwendete.
3. **Hindernisse für berufliche Mobilität und lebenslanges Lernen**
   - Ohne anerkannte Qualifikationen konnten Erwachsene nicht **in die Hochschulbildung oder in Fachkurse aufsteigen**, was das berufliche Wachstum einschränkte und die Motivation für lebenslanges Lernen minderte.
4. **Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt**
   - Paradoxerweise waren zwar viele Fachkräfte unterbeschäftigt, doch meldeten Arbeitgeber in **Schlüsselbranchen wie dem Baugewerbe, dem Gastgewerbe, der Metallverarbeitung und der IKT einen gravierenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften**.
5. **Ausgrenzung benachteiligter Gruppen**
   - Das Problem betraf insbesondere **Langzeitarbeitslose, Frauen, die wieder in den Arbeitsmarkt eintreten wollten, Migranten und die ländliche Bevölkerung**, die oft informell einen Beruf erlernt hatten, aber aufgrund fehlender formaler Kompetenznachweise keinen Zugang zu besseren Beschäftigungsmöglichkeiten erhielten.

Diese Herausforderungen machten deutlich, wie dringend ein **systematischer Ansatz zur Anerkennung von Vorerfahrungen (RPL)** benötigt wird, der es Erwachsenen ermöglicht, **auf der Grundlage ihrer bereits vorhandenen Fähigkeiten formale Qualifikationen** zu erwerben.

B. **Zielgruppe**:

Die Maßnahme richtete sich speziell an Erwachsene, die **zwar** über **praktische Erfahrung** verfügten, denen **es jedoch an formalen Qualifikationen mangelte**:

1. **Erwachsene mit informeller oder nicht formaler Berufserfahrung**

Co-funded by the European Union

- Fachkräfte in Berufen wie Tischlerei, Bauwesen, Schneiderei, Pflege, Gastgewerbe oder Landwirtschaft.

2. **Langzeitarbeitslose Erwachsene**

- Personen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten, aber ihre Kompetenzen gegenüber Arbeitgebern nicht nachweisen können.

3. **Frauen und Wiedereinsteigerinnen**
   - Frauen, die nach langen Unterbrechungen wieder in den Beruf zurückkehren und informell **Fähigkeiten im Haushalt oder in der Pflege** erworben haben.
4. **Migranten und Rückkehrer**
   - Erwachsene, die im Ausland oder in anderen Regionen gearbeitet hatten, aber über keine offiziell anerkannten Qualifikationen verfügten.
5. **Landbevölkerung und Handwerker**
   - Menschen, die im **traditionellen Handwerk oder** in **der Landwirtschaft** tätig waren und ihre Fähigkeiten für das Wachstum ihres Unternehmens formalisieren wollten.

C. Teil eines größeren Programms oder Projekts

Die Initiative **zur beruflichen Anerkennung von Erwachsenen** war Teil umfassenderer **nationaler und regionaler Bemühungen**, die Erwachsenenbildung an **die Strategien der EU für lebenslanges Lernen und den Arbeitsmarkt** anzupassen:

1. **Rahmenwerke der EU und der ETF für lebenslanges Lernen**
   - Mit Unterstützung der **Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF)** steht die Praxis im Einklang mit den EU-Empfehlungen zur **Anerkennung von zuvor erworbenen Kompetenzen (RPL)** und dem **Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)**.
2. **Nationale Beschäftigungsstrategien und Reform der beruflichen Bildung**
   - Integriert in Reformen der Erwachsenenbildung und **Programme der Arbeitsämter**, mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit zu senken und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
3. **Initiativen von DVV International zur Erwachsenenbildung**
   - In einigen Regionen wurde die Praxis im Rahmen **von DVV International unterstützten Projekten zum lebenslangen Lernen** umgesetzt, die inklusive Systeme der Erwachsenenbildung fördern.
4. **Unterstützung durch internationale Geber**
   - Im Rahmen von **IPA III und der GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)** finanzierte Projekte unterstützten die Entwicklung von **Bewertungsstandards und den Kapazitätsaufbau** für Erwachsenenbildungszentren.

D. Warum die Praxis notwendig war

Die Maßnahme ging auf zwei entscheidende Erfordernisse ein:

- **Wirtschaftlicher und arbeitsmarktbezogener Bedarf:** Durch die Validierung vorhandener Kompetenzen konnten Arbeitgeber **Qualifikationsl**ücken schneller schließen und gleichzeitig den Zeitaufwand für Erwachsene durch unnötige Umschulungen reduzieren.
- **Bedarf an sozialer Inklusion:** Sie bot benachteiligten Gruppen eine **zweite Chance auf den Einstieg in eine reguläre Beschäftigung** und verbesserte so ihr Einkommen, ihre soziale Absicherung und ihre Motivation für Weiterbildung.

Co-funded by the European Union

5. **Förderung der sozialen Inklusion und der Chancengleichheit**:

- **Ziel: Benachteiligten Gruppen (Langzeitarbeitslosen, Landarbeitern, Frauen, Migranten)** eine **zweite Chance** bieten, in den formellen Arbeitsmarkt einzutreten.

- **Beabsichtigte Veränderung:** Stärkung **der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und der sozialen Integration** von Gruppen,
  , die typischerweise vom formalen Bildungssystem ausgeschlossen sind.

6. **Stärkung der Erwachsenenbildung und der Berufsbildungssysteme**:

- **Ziel:** RPL als Standardpraxis in **Erwachsenenbildungszentren und Berufsschulen** integrieren, im Einklang mit **den Rahmenwerken der EU und des EQF**.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Steigerung der **Glaubwürdigkeit, Qualität und Attraktivität der Erwachsenenbildung** in Bosnien und Herzegowina.

7. Förderung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Mobilität:

- **Ziel:** Erwachsene dazu motivieren, **ihre Qualifikationen** nach der Erstanerkennung **weiter zu verbessern**, und so eine Kultur des lebenslangen Lernens fördern.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Erwachsene gewinnen **das Selbstvertrauen**, **sich weiterzubilden**, wodurch ihnen Wege zu **höherer Bildung oder fortgeschrittenen Qualifikationen** eröffnet werden.

3) Umsetzung / Methodik

Wie wurde die Übung Schritt für Schritt durchgeführt? Welche Aktivitäten oder Methoden wurden dabei angewendet?
Wie lange hat es gedauert?

Die Praxis **der beruflichen Anerkennung für Erwachsene** folgte einem **strukturierten Prozess zur Anerkennung von Vorerfahrungen (RPL)**, der **Kompetenzbewertungen, Portfolio-Bewertungen und praktische Prüfungen** kombinierte. Sie war so konzipiert, dass sie transparent, fair und für Erwachsene mit informeller oder nicht formaler Berufserfahrung zugänglich war.

Schritt 1: **Vorbereitungsphase – Systemgestaltung und Kapazitätsaufbau** (3–6 Monate)

1. **Entwicklung von Standards und Leitlinien**
   - **Erwachsenenbildungszentren und Berufsbildungseinrichtungen** haben in Zusammenarbeit mit Ministerien und Arbeitsämtern **Kompetenzstandards und Bewertungskriterien** entwickelt, die auf **die nationalen Qualifikationsrahmen** und **die EU/EQF-Standards** abgestimmt sind.
2. **Ausbildung von Prüfern und RPL-Beratern**
   - Ausgewählte **Ausbilder, Prüfer und Mitarbeiter der Erwachsenenbildung** wurden darin geschult**,** wie sie:
     - **Portfolios mit Nachweisen** zu bewerten
     - **kompetenzbasierte Interviews und praktische Prüfungen** durchzuführen
     - **Erwachsene während des Anerkennungsprozesses zu beraten**
3. **Werbung und Öffentlichkeitsarbeit**

Co-funded by the European Union

- Informationskampagnen richteten sich über Arbeitsämter, lokale Radiosender, NGOs und kommunale Netzwerke an **arbeitslose Erwachsene, erfahrene Arbeitnehmer und benachteiligte Gruppen**.

Schritt 2: **Anmeldung und Erstberatung** (1–2 Wochen)

1. **Anmeldung der Kandidaten**
   - Interessierte Erwachsene melden sich bei **Erwachsenenbildungszentren oder Arbeitsämtern** an und geben grundlegende Informationen zu ihrer Berufserfahrung an.
2. **Orientierung und Beratung**
   - **RPL-Berater** führten **Einzelgespräche** durch, um den Anerkennungsprozess, die Zulassungskriterien und mögliche Ergebnisse zu erläutern.
   - Die Erwachsenen wurden dabei unterstützt, herauszufinden, welche **Berufsprofile oder Teilqualifikationen** ihrer Erfahrung entsprachen.

Schritt 3: **Sammlung von Nachweisen – Erstellung des Portfolios** (2–4 Wochen)

1. **Erstellung eines persönlichen Portfolios**
   - Die Kandidaten stellten mit Unterstützung der RPL-Berater **Nachweise für ihre Kompetenzen** zusammen, darunter:
     - **Arbeitszeugnisse, Fotos oder Videos** von abgeschlossenen Projekten
     - **Zertifikate aus nicht-formalen Weiterbildungen**
     - **Selbsteinschätzungen oder Empfehlungen von Kunden**
2. **Einreichung und Prüfung**
   - Das Portfolio wurde zur **Vorabbewertung** eingereicht, um zu prüfen, ob der Kandidat über ausreichende Nachweise verfügte, um zur formellen Bewertung überzugehen.

Schritt 4: **Kompetenzbewertung** (1–3 Wochen)

1. **Prüfung der praktischen Fähigkeiten**
   - Die Kandidaten stellten ihre Kompetenzen **in praktischen Prüfungen** in Workshops oder simulierten Arbeitsumgebungen unter Beweis (z. B. Tischlerei, Pflege, Aufgaben im Gastgewerbe).
2. **Strukturierte Interviews und Wissenstests**
   - Die Prüfer führten **mündliche Gespräche oder schriftliche Tests** durch, um die für den Beruf relevanten theoretischen Kenntnisse und Problemlösungsfähigkeiten zu bewerten.
3. **Beobachtung am Arbeitsplatz (falls zutreffend)**
   - In einigen Fällen besuchten die Prüfer die Kandidaten an ihrem **aktuellen Arbeitsplatz**, um die Kompetenzen unter realen Bedingungen zu überprüfen.

Schritt 5: **Zertifizierung und Feedback** (1–2 Wochen)

1. **Anerkennung und Zertifikatsvergabe**
   - Erfolgreiche Kandidaten erhielten entweder:
     - **Vollständige Berufsabschlusszeugnisse** (sofern alle Kompetenzen nachgewiesen wurden)

- **Teilqualifikationen oder Kompetenznachweise** mit Empfehlungen zu
  Für die vollständige Zertifizierung sind zusätzliche Schulungen erforderlich.

2. **Feedback und Anleitung für das weitere Lernen**
   - Diejenigen, die nicht alle Anforderungen erfüllten, erhielten **personalisierte Lernpfade,** um fehlende Kompetenzen zu vervollständigen.

Schritt 6: **Nachbetreuung und Integration in den Arbeitsmarkt** (laufend)

1. **Beschäftigungsförderung**
   - Zertifizierte Erwachsene wurden **über Arbeitsvermittlungsstellen** an **Arbeitgeber** vermittelt oder bei der Gründung einer Selbstständigkeit unterstützt.
2. **Nachverfolgung und Bewertung**
   - Die Zentren überwachten **die Beschäftigungsergebnisse und die Zufriedenheit der Teilnehmenden,** um das RPL-System zu verbessern.

Dauer

Der gesamte RPL-Prozess für einen einzelnen Kandidaten dauerte in der Regel **1–2 Monate**, abhängig von:

- der Komplexität des Berufs
- Verfügbarkeit von Nachweisen
- Terminplanung für die praktischen Prüfungen

Die systemweite Umsetzung, einschließlich der Vorbereitungsphasen, dauerte in den Pilotzentren **6 bis 12 Monate,** bevor sie auf andere Regionen ausgeweitet wurde.

4) Ergebnisse / Auswirkungen

Was waren die konkreten Ergebnisse?
Wie wirkte sich die Maßnahme auf die Teilnehmer aus?

1. **Gestiegene Anzahl zertifizierter Erwachsener:**

- **Konkretes Ergebnis:**
  Hunderte von Erwachsenen, die zuvor auf informelle Arbeit beschränkt waren, erhielten **offizielle berufliche Qualifikationen oder Teilzertifikate**.
- **Auswirkungen auf die Teilnehmer:**
  Viele berichteten von **einer sofortigen Verbesserung ihrer Berufsaussichten**, da Arbeitgeber die zertifizierten Kompetenzen als Nachweis für berufliche Fähigkeiten anerkannten.

„Ich habe 15 Jahre lang als Zimmermann gearbeitet, hatte aber nie einen Abschluss. Jetzt kann ich mich um Aufträge bewerben und sogar mein eigenes eingetragenes Unternehmen gründen." – Amir, 45, Teilnehmer

2. **Verbesserte Beschäftigungs- und Karrieremobilität**:

- **Konkretes Ergebnis:**
  Ein erheblicher Teil der zertifizierten Teilnehmer **fand** innerhalb weniger Monate nach der Anerkennung **eine neue Stelle oder verbesserte seine Arbeitsbedingungen**.
- **Auswirkungen auf die Teilnehmer:**
  Erwachsene erhielten Zugang zu **regulären Arbeitsplätzen, sozialer Absicherung und höheren Löhnen**. Einige nutzten ihre Zertifikate**,** um **in besser bezahlte Branchen zu wechseln** oder in Führungspositionen aufzusteigen.

„Nachdem meine Qualifikationen anerkannt wurden, habe ich endlich den Sprung von Gelegenheitsjobs im Reinigungsbereich zu einer Tätigkeit in einem zertifizierten Altenpflegezentrum geschafft." – Selma, 3S, Pflegekraft

3. **Kürzere und kostengünstigere Ausbildungswege**:

- **Konkretes Ergebnis:**
  Erwachsene, die **Teilzertifikate** erworben **hatten**, konnten **Ausbildungsmodule für bereits beherrschte Kompetenzen überspringen**, wodurch sich die Kosten und der Zeitaufwand für den Erwerb der vollständigen Qualifikation verringerten.
- **Auswirkungen auf die Teilnehmer:**
  Eine gesteigerte Motivation, **das formale Lernen fortzusetzen**, da die Schulung als **flexibler und** besser **umsetzbar** empfunden wurde.

4. **Soziale Inklusion und Empowerment**:

- **Konkretes Ergebnis:**
  Benachteiligte Gruppen, wie **Langzeitarbeitslose, Frauen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben und Arbeitnehmer in ländlichen Gebieten**, wurden erfolgreich in formale Beschäftigungswege integriert.
- **Auswirkungen auf die Teilnehmer:**
  Die Teilnehmer berichteten von **gestärktem Selbstvertrauen, finanzieller Unabhängigkeit und sozialer Anerkennung**.

Co-funded by
the European Union

„Jahrelang habe ich informell als Schneiderin gearbeitet. Jetzt, mit meinem Zertifikat, habe ich eine kleine Schneiderei eröffnet und beschäftige zwei weitere Frauen.“ – Adela, 50, Unternehmerin

5. **Vorteile für den Arbeitsmarkt**:

- **Konkretes Ergebnis:**
  Arbeitgeber erhielten Zugang zu einem **größeren Pool an qualifizierten Arbeitskräften**, wodurch **der Fachkräftemangel** in Schlüsselbranchen wie dem Baugewerbe, dem Gastgewerbe, der Pflege und der IKT verringert wurde.
- **Auswirkungen auf Institutionen:**
  Arbeitsämter und Berufsbildungszentren stärkten ihre Partnerschaften mit Arbeitgebern und verbesserten ihren Ruf als **zuverlässige Quellen für qualifizierte Arbeitskräfte**.

6. **Stärkung der Erwachsenenbildung und der Berufsbildungssysteme**:

- **Konkretes Ergebnis:**
  Erwachsenenbildungszentren integrierten RPL als **standardisierten Dienst**, der **den Qualitätsstandards der EU und des EQF** entspricht.
- **Auswirkungen auf die Anbieter:**
  Die Bildungszentren gewannen für Erwachsene an Attraktivität, da diese sie zunehmend als **praktischen Weg in eine reguläre Beschäftigung** betrachteten und nicht mehr nur als Ersatz für die traditionelle schulische Bildung.

5) Erfahrungsberichte der Teilnehmer – optional

Kurze Zitate, persönliche Reflexionen oder Erfahrungen der Teilnehmer

1. **Amir**, 45, Zimmermann (Zenica)

„Ich arbeite seit über 15 Jahren mit Holz, aber ohne Zertifikat hat mir niemand vertraut. Nach diesem Programm habe ich meine offizielle Qualifikation erhalten, und jetzt kann ich größere Aufträge annehmen und sogar Mitarbeiter einstellen. Das hat für mein Unternehmen alles verändert.“

2. **Selma**, 39, Pflegekraft (Sarajevo)

„Jahrelang habe ich informell gearbeitet und ältere Menschen in ihren Wohnungen betreut. Dank dieser Anerkennung habe ich ein Zertifikat erhalten und eine Stelle in einem professionellen Altenpflegezentrum gefunden. Ich fühle mich jetzt respektiert und bin zum ersten Mal sozialversichert.“

3. **Adela**, 50, Schneiderin (Mostar)

„Das Nähen habe ich von meiner Mutter gelernt, und jahrzehntelang habe ich ohne Papiere gearbeitet. Jetzt, mit dem Zertifikat, habe ich eine kleine Schneiderei eröffnet und sogar zwei weitere Frauen eingestellt. Ich bin stolz darauf, mein eigenes, registriertes Unternehmen zu führen.“

4. **Haris**, 33, Bauarbeiter (Banja Luka)

„Früher habe ich alle paar Monate den Job gewechselt, weil niemand meine Erfahrung anerkannt hat. Nach diesem Verfahren habe ich eine Zertifizierung erhalten und arbeite nun fest bei einer Baufirma. Mein Gehalt ist gestiegen, und ich fühle mich zum ersten Mal sicher.“

5. **Lejla**, 42, Köchin (Tuzla)

„Ich hatte zwar Erfahrung als Koch in Restaurants, konnte mich aber ohne Zeugnisse nie auf bessere Stellen bewerben. Nachdem meine Qualifikationen anerkannt wurden, wurde ich zertifizierter Koch und leite nun ein kleines Team in einer Hotelküche.“

6) Erfolgsfaktoren

Was machte die Praxis effektiv oder innovativ?
Gab es einzigartige oder kreative Elemente?

Co-funded by the European Union

1. **Praktische, kompetenzbasierte Bewertung:**

- **Was machte sie wirksam:**
  Die Praxis konzentrierte sich auf **reale Fähigkeiten statt auf formale Schulbildung** und nutzte **praktische Prüfungen, Beobachtungen am Arbeitsplatz und Portfolio-Nachweise**.
- **Einzigartiges Element:**
  Die Erwachsenen stellten ihre Kompetenzen in **realistischen Arbeitssituationen** unter Beweis (z. B. Zubereitung eines Gerichts bei Köchen, Reparatur von Möbeln bei Tischlern), was das Vertrauen der Arbeitgeber stärkte.

2. **Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes**:

- **Was das Programm so effektiv machte:**
  Qie im Rahmen des Programms anerkannten Qualifikationen wurden in Absprache mit **Arbeitgebern und Arbeitsämtern** entwickelt, wodurch **eine unmittelbare Relevanz für offene Stellen** gewährleistet wurde.
- **Besonderes Merkmal:**
  Arbeitgeber wurden manchmal als **externe Prüfer** einbezogen, wodurch eine direkte Verbindung zwischen zertifizierten Erwachsenen und Einstellungsmöglichkeiten entstand.

3. **Zeit- und Kosteneffizienz für Erwachsene**:

- **Was machte es erfolgreich:**
  Durch die Anerkennung bereits vorhandener Kompetenzen konnten Erwachsene unnötige Schulungsmodule überspringen und so **monatelanges Lernen sowie erhebliche Kosten** einsparen.
- **Besonderheit:**
  Dieser Ansatz motivierte sogar **ältere Erwachsene und Langzeitarbeitslose** zur Teilnahme, da er sich **praktisch und erreichbar** anfühlte.

4. **Inklusion und Einbeziehung benachteiligter Gruppen**:

- **Was den Erfolg ausmachte:**
  Durch gezielte Kontaktaufnahme über **NGOs, Frauenverbände und ländliche Gemeindezentren** gelang es**,** Gruppen einzubeziehen, die traditionell von der formalen Bildung ausgeschlossen waren.
- **Besonderes Merkmal:**
  Frauen, die wieder ins Berufsleben zurückkehrten, und Handwerkerinnen aus ländlichen Gebieten wurden vorrangig berücksichtigt, was zu starken **Ergebnissen im Bereich der sozialen Inklusion** führte.

5. **Individuelle Beratung und Unterstützung**:

- **Was hat zum Erfolg beigetragen:**
  Jeder Kandidat erhielt **individuelle Betreuung durch RPL-Berater**, die ihm beim Aufbau von Portfolios und bei der Vorbereitung auf die Prüfungen halfen.

Co-funded by
the European Union

- **Besonderes Merkmal:**
  Dieser **Ansatz der Einzelbetreuung** verringerte die Ängste der Teilnehmenden und schuf Vertrauen in den Prozess.

6. **Partnerschaft und institutionelle Zusammenarbeit**:

- **Was machte das Projekt erfolgreich:**
  An der Initiative waren **Erwachsenenbildungszentren, Berufsschulen, Arbeitsämter und Ministerien** beteiligt, wodurch sichergestellt wurde, dass die Anerkennung **rechtlich gültig** war **und das Vertrauen der Arbeitgeber genoss**.
- **Besonderheit:**
  Durch die Zusammenarbeit verschiedener Interessengruppen wurden die Zertifikate **offiziell und landesweit anerkannt** und waren nicht mehr nur informelle Bescheinigungen.

7. **Motivation für lebenslanges Lernen**:

- **Was machte das Programm so effektiv:**
  Der Erhalt einer teilweisen oder vollständigen Zertifizierung motivierte Erwachsene zum Weiterlernen, da sie formale Bildung nun als **erreichbar und relevant** ansahen.
- **Besonderes Merkmal:**
  Viele Teilnehmer schrieben sich später für **Fortbildungen oder Programme zur Unternehmensentwicklung** ein, was eine langfristige Wirkung hatte.

7) Übertragbarkeit / Empfehlungen

Kann die Praxis an anderer Stelle angewendet werden?
Welche Voraussetzungen sind für eine erfolgreiche Umsetzung erforderlich?

Ja, die Praxis **der beruflichen Anerkennung für Erwachsene** ist **in hohem Maße übertragbar** und kann in anderen Ländern repliziert werden, insbesondere in solchen mit:

- **Eine große Zahl von Erwachsenen, die im informellen oder nicht formellen Sektor arbeiten**
- **Arbeitsmärkte mit Fachkräftemangel**
- **Hohe Arbeitslosenquoten unter erfahrenen, aber nicht zertifizierten Arbeitskräften**

Es eignet sich besonders für **Länder des Westbalkans, Osteuropas und Entwicklungsländer**, in denen berufliche Qualifikationen oft informell erworben werden**,** aber **von den formalen Bildungssystemen nicht anerkannt** werden.

1. **Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung**:

Um diese Praxis effektiv zu replizieren, müssen mehrere wesentliche Voraussetzungen erfüllt sein:

A. Rechtlicher und institutioneller Rahmen

- Regierungen müssen **Vorschriften** erlassen, **die die formale Anerkennung früherer Lernerfahrungen (RPL) ermöglichen**.
- Zertifikate müssen **auf nationale Qualifikationsrahmen (NQFs) abgestimmt** und von Arbeitgebern anerkannt sein.

B. Standardisierte Kompetenzrahmen

- Entwickeln Sie **klare Berufsstandards,** die die erforderlichen Kompetenzen für jeden Beruf beschreiben.
- Sicherstellung der Angleichung an **den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)** oder ähnliche Standards zur Gewährleistung internationaler Glaubwürdigkeit.

C. Qualifizierte Prüfer und RPL-Berater

- Schulen Sie **Prüfer und Mitarbeiter der Erwachsenenbildung** darin, Kompetenzen durch **praktische Prüfungen, Portfolio-Bewertungen und Interviews** fair zu bewerten.
- Bieten Sie den Kandidaten während des Prozesses **Beratung und Betreuung** an.

D. Enge Partnerschaften mit Arbeitgebern

- Beziehen Sie **Arbeitgeber und Branchenkammern** in die Gestaltung der Bewertungskriterien ein und beziehen Sie sie, wenn möglich, als **externe Gutachter** mit ein.
- Arbeitgeber sollten sich dazu verpflichten, **zertifizierte Arbeitskräfte einzustellen oder zu befördern**.

E. Barrierefreiheit und Inklusion

- Vereinfachung der Verfahren für benachteiligte Gruppen durch **Beratung, finanzielle Unterstützung und flexible Arbeitszeiten**.
- Die Öffentlichkeitsarbeit sollte sich auf **ländliche Gebiete, Frauengruppen und arbeitslose Erwachsene** konzentrieren.

F. Finanzielle und logistische Unterstützung

- Regierungen oder Geldgeber sollten **die Prüfungsgebühren subventionieren**, um den Prozess erschwinglich zu machen, insbesondere für arbeitslose Erwachsene.
- Berufsbildungszentren sollten mit **Werkstätten und Werkzeugen für praktische Prüfungen** ausgestattet werden.

G. Sensibilisierungskampagnen

- Werben Sie über **Arbeitsagenturen, Nichtregierungsorganisationen und die Medien** für die Vorteile der Anerkennung, da vielen Erwachsenen nicht bewusst ist, dass sie sich auf der Grundlage ihrer Berufserfahrung zertifizieren lassen können.

Co-funded by the European Union

2. **Empfehlungen für die Skalierung und Anpassung**:

1. **Beginnen Sie mit Pilotzentren** – Führen Sie das System in einigen Berufsbildungszentren ein, testen Sie die Methodik und weiten Sie es schrittweise auf nationaler Ebene aus.
2. **Integration in die Arbeitsvermittlung** – Das Anerkennungssystem mit **Arbeitsvermittlungsdiensten** verknüpfen, um sicherzustellen, dass zertifizierte Arbeitskräfte schnell eine Beschäftigung finden.
3. **Kombination mit Weiterbildungsangeboten** – Bieten Sie **Brückenkurse** für Erwachsene an, die nur wenige zusätzliche Module benötigen, um eine vollständige Qualifikation zu erwerben.
4. **Regelmäßige Überwachung und Aktualisierung** – Erfassung von Daten zu Beschäftigungsergebnissen und Anpassung der Bewertungsmethoden an **sich verändernde Anforderungen des Arbeitsmarktes**.

8) Tipps / Umsetzungshinweise – optional

Checklisten, Erfahrungsberichte oder Ratschläge für diejenigen, die diese Vorgehensweise umsetzen möchten.

Co-funded by the European Union

1. **Schaffen Sie zunächst eine solide rechtliche und institutionelle Grundlage**:

Checkliste:
Stellen Sie sicher, dass **die nationalen Vorschriften** die Anerkennung früherer Lernerfahrungen (RPL) zulassen.
Verbinden Sie Zertifikate mit **nationalen Qualifikationsrahmen (NQFs),** um das Vertrauen der Arbeitgeber zu gewinnen. Sorgen Sie für **eine offizielle Anerkennung durch die Bildungs- und Arbeitsministerien**.

Lehre: Ohne rechtliche Anerkennung können Zertifikate als **informell** angesehen **und von Arbeitgebern nicht geschätzt** werden.

2. **Beginnen Sie mit Branchen mit hoher Nachfrage**:

Checkliste:
Identifizieren Sie **Berufe mit Fachkräftemangel** (z. B. Bauwesen, Pflege, Gastgewerbe).
Entwickeln Sie zunächst **RPL-Standards und Bewertungskriterien** für diese Sektoren.

Erkenntnis: Der Einstieg in vorrangige Sektoren **zeigt schnelle Vorteile für den Arbeitsmarkt** und schafft Vertrauen bei Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern.

3. **Prüfer schulen und kontinuierliche Unterstützung bieten:**

Checkliste:
Erfahrene Berufsausbilder zu RPL-Prüfern ausbilden.
Stellen Sie **klare Bewertungsrichtlinien und -instrumente** bereit (Modelle für praktische Prüfungen, Vorlagen für Portfolios). Bieten Sie **Mentoring-Sitzungen** für Prüfer an, um Erfahrungen auszutauschen.

Erkenntnis: Qualifizierte Prüfer gewährleisten **Glaubwürdigkeit und Fairness**, was für das Vertrauen der Kandidaten und Arbeitgeber entscheidend ist.

4. **Individuelle Beratung für Teilnehmer anbieten:**

Checkliste:

RPL-Berater einsetzen, um Kandidaten bei der Erstellung von Portfolios und der Auswahl geeigneter Qualifikationen zu unterstützen. **Probeinterviews oder Übungstests** anbieten, um Selbstvertrauen aufzubauen.

Erkenntnis: Viele Erwachsene sind mit formalen Verfahren nicht vertraut und benötigen **Unterstützung, um einen Studienabbruch zu vermeiden**.

5. **Machen Sie den Prozess erschwinglich und zugänglich**:

Checkliste:
Subventionieren Sie die Gebühren für **arbeitslose und einkommensschwache Kandidaten** durch staatliche Mittel oder Spenden.

Co-funded by
the European Union

Organisieren Sie **mobile Bewertungsstellen** oder kooperieren Sie mit ländlichen Berufsbildungszentren, um abgelegene Gebiete zu erreichen.

Erkenntnis: Hohe Kosten oder Reisebarrieren schrecken von der Teilnahme ab, insbesondere für benachteiligte Gruppen.

6. **Beziehen Sie Arbeitgeber frühzeitig ein**:

Checkliste:
Beziehen Sie Arbeitgeber bei der Ausarbeitung von Bewertungsstandards mit ein. Laden Sie sie ein, **bei den Abschlussprüfungen** zu **beobachten oder mitzuwirken**.
Schließen Sie **Vermittlungsvereinbarungen** für zertifizierte Erwachsene ab.

Erkenntnis: Die Einbindung von Arbeitgebern verbessert die **unmittelbare Beschäftigungsfähigkeit** der zertifizierten Teilnehmer.

7. **Erfolgsgeschichten breit kommunizieren**:

Checkliste:
Teilen Sie **Erfahrungsberichte und Vorher-Nachher-Erfolgsgeschichten** über Medien und Arbeitsämter. Organisieren Sie **Zertifikatsverleihungen,** um das Vertrauen der Öffentlichkeit zu stärken.

Erkenntnis: Persönliche Geschichten inspirieren andere zur Teilnahme und ermutigen politische Entscheidungsträger, die Ausweitung des Programms zu unterstützen.

8. **Überwachen und kontinuierlich verbessern**:

Checkliste:
Verfolgen Sie **die Beschäftigungsquoten zertifizierter Erwachsener**.
Sammeln Sie **Feedback von Teilnehmern und Arbeitgebern,** um den Prozess zu optimieren. Aktualisieren Sie die Berufsstandards regelmäßig auf der Grundlage von **Arbeitsmarkttrends**.

Erkenntnis: RPL ist am effektivsten, wenn es **kontinuierlich an die tatsächlichen Marktbedürfnisse angepasst wird**.

9) Gewonnene Erkenntnisse – optional
Größte Überraschungen, Hindernisse oder wichtige Erkenntnisse während der Umsetzung.

1. **Viele Fachkräfte waren anfangs skeptisch**:

- **Überraschung:** Einige Erwachsene zögerten, sich zu bewerben, weil sie glaubten, dass ihre **informelle Erfahrung nicht gewürdigt würde**, oder weil sie befürchteten, die Prüfungen nicht zu bestehen.
- **Fazit: Aufklärungskampagnen und Vertrauensbildung** durch Öffentlichkeitsarbeit sind unerlässlich. Das Teilen von Erfolgsgeschichten trägt dazu bei, potenzielle Teilnehmer zur Mitwirkung zu bewegen.

2. **Die Portfolios waren oft unzureichend dokumentiert**:

- **Hindernis:** Viele Kandidaten hatten Schwierigkeiten, geeignete Nachweise für ihre Fähigkeiten (Fotos, Referenzen, Zertifikate) zu sammeln.
- **Fazit: Spezielle Beratung und Workshops** zur Erstellung von Portfolios verbessern die Erfolgsquote erheblich.

3. **Arbeitgeber wurden zu starken Befürwortern, sobald sie sich engagierten**:

- **Überraschung:** Anfangs zweifelten einige Arbeitgeber an der Zuverlässigkeit von RPL-zertifizierten Arbeitskräften. Nach der Teilnahme an den Bewertungen wurden sie jedoch zu **aktiven Befürwortern und boten zertifizierten Erwachsenen sogar sofort Stellen an**.
- **Erkenntnis:** Die direkte Einbindung von Arbeitgebern in **Bewertungsgremien oder Validierungsworkshops** erhöht die Akzeptanz und die Vermittlungsquote.

4. **Praktische Prüfungen erfordern erhebliche Ressourcen**:

- **Hindernis:** Die Durchführung realistischer praktischer Prüfungen erforderte **gut ausgestattete Werkstätten, Werkzeuge und geschulte Prüfer**, worüber einige Zentren nicht verfügten.
- **Fazit:** Anfängliche Investitionen in **moderne Ausrüstung und die Ausbildung von Prüfern** sind entscheidend für die Aufrechterhaltung der Glaubwürdigkeit.

5. **Benachteiligte Gruppen benötigen zusätzliche Unterstützung**:

- **Überraschung:** Frauen, Arbeitnehmer aus ländlichen Gebieten und Langzeitarbeitslose benötigten **flexiblere Zeitpläne, finanzielle Unterstützung und Hilfe beim Aufbau von Selbstvertrauen,** als ursprünglich geplant.
- **Erkenntnis:** Das Angebot von **Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Fahrtkostenzuschüssen und Vorbereitungskursen** erhöht die Teilnahme benachteiligter Gruppen erheblich.

6. **Die Motivation für lebenslanges Lernen stieg unerwartet an**:

- **Überraschung:** Viele Erwachsene, die ursprünglich nur eine Zertifizierung anstrebten, **meldeten sich** später **für weitere** Fortbildungsprogramme **an,** um ihre Karriere voranzutreiben.
- **Fazit:** Anerkennung kann als **starker Motivator für die Weiterbildung** dienen, insbesondere in Kombination mit einer Karriereberatung.

Co-funded by the European Union

7. **Kontinuierliche Aktualisierungen sind notwendig**:

- **Hindernis:** Einige Berufsstandards sind schnell veraltet, insbesondere in sich rasch wandelnden Branchen wie der IKT.
- **Erkenntnis: Regelmäßige Überprüfungen der Standards und Bewertungskriterien** sind erforderlich, um die Praxis relevant zu halten.

10) Fotos zur Veranschaulichung der beschriebenen Praxis
Bitte fügen Sie mindestens 3 Fotos bei, die sich auf die beschriebene bewährte Praxis beziehen

Derzeit sind **keine öffentlichen Fotos verfügbar**, **die speziell die Umsetzung der bewährten Praxis „Berufliche Anerkennung für Erwachsene – Verbesserung des Zugangs zu zertifizierten Qualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten"** in Bosnien und Herzegowina **zeigen**. Diese Art von Bildern (praktische Prüfungen, Portfolio-Prüfungen, Zertifikatsverleihungen) werden in der Regel in **den internen Unterlagen von Berufsbildungszentren, Arbeitsämtern und Projektdurchführenden** aufbewahrt.

Wir stehen in Kontakt mit den Zentren und werden die Bilder hochladen, sobald wir sie erhalten haben.

PRAXISPROFIL – KLASSIFIZIERUNGS-CHECKLISTE

Bitte kreuzen Sie alle Kategorien an, die auf die von Ihnen beschriebene Praxis zutreffen. Sie können mehr als eine auswählen.

ART DER PRAXIS	
☐	Lernen durch Praxis
☐	Generationenübergreifendes Lernen
☐	Gemeinschaftsbasiertes Lernen
☐	Digitales / Blended Learning
☐	Peer-Lernen
☐	Mentoring / Coaching
☐	Kulturelle / kreative Ansätze
ZIELGRUPPE	
☒	Sonstiges (bitte angeben): *Validierung früherer Lernerfahrungen (RPL) – formale Validierung von Kompetenzen*
☒	NEETs (nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung)
☒	Migranten / Flüchtlinge
☒	Ältere Erwachsene
☒	Frauen
☐	Menschen mit Behinderungen

☒	Andere schutzbedürftige Gruppen
☒	Allgemeine erwachsene Bevölkerung
LERNUMFELD	
☒	Formell
☒	Nicht-formell
☐	Informell
ENTWICKELTE FÄHIGKEITEN /	
☐	Alphabetisierung (Lesen, Schreiben, Textverständnis)
☐	Rechenfertigkeiten (Mathematik,
☐	Digitale Kompetenzen
☐	MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften,
☒	Persönliche, soziale und Lernkompetenzen
☐	Bürgerkompetenz
☒	Unternehmerische Kompetenz
☐	Kulturelles Bewusstsein und
☐	Sprachkenntnisse
☒	Berufsbezogene / berufliche
☐	Umweltkompetenzen
☒	Sonstiges (bitte angeben):
POTENZIELLE NUTZER	
☒	Verwaltungspersonal
☒	Schul-/Zentrumsleitung
☒	Entscheidungsträger / Öffentliche Verwaltung
☒	NGOs / Gemeinschaftsorganisationen
☒	Sonstige (bitte angeben): *Arbeitgeber und Handelskammern als wichtige Validierungspartner*

Kategorienverzeichnis (Erläuterung der Checklistenpunkte)
Art der Praxis

- Learning by doing – Lernen durch praktische Aktivitäten, praxisorientierte Methoden wie Workshops oder reale Aufgaben.
- Generationenübergreifendes Lernen – Aktivitäten, bei denen Teilnehmer aus verschiedenen Altersgruppen voneinander lernen.
- Gemeinschaftsbasiertes Lernen – Lernen, das innerhalb der lokalen Gemeinschaft stattfindet, oft durch Engagement im realen Leben.
- Digitales / Blended Learning – Bildung unter Einsatz digitaler Tools (online) oder einer Kombination aus Online- und Präsenzunterricht.

- Peer-Learning – Lernen unter Teilnehmenden mit ähnlichem Status oder ähnlicher Erfahrung, die sich gegenseitig unterstützen.
- Mentoring / Coaching – Einzelbetreuung durch eine erfahrenere Person zur Förderung des Lernens und der persönlichen Entwicklung.
- Kulturelle / kreative Ansätze – Einsatz von Kunst, Musik, Theater, Geschichtenerzählen usw. als Lerninstrumente.
- Kooperativ / partnerschaftlich – Praktiken, die die Zusammenarbeit zwischen Organisationen oder Gruppen beinhalten.
- Sonstiges (bitte angeben) – jede andere Methode, die oben nicht aufgeführt ist.

Zielgruppe

- Erwachsene mit geringer Qualifikation – Erwachsene, die über ein niedriges Bildungsniveau oder nur über grundlegende Kompetenzen verfügen.
- NEETs – Menschen, die weder eine Schule besuchen, noch arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren (oft junge Erwachsene).
- Migranten/Flüchtlinge – Personen, die aus einem anderen Land zugewandert sind und oft mit Integrationsproblemen konfrontiert sind.
- Ältere Erwachsene – Erwachsene ab 65 Jahren
- Frauen – Maßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind.
- Menschen mit Behinderungen – Personen mit körperlichen, sensorischen, geistigen oder psychischen Behinderungen.
- Andere schutzbedürftige Gruppen – Gruppen, die von Ausgrenzung bedroht sind (z. B. Langzeitarbeitslose, Obdachlose).
- Allgemeine erwachsene Bevölkerung – durchschnittliche Erwachsene, die nicht zu bestimmten Kategorien gehören.

Lernumfeld

- Formal – Lernen innerhalb offizieller Bildungssysteme, zertifizierte Kurse (z. B. Schulen, Universitäten).
- Nicht-formell – organisiertes Lernen außerhalb des formellen Systems (z. B. Workshops, Gemeinschaftsschulungen).
- Informell – Lernen durch alltägliche Erfahrungen, ohne strukturierten Kurs (z. B. Freiwilligenarbeit, Familie).

Entwickelte Fähigkeiten/Kompetenzen

- Lese- und Schreibkompetenz – Lesen, Schreiben und Verstehen von Texten (einschließlich funktionaler Texte wie Formulare).
- Rechnen – Anwendung von Mathematik und logischem Denken.
- Digitale Kompetenzen – Nutzung digitaler Tools, z. B. zur Erstellung von Lebensläufen, Online-Tools und Online-Plattformen.
- MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen – Selbstbewusstsein, Motivation, Teamarbeit, Fähigkeiten zum lebenslangen Lernen.
- Bürgerkompetenzen – aktive Bürgerschaft, Verständnis von Demokratie und sozialer Verantwortung.
- Unternehmertum – Kreativität, Innovation, Projektmanagement, Risikobereitschaft.
- Kulturelles Bewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit – Wertschätzung und Schaffung kultureller Inhalte (z. B. Kunst, Musik).
- Sprachkenntnisse – Fähigkeit, in einer oder mehreren Fremdsprachen zu kommunizieren.
- Berufsbezogene Kompetenzen – praktische Fähigkeiten, die in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten von Nutzen sind.
- Grüne Kompetenzen – Kenntnisse und Verhaltensweisen, die Nachhaltigkeit und Umweltschutz fördern.

Co-funded by the European Union

– Sonstiges – sonstige entwickelte Kompetenzen (bitte angeben).

Potenzielle Nutzer – Gruppen, die davon profitieren könnten, diese Praxis in ihrem Arbeitskontext anzuwenden, anzupassen oder sich davon inspirieren zu lassen.

Hinweis: Diese Kategorien orientieren sich an EU-Rahmenwerken wie den Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (2018), dem Aktionsplan für Grundkompetenzen (2025) und dem Erasmus+-Programmleitfaden 2025 – Glossar

Co-funded by the European Union

This document was created under the Creative Commons license:

Attribution-Non-Commercial-Share Alike (CC BY-NC-SA).

All or part of this document may be used, copied, and disclosed provided that the origin is mentioned, it is not used commercially, and its license is not modified.

All rights reserved.

© Copyright 2024 XXI Adults

Co-funded by the European Union