



Peer Review
VNFIL Extended

*Europäische Qualitätsbereiche
für die Validierung von nicht-formalem
und informellem Lernen (VNFIL)*

Europäische Qualitätsbereiche für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen (VNFIL)

Europäische Kriterien für die Qualitätsentwicklung
der Validierung von nicht-formalem und informellem
Lernen (VNFIL)

Entwicklungsteam

Erik Kaemingk, Maria Gutknecht-Gmeiner

Feedback von Tomas Sprlak, Teresa Guimarães, Susana Gonçalves,
Eva Brazdilová, Inga Puisa, Francesca Operti

Arnhem, Wien

Lyon, Vilnius, Santarém, Bratislava, Brüssel

Juni 2018

Übersetzung ins Deutsche: Maria Gutknecht-Gmeiner

Peer Review VNFIL Extended Transnational Peer Review for Quality Assurance in Validation of Non-Formal and Informal Learning (VNFIL) Extended, October 2015 – June 2018
Erasmus+, Project No. 2015-1-NL01-KA204-009004

Dieses Projekt wird mit Unterstützung der europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die VerfasserInnen; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Vorwort

Qualitätssicherung auf Ebene der Validierungseinrichtungen

Die vorliegenden neun Qualitätsbereiche für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen (VNFIL) wurden für den Einsatz im Rahmen von Peer Reviews entwickelt, ihre Zielgruppe sind Validierungseinrichtungen der teilnehmenden Ländern. Validierungsanbieter sind verantwortlich für die Initiierung, Entwicklung und operative Umsetzung von Validierungsverfahren. Sie sind auf verschiedenen Ebenen aktiv (international, national, regional, sektoral und lokal) und in verschiedenen Kontexten (im öffentlichen Bereich, im privaten Sektor oder im Freiwilligenbereich; im Bildungsbereich oder Arbeitsmarkt/Unternehmensbereich) aktiv.

Die Qualitätsbereiche wurden als umfassender Qualitätsrahmen entwickelt und sind anwendbar für verschiedene Formen von Validierungsangeboten in den Partnerländern. Sie stellen einen „Maximalstandard“ dar und sind daher auch an nationale oder sektorale Bedingungen und Anforderungen anzupassen. Validierungsanbieter können für das Peer Review Qualitätsbereiche und Kriterien auswählen, die für ihre Validierungsangebote anwendbar sind.

Während Qualitätsbereiche in erster Linie für den Einsatz in Peer Reviews entwickelt wurden, können sie von Validierungseinrichtungen oder verantwortlichen Stellen auch für andere Zwecke verwendet werden, z.B. als Orientierung für die Qualitätsentwicklung von Validierung, für die Entwicklung institutioneller oder nationaler Qualitätsrahmen oder für die einrichtungsinterne Standortbestimmung.

Zweck der Qualitätsbereiche

Der Zweck der Qualitätsbereiche ist die Unterstützung der Validierungseinrichtungen bei der Durchführung von Peer Reviews. Sie sind Teil des Europäischen Peer Review Handbuchs und der Toolbox: Das Handbuch beschreibt das Peer Review Verfahren; die Toolbox bietet Instrumente und Qualitätsbereiche um die Einrichtungen sowie die Peer Teams dabei zu unterstützen, eine systematische und kriterienbasierte Evaluation durchzuführen. Es braucht einen gemeinsamen Qualitätsrahmen um Transparenz und Kohärenz der Peer Reviews sicher zu stellen. Für transnationale Peer Reviews ist die Verwendung der Europäischen Qualitätsbereiche verpflichtend.

Die Qualitätsbereiche zielen darauf ab, die Bedingungen für die Implementierung von Validierung zu benennen und kritische Entscheidungen, die von den in die Validierung involvierten Personen(gruppen) in verschiedenen Phasen des Prozesses getroffen werden müssen, herauszustreichen. Validierungsangebote müssen „fit for purpose“ (zweckdienlich) sein und dem jeweiligen Kontext entsprechen. Daher geben die Qualitätsbereiche keine einzelne „korrekte Lösung“ vor sondern streben danach, relevante Outcomes und Kriterien zu identifizieren, um nachhaltige Lösungen in der Praxis zu unterstützen. Sie verweisen auch auf mögliche Qualitätsverbesserungen.

Entwicklung der Qualitätsbereiche

Die Qualitätsbereich fußen auf einem ersten Qualitätsrahmen, der im Projekt ‘Europeerguid-RVC’ (2014-2015) entwickelt wurde. In diesem Projekt wurde ein breite Recherche der nationalen Qualitätssystem in der Validierung in Frankreich, Portugal und den Niederlanden durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Recherche wurden gemeinsam mit den Qualitätsrahmen früherer Peer Review Projekte (Berufsbildung, Bildungs- und Berufsberatung) und der ersten Fassung der „Europäischen

Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“ (Europäische Kommission und CEDEFOP, 2009) analysiert.

Im aktuellen Projekt wurde dieses erste Set von Qualitätsbereichen stark weiterentwickelt – sowohl was die Inhalte betrifft als auch die Struktur. Informationen über die Qualitätssicherung im Bereich der Validierung in Österreich, der Slowakei und Litauen (IO 1 Länderberichte) und Feedback der Partnerdiente der Revision der Qualitätskriterien. Die aktualisierten „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“, die 2015 publiziert wurden, wurden verwendet, um die Qualitätsbereiche neu zu strukturieren und ihre Kompatibilität mit existierenden Europäischen Qualitätsanforderungen im Bereich Validierung zu gewährleisten.

Struktur der Qualitätsbereiche

Die Qualitätsbereiche umfassen 2 Kapitel, die einerseits die Schlüsselprozesse der Validierung (Kapitel 1), andererseits die unterstützenden Prozesse (Support-Prozesse, Kapitel 2) beschreiben.

Kapitel 1 beinhaltet die **4 grundlegenden Phasen der Validierung**:

QA1: **Identifizierung** QA2: **Dokumentation**; QA3: **Bewertung** und QA4: **Zertifizierung**.

Diese vier Phasen setzen direkt bei Personen an, deren Lernen validiert wird.

Kapitel 2: Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Implementierung von Validierung enthält:

QA5: **Information, Beratung und Begleitung**, QA6: **Koordination der Stakeholder**, QA7: **Professionelle Kompetenzen der ValidierungspraktikerInnen**, QA8: **Qualitätsmanagement** und QA9: **Organisation**.

Die ersten 4 Qualitätsbereiche sind die „Kernbereiche“, mindestens einer davon muss für ein Europäisches Peer Review evaluiert werden (vgl. Europäisches Peer Review Handbuch, VIII.3.1). Die Qualitätsbereiche werden durch Outcomes, Kriterien und Beispiele für Quellen und Nachweise näher definiert.

Verwendung der Qualitätsbereiche

Die Qualitätsbereiche sollten nicht einzeln gelesen werden sondern als Bausteine, die in Kombination eine Grundlage für einen kohärenten Zugang zur Validierung von nicht-formalen und informellem Lernen. Da es sich bei Peer Review um ein freiwilliges Verfahren handelt, können Validierungsanbieter die Qualitätsbereiche an nationale oder sektorale Anforderungen anpassen (siehe oben).

Die Qualitätsbereiche sind im Peer Review durchgängig zu verwenden: In der Vorbereitung des Peer Besuchs wählen die Validierungseinrichtungen Qualitätsbereiche aus, die im Peer Review untersucht werden sollen. Die verschiedenen Auswahlkriterien für Qualitätsbereiche sind im Europäischen Peer Review Handbuch im Detail beschrieben (s. III.1.2). Validierungseinrichtungen sollten für gewöhnlich nicht mehr als 2 Qualitätsbereiche wählen um eine in die Tiefe gehende Analyse zu ermöglichen. Eine mögliche Strategie (die sich in vergangenen Peer Reviews als hilfreich herausgestellt hat) ist, einen Qualitätsbereich zu wählen, in dem die Einrichtung besondere Stärken aufweist, und einen anderen, in dem die Organisation sich weniger sicher fühlt. Eine weitere Empfehlung ist, Qualitätsbereiche zu wählen, die im Einflussbereich der Validierungseinrichtung liegen, damit diese auf die Evaluierungsergebnisse auch reagieren kann. In manchen Ländern ist Validierung zentral organisiert und Validierungsanbieter haben wenig oder keine Kompetenz Änderungen vorzunehmen. In diesem Fall sollten diese Qualitätsbereiche nicht gewählt werden – außer man plant, das Feedback der Peers an die verantwortlichen Stellen weiterzuleiten.)

Die gewählten Qualitätsbereiche leiten die interne Analyse und helfen, die aktuelle Situation (Standortbestimmung) im Selbstbericht zu beschreiben. Das Peer Team verwendet in Folge die Qualitätsbereiche, um den Peer Besuch zu strukturieren und den Peer Review Bericht zu schreiben.

Überblick über die 9 Qualitätsbereiche

Vorwort.....	2
1. Validierung im engeren Sinne.....	5
QA 1 Identifizierung	6
Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der KandidatInnen identifizieren	
QA 2 Dokumentation	7
Die Lernergebnisse von KandidatInnen dokumentieren	
QA 3 Bewertung	8
Eine Bewertung durchführen, die den Voraussetzungen und Bedürfnissen der KandidatInnen entspricht; Verwendung adäquater Bewertungsmethoden; Rolle der und Vorschriften für BewerterInnen/Validierungsteams/Juries	
QA 4 Zertifizierung	11
Standards für einen Validierungsbericht, ein Validierungszertifikat oder Diplom	
2. Bedingungen für die Entwicklung und Implementierung von Validierung	13
QA 5 Information, Beratung und Begleitung	13
Beratung der Kandidatinnen zum Mehrwert von Validierung; Motivation und persönlicher Validierungsplan; pädagogischer Wert des Beratungsprozesses	
QA 6 Koordination der Stakeholder	16
Stakeholder legitimieren den Validierungsanbieter. Adäquater Kontakt mit Stakeholdern mit offenem Feedback und gegenseitigem Lernen. Öffentlichkeitsarbeit und Werbemaßnahmen an Zielgruppen angepasst; Zugang für benachteiligte Gruppen.	
QA 7 Professionelle Kompetenzen der Validierungspraktikerinnen	19
Professionell durchgeführte Validierungsverfahren, gemeinsame Herangehensweise an Beratung, Bewertung, Nutzung von Kriterien; nachhaltige Ergebnisse erzielen	
QA 8 Qualitätsmanagement	21
Ein Qualitätsmanagementsystem das die Legitimation und die strategischen, taktischen und operativen Ergebnisse reflektiert.	
QA 9 Organisation	22
Positives Image der Validierungseinrichtung, Management als „Role Models“; Inklusion von benachteiligten Gruppen, reibungsloser Ablauf des Validierungsprozesses, ausreichende Ressourcen, wirtschaftlicher Erfolg	

1. Validierung im engeren Sinne

Validierung hilft zu allererst die verschiedenen und reichhaltigen Lernerfahrungen von Menschen sichtbar zu machen. Lernen „passiert“ ja häufig außerhalb von formaler Bildung und Ausbildung, zu Hause, bei der Arbeit oder in der Freizeit. Validierung weist, zweitens, dem Lernen von Menschen einen Wert zu, ungeachtet des Kontextes, in dem dieses Lernen stattgefunden hat. Ein Validierungsverfahren zu durchlaufen hilft, die Ergebnisse von nicht-formalem und informellem Lernen gegen zukünftige Bildung oder berufliche Chancen „einzutauschen“. Der Prozess muss Vertrauen erwecken, vor allem indem er nachweist, dass die Anforderungen von Reliabilität, Validität und Qualitätssicherung erfüllt werden. Diese Elemente von Sichtbarkeit und Wert des Lernens müssen bei der Entwicklung von Validierungsverfahren immer berücksichtigt werden, wenn auch auf verschiedenen Wegen und in verschiedenen Kombinationen.

Diese Definition beschränkt die Validierung nicht auf einen bestimmten institutionellen Kontext. Verschiedene Institutionen und Stakeholder führen Validierungen durch; Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarktinstitutionen, die Wirtschaft, Unternehmen und Freiwilligenorganisationen. Die vielfältigen Ergebnisse von Validierung, von formalen Qualifikationen zu internen Nachweisen über erworbene Kompetenzen in Unternehmen, werden alle durch die Bemühungen vereint, die Sichtbarkeit und den Wert des Lernens zu erhöhen.

Validierung zielt darauf ab, den einzelnen Menschen zu befähigen und kann Instrument dienen, um benachteiligten Personen eine zweite Chance zu geben. Validierung erfolgt (normalerweise) auf freiwilliger Basis und es ist Sache des/der Einzelnen, einen ersten Schritt zu tun und eine Entscheidung zu treffen den Prozess der Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung des Lernens zu beginnen. Die einzelne Person sollte den Prozess in der Hand haben und auch die Entscheidung treffen können, wann er beendet werden soll. Die Personen, die sich einem Validierungsverfahren unterziehen, müssen dazu jedoch angemessene Information und Beratung erhalten – sowohl vor der Entscheidung, eine Validierung anzustreben, als auch während des gesamten Prozesses. KandidatInnen müssen wissen, was sie erwartet, welchen Anforderungen sie genügen und welche Nachweise sie erbringen müssen. Es ist daher auch notwendig, über Kosten und Nutzen von Validierung zu informieren, damit die potenziellen KandidatInnen eine fundierte Entscheidung darüber treffen können, ob sie sich einem Validierungsverfahren unterziehen oder nicht.

Qualitätsbereich 1 Identifizierung

Validierung beginnt immer mit der Identifizierung von vorhandenem Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. In dieser Phase werden sich die KandidatInnen ihrer früheren Leistungen zunehmend bewusst. Diese Phase ist entscheidend, da Lernergebnisse sich von Person zu Person unterscheiden und in den verschiedensten Kontexten erworben werden: zu Hause, bei der Arbeit oder im Rahmen von Freiwilligenarbeit. Für viele ist das Entdecken von und das wachsende Bewusstsein über ihre eigenen Fähigkeiten für sich bereits ein wertvolles Ergebnis des Validierungsprozesses.

Outcome

Der Kandidat/die Kandidatin ist sich des Wertes seiner/ihrer bereits erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst.

Beispiele für Kriterien

- Methoden und Vorgehensweisen für die Identifizierung sind offen für das Unerwartete und schränken das Spektrum von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die berücksichtigt werden können, nicht ein.
- Es gibt eine ausgewogene Balance zwischen der Verwendung von standardisierten (IT-basierten) Instrumenten und Herangehensweisen, die auf persönlichem Dialog basieren.
- Die Möglichkeiten der KandidatInnen für ein passendes Validierungsverfahren werden diagnostiziert.
- Es besteht eine klare Verbindung zwischen dem Validierungsverfahren und anderen Aktivitäten der beruflichen Weiterentwicklung der KandidatInnen.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- (Digitaler &/oder physischer) archivierter Bericht zur Identifizierung

Qualitätsbereich 2 Dokumentation

Die Dokumentation ist Teil der Identifizierung oder folgt auf sie. Sie umfasst das Bereitstellen von Nachweisen über die erworbenen Lernergebnisse. Das kann durch den Aufbau eines Portfolios bewerkstelligt werden. Ein Portfolio enthält für gewöhnlich einen Lebenslauf und den beruflichen Werdegang der KandidatInnen mit Dokumenten und Arbeitsproben.

Outcome

Der Kandidat/die Kandidatin hat eine Datei mit persönlichen Daten (z.B. ein Portfolio) das relevante Bezüge und Einsichten identifiziert.

Beispiele für Kriterien

- Klare Richtlinien über die Kriterien für die Dokumentation von nicht-formalem und informellem Lernen, die Nachweise für erworbene Kompetenzen in die Dokumentation Eingang finden lässt. Das können sein:
 - Lebenslauf, beruflicher Werdegang
 - Zertifikate von früheren Aus- und Weiterbildungen, einschließlich kurzer Kurse
 - Befähigungsnachweise, Gewerbeberechtigungen, professionelle/gewerbliche Registrierungen
 - Dokumente zu Beschäftigungsverhältnissen wie Dienstzeugnisse, Leistungsbewertungen
 - Bestätigungen/Dokumente zu früheren Arbeitsverhältnissen und -erfahrungen
 - Empfehlungsschreiben von aktuellen und früheren Arbeitgebern, Vorgesetzten und KollegInnen
 - Empfehlungen von Personen mit relevanten Qualifikationen in den bewerteten Bereichen
 - Empfehlungen von Vorgesetzten, die auf Fähigkeiten und Kenntnisse in der beruflichen Praxis hinweisen
 - Fotos und/oder Arbeitsproben
 - Berichte, Kritiken, Artikel, die das Wissensniveau anzeigen sowie Fähigkeiten in der Analyse und im schriftlichen Ausdruck in Bezug auf das Thema
 - Bestätigung oder, im Falle einer selbständigen Tätigkeit, Nachweis über die Führung eines Unternehmens und der dafür notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Richtlinien zur Dokumentation
- Portfolios der KandidatInnen (oder vergleichbare Sammlung/Datei)

Qualitätsbereich 3 Bewertung

Die Bewertung ist die Phase, in der die Lernergebnisse der KandidatInnen einer spezifischen Referenzpunkten und/oder Standards gegenübergestellt werden. Das kann die Evaluation von schriftlichen oder dokumentarischen Nachweisen beinhalten oder von anderen Formen von Nachweisen. Die Bewertung ist entscheidend für die allgemeine Glaubwürdigkeit der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen. In manchen Fällen werden Zertifikate von Validierungsverfahren als weniger wert als die Zertifikate angesehen, die von traditionellen Kursen und Programmen ausgestellt werden. Um solchen Auffassungen entgegenzuwirken, müssen Instrumente und Verfahren so transparent wie möglich sein. Der Aufbau von Vertrauen ist eng verbunden mit soliden Qualitätssicherungsverfahren, die sicherstellen, dass alle Phasen der Validierung, einschließlich der Bewertung, einer kritischen Überprüfung unterzogen werden.

Outcome 1

Die Bewertung ist an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der KandidatInnen angepasst.

Beispiele für Kriterien

- Die Dokumentation der KandidatInnen wird in angemessener Form in die Bewertungsphase weitergeleitet.
- Die Validierungseinrichtung informiert die KandidatInnen über die Anforderungen, erzielt eine Übereinkunft bezüglich der zu verwendenden Bewertungsinstrumente und das erwartete Leistungsniveau.
- Das Bewertungsdesign passt zu den Bedürfnissen und Möglichkeiten der KandidatInnen und spiegelt die Lernumgebung wider, einschließlich einer Balance zwischen Bewertung und Selbstbewertung. Alternative Formen der Bewertung können passend sein.
- Die Bewertung wird in einem angemessenen und unterstützenden Setting vorgenommen.
- Die Beurteilung erfolgt auf der Basis zuvor vereinbarter Kriterien.
- Das Feedback schließt eine Diskussion der Ergebnisse der Bewertung, Beratung, weitere Planung und zukünftige Unterstützung (wenn nötig) ein.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Archivierte persönliche Bewertungspläne

Outcome 2

Die Bewertung basiert auf einer angemessenen Verwendung von Bewertungsmethoden.

Beispiele für Kriterien

- Die Bewertungsmethoden müssen
 - **valide**: sie messen was sie messen sollen
 - **verlässlich**: unter gleichen Bedingungen werden identische Ergebnisse erreicht
 - **fair**: die Entscheidung ist frei von Vorurteilen
 - **innerhalb eines angemessenen kognitiven Spektrums**: die Breite und Tiefe des Lernens wird beurteilt
 - **zweckdienlich („fit for purpose“)**: die Bewertung ist für den intendierten Zweck geeignet sein.
- Beispiele für Bewertungsmethoden sind:
 - **Portfolioanalyse** als Sammlung von Materialien, die vorhergegangenes Lernen der KandidatInnen dokumentieren
 - **Beobachtungen am Arbeitsplatz**, um Fähigkeiten und deren Anwendung in der Praxis anhand von Beispielen zu überprüfen, die Qualität der tatsächlichen Arbeit zu testen und die Anwendung von theoretischem Wissen in strukturierter Weise zu überprüfen
 - **Methoden der Simulation**, mit deren Hilfe KandidatInnen in eine Situation versetzt werden, die der tatsächlichen Praxis nahe kommt, um so ihre Kompetenzen zu bewerten.
 - **Präsentation**, um die Fähigkeit zu testen Informationen in einer Art und Weise zu präsentieren, die dem Thema und dem Publikum gerecht wird
 - **Interviews**, um offene Fragen, die sich aus den Nachweisen ergeben haben, zu klären und/oder Umfang und Tiefe des Lernens zu überprüfen, um profundes Verständnis von komplexen Themen und die Fähigkeit, diese in einfachen Worten zu erklären, zu verifizieren
 - **Diskussionen**, um die Fähigkeit, ein wohlüberlegtes Argument einzubringen und dabei angemessenes thematisches Wissen zu demonstrieren, zu bestätigen
 - **Tests und Prüfungen** haben den Vorteil, dass sie bekannt sind und allgemein als valide und verlässlich anerkannt werden. Standardisierte Tests sind auch relativ kostengünstig und leicht zu administrieren.
 - **Validierung von Praktika/On-the-job-Trainings** durch eine Evaluation solcher Programme.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Analyse der persönlichen Bewertungspläne

Outcome 3

Die Bewertung wird von BewerterInnen/ einer Kommission/ einer Jury durchgeführt, die den nationalen Vorgaben bzw. den den jeweiligen Kompetenzstandard betreffenden Vorgaben genügen.

Beispiele für Kriterien

- Um Objektivität zu gewährleisten sind Personen oder Organisationen, die in den früheren Phasen involviert waren, nicht in der Bewertung aktiv.
- Stakeholder sind in die Bewertung involviert (z.B. Arbeitgeber, FachexpertInnen, PersonalexpertInnen ...)

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Vergleich der Validierungsstelle mit den relevanten Vorgaben.

Qualitätsbereich 4 Zertifizierung

Die letzte Phase der Validierung ist die Zertifizierung – und abschließende Bewertung – des identifizierten, dokumentierten und bewerteten Lernens. Diese kann verschiedene Formen annehmen, für gewöhnlich handelt es sich jedoch um das Verleihen einer formalen Qualifikation (oder Teilqualifikation). In Unternehmen bzw. in der Wirtschaft kann die Zertifizierung auch das Ausstellen einer Berechtigung umfassen, die es der Person erlaubt, bestimmte (berufliche) Tätigkeiten auszuüben. In jedem Fall braucht es für Phase der Zertifizierung eine summative Bewertung, die offiziell das Erreichen von Lernergebnissen im Vergleich zu einem expliziten Standard bestätigt. Es ist von zentraler Bedeutung, dass eine vertrauenswürdige Behörde oder Organisation diesen Prozess managt. Der Wert – oder die „Währung“ – eines Zertifikats oder einer durch Validierung erworbenen Qualifikation hängt von der Legitimation der verleihenden Stelle oder Behörde ab.

Outcome 1

Die Ergebnisse des Validierungsprozesses werden in einem Bericht festgehalten und/oder in einem Zertifikat oder Diplom bestätigt.

Beispiele für Kriterien

- Der verwendete Standard ist geeignet, die individuellen Varianten von nicht-formalem und informellem Lernen einzufangen.
- Die Ergebnisse der Validierung (Dokumente, Portfolios, Zertifikate etc.) können für weitere (Aus)Bildung (formal oder nicht-formal) und/oder berufliche Chancen genutzt werden.
- Die vergebende Stelle stellt sicher, dass Bildungseinrichtungen sowie Arbeitgeber die Ergebnisse der Validierung anerkennen und sie für Befreiungen/Anerkennungen für (Weiter)Bildung oder berufliche Qualifikationen verwenden.
- Ergebnis kann auch eine Teilqualifikation sein, die nur einen Teil eines Standards validiert.
- Die Entscheidung über die Bewertungsergebnisse ist transparent, begründet und folgt den Anforderungen des jeweiligen Qualifikationsstandards.
- Die Kandidatin/der Kandidat erhält ein Dokument, das den Input und das Ergebnis des Validierungsprozesses darstellt.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Zertifikate / Diplome der Validierung
- Verwendung von Validierungszertifikaten/-diplomen durch Arbeitgeber und/oder Bildungseinrichtungen
- Anzahl der Validierungszertifikaten/-diplome, die von Arbeitgebern bzw. Bildungseinrichtungen anerkannt werden

Outcome 2

Standards für ein Zertifikat/ein Diplom basieren auf vereinbarten/anerkannten Bezugspunkten.

Beispiele für Kriterien

Standards sollten sein:

- Berufsstandards: der Logik eines Beschäftigungsverhältnisses/Tätigkeitsbereichs folgend konzentrieren sich diese Standards auf das, was die Person tun muss, wie sie es tun muss und wie gut sie es im beruflichen Kontext tun muss.
- (Aus)Bildungsstandards: der Logik von Aus- und Weiterbildung folgend konzentrieren sich diese Standards auf das, was eine Person lernen muss, wie sie es lernt und wie Qualität und Inhalte des Lernens bewertet wird.

Es wird empfohlen Standards zu verwenden, die dem EQR/NQR zugeordnet sind.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Anzahl der Validierungszertifikate/-diplome mit einem vereinbarten Bezugspunkt.

Outcome 3

Es existiert ein Einspruchsverfahren.

Beispiele für Kriterien

- Das Einspruchsverfahren des Validierungsanbieters ermöglicht es der Kandidatin/dem Kandidaten die Entscheidung der BewerterInnen/ der Bewertungskommission anzufechten.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Information und Dokumentation zum Einspruchsverfahren.
- Wissen über die Einspruchsmöglichkeiten bei den KandidatInnen

2. Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Implementierung von Validierung

Qualitätsbereich 5 Information, Beratung und Begleitung

Erfahrungen auf nationaler Ebene unterstreichen die Bedeutung von unvoreingenommener und umfassender Information, Beratung und Begleitung während des gesamten Validierungsprozesses. Ebenso zeigt die Erfahrung die Notwendigkeit von Abstimmung: relevante Information und Beratung muss potenziellen KandidatInnen dort angeboten werden, wo sie leben, arbeiten und studieren und wo sie sie brauchen. Personen müssen über die Kosten und den Nutzen von Validierung informiert werden, vor allem darüber wie der Validierungsprozess ihren Fortschritt in Bezug auf Bildung und Beruf beeinflussen kann. Beratung und Begleitung ist besonders wichtig, um benachteiligte Gruppen zu erreichen und ihr Potenzial freizusetzen. Vorhandene Beratungsmethoden und -instrumente, die für die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen auf der Basis von Alter, Beschäftigungssituation, sozio-ökonomischem und/oder migrantischem Hintergrund entwickelt wurden, können in die Validierungsangebote integriert werden und helfen, das Ziel der Validierung zu definieren.

Outcome 1

Gut informierte KandidatInnen, die sich freiwillig auf ein Validierungsverfahren einlassen. Der Mehrwert der Validierung für ihre berufliche Entwicklung ist für die KandidatInnen klar.

Beispiele für Kriterien

- Die freiwillige Teilnahme der Kandidatin/des Kandidaten und ihre/seine Ownership und Möglichkeit, Entscheidungen über den Prozess zu treffen, ist gewährleistet.
- Information über den Validierungsanbieter und den Validierungsprozess an potenzielle KandidatInnen betreffend die Möglichkeiten, den Zeitrahmen, Kosten, das Verfahren, Formen der Nachweise von Lernergebnissen, Präsentation der Nachweise, angewandte Standards, Bewertung, vorhandene Unterstützung, Einspruchsverfahren sowie Ergebnisse der Validierung.
- Transparenz und pädagogischer Wert des Beratungsprozesses (z.B. Selbstreflexion fördern etc.) der Kandidatin/dem Kandidaten zielgruppengerecht vermitteln.
- Information und Beratung berücksichtigen die unsichtbaren Barrieren für einen erfolgreichen Validierungsprozess. (Das kann Beratungsprogramme beinhalten, Unterstützung bei der Identifikation von Gleichwertigkeiten und Vorbereitung für die Bewertung. Das kann auch bedeuten, sich mit den beträchtlichen Ängsten, Traumen und nicht-technischen Barrieren zu beschäftigen, die auftauchen, wenn erwachsene LernerInnen sich in ein Validierungsverfahren begeben.
- Alternative Wege werden angeboten für den Fall, dass Validierung nicht der passende Weg für die Kandidatin/den Kandidaten ist.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Befragung zur Eingangs/Willkommensphase
- Verwendete Informationsmaterialien
- Schriftliche Umfragen, Interviews mit BeraterInnen und KandidatInnen
- Anzahl der Personen, die eine anderen Weg einschlagen

Outcome 2

KandidatInnen sind sich sicher, dass ihre persönlichen Rechte respektiert werden.

Beispiele für Kriterien

- Es gibt explizite Verfahren zur Sicherung von Vertraulichkeit.
- Ethische Standards wurden entwickelt und werden angewandt.
- Die Ergebnisse des Prozesses sind ausschließliches Eigentum der KandidatInnen. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen die Auswirkungen für die KandidatInnen klar sein und diese haben ihre ausdrückliche Zustimmung zur Nutzung der Ergebnisse durch Dritte gegeben.
- Es bestehen Arrangements, die eine faire und gleiche Behandlung garantieren.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Verfahrensstandards zu Vertraulichkeit und Schutz der Privatsphäre
- Feedback von KandidatInnen

Outcome 3

Ein Validierungsplan/eine Validierungsvereinbarung wird erstellt, der/die alle Schritte und Instrumente des Validierungsprozesses enthält und an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Kandidatin/des Kandidaten angepasst ist.

Beispiele für Kriterien

- Validierungsanbieter und KandidatIn diskutieren und planen alle Zugänge, Instrumente, Interaktionen und Schritte des Validierungsprozesses und passen sie an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Kandidatin/ des Kandidaten an im Rahmen bestehender Vorschriften und der finanziellen Mittel.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- (Digitale und/oder physische) Planungsdokumente und Bericht über die Durchführung des Validierungsprozesses
- Vertrag und/oder Bericht über Vereinbarung(en)
- Interviews mit BeraterInnen und BewerberInnen

Outcome 4

Durchgehend motivierte KandidatInnen mit einem klaren Verständnis des pädagogischen Werts ihres Beratungsprozesses.

Beispiele für Kriterien

- Die BeraterInnen unterstützen die KandidatInnen aktiv dabei, ihre Motivation während des Beratungsprozesses aufrechtzuerhalten (z.B. durch Erinnerungsnachrichten, durch Nachtelefonieren, wenn Termine versäumt wurden etc.)
- Die BeraterInnen kümmern sich darum, dass Informationen im Validierungsprozess weitergegeben werden und dieser einen kontinuierlichen Prozess darstellt in Bezug auf andere Aktivitäten, an denen die KandidatInnen vor oder nach dem Validierungsprozess teilnehmen (z.B. Berufsberatung, Arbeitsmarktberatung, Aus- und Weiterbildung etc.)
- Die Kandidatin/der Kandidat wird in ihrer/seiner Wahl eines passenden Standards für die Validierung gut unterstützt.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Feedback von KandidatInnen
- Selbst- oder Peerevaluation der beteiligten MitarbeiterInnen
- Befragungen, Anteil der Dropouts, Interviews mit BeraterInnen

Outcome 5

KandidatInnen nutzen die Ergebnisse von Beratung und Validierung, um einen persönlichen Entwicklungsplan zu entwickeln.

Beispiele für Kriterien

- Klarer Nutzen für die KandidatInnen im Sinne von z.B. Selbstvertrauen, sozialer Anerkennung, Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Beruf
- Ein persönlicher Entwicklungsplan, der den individualisierten Lernweg beschreibt und weitere Orientierung, formales und informelles Lernen, Arbeitserfahrung, weitere Validierungsschritte etc. beinhaltet.
- Eine periodische Evaluation des Fortschritts der KandidatInnen nach einer angemessenen Zeitspanne, z.B. 6 Monate, 1 Jahr.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Persönliche Entwicklungspläne
- Umfragen, Anzahl der Beschwerden, Dropout-Raten, Interviews mit BeraterInnen und KandidatInnen, Produkte der KandidatInnen, Qualität der Portfolios.

Qualitätsbereich 6 Koordination der Stakeholder

Validierung ist ein komplexer Prozess, der die Beteiligung vieler verschiedener Akteure mit verschiedenen Verantwortlichkeiten und Funktionen braucht. Kommunikation und Koordination sind notwendig, um Beratungsangebote zu entwickeln und zu implementieren, um Validierung zu unterstützen. Validierung im Bildungsbereich, zum Beispiel, unterscheidet sich erheblich von Validierung im Arbeitsmarktbereich, in Unternehmen oder im Freiwilligenbereich. Die unterschiedlichen Stakeholder in einer koordinierten Strategie zusammen zu bringen, stellt für jedes Verfahren eine Herausforderung dar.

Outcome 1

Stakeholder legitimieren den Validierungsanbieter in seiner Rolle und Position in der Gesellschaft. Es gibt angemessenen Kontakt mit relevanten Stakeholdern, Offenheit für Feedback und gegenseitiges Lernen um bessere berufliche Möglichkeiten für gemeinsame Zielgruppen zu entwickeln.

Beispiele für Kriterien

- Der Validierungsanbieter ist ein aktiver Partner in institutionellen, politischen und anderen Netzwerken, die über die Validierung hinausgehen (Lebenslanges Lernen, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, wirtschaftliche Bedarfe, Qualifizierungsbedarfe).
- Der Validierungsanbieter identifiziert alle Stakeholder-Gruppen und stellt strategische und operationale Kooperationen mit Stakeholdern her (formaler und nicht-formaler Bildungsbereich, Arbeitsmarktservice, Unternehmen, Jugendorganisationen, Sozialpartner, Gemeinden, Einrichtungen der Regionalentwicklung, NGOs und Zivilgesellschaft).
- Der Validierungsanbieter analysiert die lokalen, regionalen und nationalen Bedürfnisse der Zielgruppen für Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen.
- Der Validierungsanbieter organisiert die Koordination von Netzwerken und Beziehungen zwischen Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen (regional, national, öffentlich, privat, etc.)
- Der Validierungsanbieter beteiligt diese Stakeholder an der Entwicklung von Validierung (z.B. im Rahmen von Peer Review).
- Der Validierungsanbieter identifiziert Validierungsarrangements (einschließlich von Validierungsstandards) für die Stakeholder-Gruppen sowie die rechtliche und politische Grundlage für Validierung.
- Der Validierungsanbieter stellt Kooperationen mit geeigneten Partnern her und entwickelt administrative Prozesse (Kontakt- und Informationsprozesse, Ergebnisse aufzeichnen und einem Monitoring unterziehen, gemeinsame Qualitätssicherung etc.)
- Der Validierungsanbieter bemüht sich um einen regelmäßigen Informationsaustausch mit relevanten Stakeholdern, um Feedback zur Kooperation sowie zu den Ergebnissen der Validierung zu erhalten.
- Der Validierungsanbieter stellt sich dem Problem des Schnittstellenmanagements zwischen „zubringenden“ und „abnehmenden“ Institutionen.
- Der Validierungsanbieter aktualisiert die Dokumentation in Kooperation mit externen Einrichtungen.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Kooperationsvereinbarungen, Befragung von Stakeholdern, formale Anerkennung der Einrichtung als Validierungsanbieter, finanzielle Mittel

Outcome 2

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung ist auf die gewählten Zielgruppen abgestimmt, der Zugang für benachteiligte Gruppen ist gewährleistet.

Beispiele für Kriterien

- Der Validierungsanbieter entwickelt Methoden und Inhalte für Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, die den Bedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen entsprechen. Er wirbt für Validierung mit einem persönlichen Ansatz (Personen persönlich ansprechen und in Situationen, in denen die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass sie sich für die Möglichkeiten der Validierung öffnen, z.B. in Bildungs- und Berufsberatungsstellen).
- Der Validierungsanbieter macht die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen in professionellen Nahbereich der Validierung bekannt, z.B. bei Vermittlern oder Anbietern (Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarktservice, Unternehmen).
- Der Validierungsanbieter verwendet verschiedene Medien (Radio, Zeitungen, Fernsehen, Internet und soziale Medien, Broschüren, Plakate).
- Der Validierungsanbieter wirbt für den Mehrwert von Validierung bei benachteiligten Gruppen.
- Der Validierungsanbieter erreicht benachteiligte Gruppen in beträchtlicher Anzahl.
- Der Validierungsanbieter trägt Sorge für klare Informationen zu Kosten, erwartetem Aufwand und Zeiteinsatz für die/den potenzielle/n Kandidaten/in.
- Der Validierungsanbieter gewährleistet einen einfachen Zugang zum Registrierungsverfahren (auch für benachteiligte Gruppen).

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Typologie und Dokumentation der aktiven Bewerbung des Angebots bei den Zielgruppen („outreach activities“)
- Feedback von KandidatInnen und Stakeholdern

Outcome 3

Die vorgesehenen Zielgruppen und KandidatInnenzahlen für die Validierung werden erreicht. Ergebnisse, die den Bedürfnissen und Erwartungen der Validierungszielgruppen entsprechen, werden erreicht.

Beispiele für Kriterien

- Die Merkmale der KandidatInnen passen zu den strategischen Zielgruppen.
- Der Validierungsanbieter trägt in Kooperation mit den Stakeholdern dafür Sorge, dass Validierung ein Teil des allgemeinen Ansatzes für Bildungs- und Berufsberatung ist.
- Die Öffnungszeiten entsprechen den Bedürfnissen und Erwartungen der Zielgruppen.
- Das Ergebnis des Validierungsprozesses ist für die KandidatInnen bedeutsam und befähigt und motiviert sie, persönlich und professionell in ihrer beruflichen (Eintritt in Beschäftigung, Karriereschritt, neuer Job etc.) und professionellen Entwicklung (Ausbildung beginnen, Befreiung in Rahmen von Fortbildung, Weiterbildung, Plan für On-the-job-Lernen etc.) voranzuschreiten.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Statistiken zu den ValidierungskandidatInnen nach Zielgruppen, Anzahl der KandidatInnen, die den Prozess begonnen und abgeschlossen haben.
- Feedback zu Öffentlichkeitsarbeit/Informations- und Werbemaßnahmen (z.B. durch Umfragen, qualitatives Feedback von Teilnehmenden oder Kooperationspartnern)
- Anzahl der erreichten potentiellen KandidatInnen
- Umfrage unter KandidatInnen

Outcome 4

Nachhaltig Ergebnisse zu erreichen, die den Bedürfnissen und Erwartungen relevanter gesellschaftlicher Stakeholder entsprechen.

Beispiele für Kriterien

- Gesellschaftliche Stakeholder sind zufrieden mit dem Angebot und den Ergebnissen des Validierungsanbieters.
- Retention der KandidatInnen während des gesamten Validierungsprozesses ist zufriedenstellend für die Stakeholder, d.h. eine angemessene Anzahl der KandidatInnen, die den Prozess beginnen, schließen ihn auch ab.
- Zertifikate/Diplome, die mittels Validierung erworben werden, werden als gleichwertig mit denen anerkannt, die in formalen Bildungsgängen erworben werden.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Umfragen bei den gesellschaftlichen Anspruchsgruppen

Qualitätsbereich 7 Professionelle Kompetenzen der ValidierungspraktikerInnen

Das Vertrauen in Validierung hängt hauptsächlich von der Arbeit ab, die die PraktikerInnen und Professionals leisten, die unmittelbar, sozusagen „an vorderster Front“, mit der Validierung der KandidatInnen in verschiedenen Phasen des Prozesses zu tun haben. Diese PraktikerInnen decken alle Aspekte der Validierung ab: Sie umfassen diejenigen, die Beratung, Begleitung und Orientierung anbieten; diejenigen, die die Bewertung durchführen, sowie eine Reihe anderer Stakeholder, die eine wichtige, aber weniger unmittelbare Rolle im Prozess spielen. Diese Professionals sollten nicht nur Kompetenzen in der Validierung mitbringen, sondern auch „Soft Skills“ wie interkulturelle Kompetenzen. Das ist unverzichtbar, um potenzielle KandidatInnen zu erreichen.

Outcome

Professionell durchgeführte Validierungsverfahren, einheitlicher Zugang zu den zentralen Validierungsprozessen wie Beratung, Bewertung, Umgang mit Kriterien. Nachhaltig Ergebnisse erreichen, die den Bedürfnisse und Erwartungen der Menschen entsprechen, die für den Validierungsanbieter arbeiten.

Beispiele für Kriterien

- Ausreichende Personalressourcen in Relation zur Anzahl der KandidatInnen (z.B. Anzahl der KandidatInnen pro BeraterIn/BewerterIn).
- Abgrenzung von Rollen und Aufgaben und Vermeidung möglicher Interessenskonflikte, v.a. zwischen BeraterInnen und BewerterInnen.
- Einsatz von Berufsstandards für die Auswahl und Professionalisierung von BeraterInnen und BewerterInnen.
- Wissensgebiete für BeraterInnen: Kenntnis des Validierungsprozesses, des Bildungssystems, von Zertifikaten; Fähigkeit, Lernerfahrungen als Lernergebnisse zu formulieren; Verständnis des Arbeitsmarktes und beruflicher Entwicklung.
- BewerterInnen kennen den Validierungsprozess (Validität und Reliabilität), haben Erfahrung in dem jeweiligen Arbeitsfeld, haben keine persönlichen Interessen in Bezug auf das Validierungsergebnis (um Unparteilichkeit zu gewährleisten und Interessenskonflikte zu vermeiden), kennen verschiedene Bewertungsmethoden, können Vertrauen herstellen und ein passendes psychologisches Setting für die KandidatInnen, fühlen sich verpflichtet, den KandidatInnen Feedback zu Passung von Lernergebnissen mit den Validierungsstandards zu geben, haben eine Ausbildung in Bewertung und Validierungsverfahren, bringen Kenntnisse der Qualitätssicherung mit, beachten die Vorgaben eines Verhaltenskodex.
- Beschreibung der Kompetenzfelder von ManagerInnen und anderen MitarbeiterInnen, die in das Validierungsverfahren involviert sind.
- ValidierungspraktikerInnen werden ständig auf der Basis von Qualifikationsplänen weitergebildet.
- ValidierungspraktikerInnen stellen einen gemeinsamen Zugang zur Validierung her durch systematischen Austausch von Praxis (z.B. durch Lernen zwischen Peers, Supervision, Intervision, Teamentwicklung)

- Respektieren von ethischen Anforderungen, z.B. durch den Einsatz eines Ethikkodex/ Verhaltenskodex.
- Die Mehrheit der MitarbeiterInnen ist zufrieden mit ihrer Arbeit für den Validierungsanbieter.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Anzahl der Beschwerden
- Umfragen bei KandidatInnen
- Personalevaluation
- MitarbeiterInnenbefragungen
- Besprechungen zwischen Peers
- Nachweis der Mittel, die für die Professionalisierung von BeraterInnen und BewerterInnen zur Verfügung gestellt werden
- Anzahl der Weiterbildungsstunden für BeraterInnen und BewerterInnen
- Anzahl der internen Besprechungen
- Interviews mit Managern
- Fluktuation bei BeraterInnen und BewerterInnen
- Anzahl der Krankenstandstage

Qualitätsbereich 8 Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement in der Validierung muss systematisch, kontinuierlich und ein integraler Bestandteil des Validierungsprozesses sein.

- Systematische Qualitätsverbesserung bedarf einer expliziten und vereinbarten Qualitätsstrategie.
 - Das Qualitätsmanagement beinhaltet Feedback von KandidatInnen
 - Ein Qualitätsplan/eine Qualitätsstrategie muss öffentlich sowie insbesondere den KandidatInnen bekannt sein.
 - Der Qualitätsplan/die Qualitätsstrategie bildet die Grundlage für eine externe Qualitätsbewertung.
- Die Qualität der Validierung hängt von einem Spektrum von Faktoren ab, die die speziellen Merkmale und die Komplexität des Prozesses widerspiegeln. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung folgen den Prinzipien des Qualitätskreises: plan, do, check, act (PDCA).

Outcome

Ein Qualitätsmanagementsystem, das die Legitimität und die strategischen, taktischen und operationalen Ergebnisse berücksichtigt.

Beispiele für Kriterien

- Der Validierungsanbieter unterhält ein zweckdienliches („fit for purpose“) Qualitätsmanagementsystem, das auf Qualitätsstandards, vereinbarten Prozessen, kontinuierlichem Monitoring, Beschwerde- und Einspruchsverfahren, Evaluation und einem Follow-up basiert.
- Institutionelle Selbstevaluation und Evaluation des Prozesses durch die KandidatInnen mittels Feedbackfragebögen, Interviews und Fokusgruppen
- Selbstreflexion der MitarbeiterInnen
- Evaluation der Validierungsverfahren und -ergebnisse durch ExpertInnen
- Evaluation ehemaliger KandidatInnen nach z.B. 6 Monaten
- Regelmäßige unabhängige externe Evaluation des Validierungsprozesses unter Einbindung von externen Stakeholdern mit berechtigten Ansprüchen, z.B. durch Peer Review.
- Die Sicherheit, Vertraulichkeit und Kohärenz des Prozesses muss gewährleistet und ständig verbessert werden.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Evaluationsberichte

Qualitätsbereich 9 Organisation

Der letzte Qualitätsbereich betrifft die Organisation des Validierungsanbieters. In manchen Fällen ist das Validierungsangebot Teil einer größeren Organisation, z.B. einer Bildungseinrichtung, des Arbeitsmarktservice oder einer Beratungsstelle). Manche sind private, andere öffentliche Einrichtungen. Organisationen legen das Verfahren fest und stellen Menschen sowie einen physischen oder virtuellen Raum zur Verfügung, wo KandidatInnen, BeraterInnen und BewerberInnen zusammen kommen. ProzessmanagerInnen können die Verantwortung für das öffentliche Profil des Validierungsanbieters tragen, für die Sicherstellung des Zugang zur Validierung für alle, für das Managen eines Einspruchsverfahrens und für die Durchführung externer Reviews. Ein Schlüsselprozess ist das Finanzmanagement. Ob privat oder öffentlich finanziert, stellt es eine Herausforderung dar, Kosten gering zu halten und einen nachhaltigen Betrieb zu gewährleisten.

Outcome 1

Ein positives, zukunftsorientiertes Image des Validierungsanbieters; eine Führung, die als Vorbild für seine Werte und Ethik agiert und Vertrauen erweckt.

Beispiele für Kriterien

- Vorbildwirkung: Respekt vor ethischen Verpflichtungen zeigen
- Vertraulichkeit und Datenschutz: angemessener Schutz von persönlichen Daten
- Chancengleichheit für alle KandidatInnen erzeugen
- Persönliches Engagement für die Validierung und die KandidatInnen zeigen
- Soziale Verantwortung des Anbieters
- Sichtbarkeit des Mehrwerts des Validierungsanbieters in der Gesellschaft

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Rückmeldungen von relevanten Stakeholdern, Reviews, Publikationen

Outcome 2

Die Strategie stellt den Wert des Validierungsangebots für die Allgemeinheit im Sinne der Inklusion von benachteiligten Gruppen, der Förderung der Teilnahme von Erwachsenen am lebenslangen Lernen sowie der Integration in den Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt.

Beispiele für Kriterien

- Die Strategie basiert auf einer Bestandsaufnahme der lokalen/regionalen/nationalen Zielgruppen, für die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen einen Mehrwert darstellt.
- Der Validierungsanbieter hat die Bedürfnisse der Zielgruppen auf lokaler/regionaler/nationaler

Ebene analysiert.

- Der Validierungsanbieter hat einen Plan für die institutionelle Weiterentwicklung mit einer Mission, Ziele, konkreten Maßnahmen und Arbeitsplänen.
- Garantien für den gleichen Zugang aller KandidatInnen (e.g. barrierefreien Zugang, regionale Abdeckung, potenzielle finanzielle oder psychologische Hindernisse minimieren)

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Demografische Merkmale der KandidatInnen, Ergebnisse in Bezug auf Zugang und Diversität

Outcome 3

Möglichst fehlerfreie und flexible Organisation des Validierungsprozesses, die es der Organisation erlaubt, Entwicklungen zu prognostizieren und rechtzeitig darauf zu reagieren, um einen anhalten Erfolg zu gewährleisten.

Beispiele für Kriterien

- Klare, rationale und effektive Organisation des Validierungsprozesses.
- Case Management, um die Schnittstellen im Validierungsprozess zu managen und den Prozess durchgehende auf die Kandidatin/den Kandidaten auszurichten.
- Klar definierte professionelle Anforderungen an das Validierungspersonal, klare Abgrenzung der Rollen zwischen Beratung und Begleitung auf der einen, Bewertung auf der anderen Seite und damit Vermeidung von Interessenskonflikten.
- Unterstützende Funktionen/MitarbeiterInnen (MitarbeiterInnen, die Informationen ausgeben, KandidatInnen registrieren, sie an Angebote verweisen etc.) gewährleisten.
- Eine angemessene Verwaltung; Lieferung von Materialien, Büchern, Zertifikaten; allgemeine Arbeitsroutinen, Bürokapazität und technische Ausstattung gewährleisten.
- Validität, Reliabilität und Fairness gewährleisten.
- Reaktion auf Veränderungen am „Markt“ ermöglichen.
- Das Validierungsangebot ist gut in die größere Organisation eingebettet, so zutreffend.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Anzahl der internen Konflikte, Anzahl der Beschwerden über den Validierungsprozess, Anzahl der Beschwerden zur internen Organisation

Outcome 4

Vorhandensein und ausreichende Nutzung von Ressourcen, so dass ValidierungspraktikerInnen in flexibler, effektiver und effizienter Weise arbeiten können.

Beispiele für Kriterien

- Räume und allgemeine Bereiche sind angemessen ausgestattet.
- Referenzdokumente wie Qualifikationsstandards, Berufsstandards sind vorhanden.
- Computers, Internetzugang und relevante Software sind vorhanden.
- Dokumentation von externen Organisationen ist vorhanden.
- Ausreichend finanzielle Mittel für die Validierung sind vorhanden.
- Aktuelle Informationsquellen zu möglichen Zertifizierungen und Validierungsanforderungen sind zugänglich für BeraterInnen und KandidatInnen.

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Anzahl der internen Konflikte, Anzahl der Beschwerden über den Validierungsprozess, Anzahl der Beschwerden zur internen Organisation

Outcome 5

Wirtschaftlicher Erfolg

Beispiele für Kriterien

- Die Organisation kennt und evaluiert ökonomische Indikatoren: Profitabilität, Break-Even etc.
- Nachhaltigkeit: Rationalität des wirtschaftlichen Managements in Bezug auf eine strategische Nachhaltigkeit

Beispiele für Quellen und Nachweise

- Jährliche Finanzberichte