



Peer Review
VNFIL Extended

*Europese kwaliteitskaders voor het
valideren van non-formeel en
informeel leren (VNFIL)*



Peer Review
European Network



ERIKKAEMINGK CV



Erasmus+

Europese kwaliteitskaders voor het valideren van non-formeel en informeel leren (VNFIL)

Europese criteria voor de kwaliteitsontwikkeling van non-formeel en informeel leren (VNFIL)

Ontwikkelteam:

Erik Kaemingk

Maria Gutknecht-Gmeiner

Tomas Sprlak

Inga Puisa

Teresa Guimarães

Susana Gonçalves

Eva Brazdilová

Francesca Operti

Arnhem, Wenen, Lyon, Vilnius, Santarém, Bratislava, Brussel, June 2018

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

Dit project is gefinancierd met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie geeft alleen de mening van de auteurs weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor enig gebruik van de informatie die er in is opgenomen.

Voorwoord

Kwaliteitsborging op uitvoeringsniveau

De hier beschreven negen Europese kwaliteitsgebieden voor het valideren van niet-formeel en informeel leren (VNFIL) zijn ontworpen om te worden gebruikt in Peer Reviews bij VNFIL-aanbieders in de deelnemende landen. VNFIL-aanbieders, in Nederland EVC aanbieders, zijn verantwoordelijk voor de initiatie, ontwikkeling, implementatie en werking van validering. Ze werken met verschillende scopes (internationaal, nationaal, regionaal, sectoraal en lokaal) en in verschillende contexten (in de publieke, private en vrijwilligerssector, in onderwijs en opleiding en in arbeidsmarktdiensten).

De kwaliteitsgebieden werden ontwikkeld als een alomvattend kader en zijn van toepassing op de verschillende vormen van het aanbod van EVC in alle partnerlanden. Ze vormen een "alles omvattende norm" voor de kwaliteit van het EVC -aanbod in de partnerlanden van het project en kunnen dus worden aangepast aan nationale of sectorale voorwaarden en vereisten. Ten behoeve van een Peer Review kunnen providers uit deze kwaliteitskaders een keuze maken met welke kaders zij willen werken. Hoewel het hoofddoel van de kwaliteitskaders is om Peer Review te ondersteunen, kunnen ze bijvoorbeeld ook worden gebruikt voor het op nationaal of internationaal niveau ontwikkelen van de kwaliteit van EVC aanbod.

Doel van deze kwaliteitskaders

Het doel van de kwaliteitskaders is om EVC-aanbieders te ondersteunen bij het uitvoeren van een Peer Review. Zij vormen een integraal onderdeel van de Europese Peer Review-handleiding en Toolbox. De handleiding beschrijft de Peer Review-procedure. De Toolbox biedt de instrumenten en de kwaliteitsgebieden om de EVC aanbieder en het peer-team te ondersteunen bij een systematische en op criteria gebaseerde evaluatie. Gebruik van dit kwaliteitskader waarborgt transparantie en samenhang in Peer Reviews. Voor transnationale Peer Reviews is het gebruik van de Europese kwaliteitskaders verplicht.

De kwaliteitskaders zijn bedoeld om de condities voor het implementeren van validering te verduidelijken, om belanghebbenden te helpen om kritische keuzes te kunnen maken in verschillende stadia van het Peer Review proces. Erkeningsprocedures moeten geschikt zijn voor hun doel en zijn ontworpen in overeenstemming met hun specifieke operationele context. De kwaliteitskaders bieden geen 'juiste oplossing', maar geven relevante criteria om resultaten te kunnen identificeren. Daarmee kan de EVC aanbieder om duurzame oplossingen creëren. Ze wijzen ook op mogelijke kwaliteitsverbeteringen.

Ontwikkeling van kwaliteitskaders

De kwaliteitsgebieden zijn gebaseerd op een eerste kwaliteitskader ontwikkeld in het project 'Europeerguid-RVC' (2014-2015). In dit project is een inventarisatie gemaakt van nationale kwaliteitssystemen in Frankrijk, Portugal en Nederland. De resultaten van deze inventarisatie zijn samen genomen met de kwaliteitsgebieden van eerdere Peer Review-projecten en de eerste versie van de Europese richtlijnen voor het valideren van niet-formeel en informeel leren, gepubliceerd door de Europese Commissie en Cedefop in 2009 (Cedefop and European Commission, 2009).

In het vigerende project werd deze eerste reeks kwaliteitskaders verder ontwikkeld - zowel qua inhoud als structuur. Informatie over kwaliteitszorg in validering in Oostenrijk, Slowakije en Litouwen (IO 1 nationale rapporten) en feedback van partners werd verzameld en gebruikt om de

kwaliteitscriteria te herzien. De bijgewerkte 'European guidelines for validating non-formal and informal learning' die in 2015 werden gepubliceerd door Cedefop werden gebruikt om de kwaliteitsgebieden te herstructureren om de compatibiliteit en afstemming op de bestaande Europese kwaliteitseisen voor EVC te waarborgen.

Structuur van de kwaliteitskaders

De kwaliteitsgebieden die in dit document worden beschreven, omvatten twee hoofdstukken waarin de belangrijkste processen in het valideren van nonformeel en informeel leren (hoofdstuk 1) en de ondersteunende processen (hoofdstuk 2) worden vastgelegd.

Hoofdstuk 1 bevat de vier primaire kaders voor validering:

QA1: **identificatie**; QA2: **documentatie**; QA3: **assessment** en QA4: **certificeren**. Deze vier fases ondersteunen het valideringsproces van elk individu.

Hoofdstuk 2: Voorwaarden voor het ontwikkelen en implementeren van validering bevat de kwaliteitskaders:

QA5: **information, begeleiding en counseling**, QA6: **stakeholder coördinatie**, QA7: **professionele competenties van of uitvoerders**, QA8: **kwaliteitszorg** en QA9: **Organisatie van EVC aanbod**.

De eerste vier kwaliteitsgebieden vormen de "kern"-kwaliteitsgebieden, waarbij ten minste een van de kerngebieden moet worden gebruikt bij een Europese Peer Review (zie het Europese Peer Review Handboek). De kwaliteitskaders zijn uitgewerkt in uitkomsten, criteria en suggesties voor bronnen waar bewijs gevonden kan worden.

Gebruik van de kwaliteitskaders

De kwaliteitskaders moeten niet afzonderlijk worden gelezen, maar als bouwstenen die, wanneer ze worden gecombineerd, de basis kunnen vormen voor een coherente aanpak van het valideren van niet-formeel en informeel leren. Aangezien Peer Review een vrijwillige procedure is, zijn EVC aanbieders vrij om uit de kwaliteitskaders, criteria voor de Peer Review te kiezen die bij hun nationale of sectorbehoeften en -vereisten passen (zie hierboven).

De kwaliteitskaders worden tijdens een Peer Review gebruikt:

Tijdens de voorbereiding op het peer-bezoek selecteren EVC-aanbieders de kwaliteitsgebieden waarvan zij willen dat die worden onderzocht tijdens de Peer Review. De mogelijke onderliggende reden(en) voor keuzes van kwaliteitsgebieden wordt in detail beschreven in de European Peer Review Manual.

EVC-aanbieders zullen gewoonlijk niet meer dan 2 Kwaliteitskaders kiezen voor een diepgaande Peer Review analyse. Een mogelijke strategie (die nuttig bleek te zijn in eerdere Peer Reviews) is om een kader te kiezen waarin de ene aanbieder sterk is en waar de andere aanbieder zich onzeker in voelt. Een ander advies is om gebieden te kiezen waarop de EVC aanbieder ook invloed kan uitoefenen. (In sommige landen is een deel van het EVC aanbod centraal georganiseerd en kunnen EVC-aanbieders geen wijzigingen aanbrengen, in dat geval moeten deze gebieden niet worden gekozen - tenzij gepland is om de peer-feedback door te spelen naar de verantwoordelijke entiteiten op regionale of nationaal niveau.)

De gekozen kwaliteitskaders helpen de EVC aanbieder om een interne analyse van de huidige situatie te maken en die in het zelfrapport te beschrijven.

Het peer-team gebruikt vervolgens de informatie die is beschreven in de kwaliteitsgebieden om het peer-bezoek te structureren en om het Peer Review-rapport te schrijven.

Overzicht van de 9 kwaliteitskaders

VOORWOORD	2
1. PRIMAIRE KADERS VOOR VALIDERING	5
QA 1 IDENTIFICATIE Identificatie van eerder verworven kennis, vaardigheden en competenties van de kandidaten	6
QA 2 DOCUMENTATIE Documenteer de verworven competenties van de kandidaten in een persoonlijke dataopslag (bijvoorbeeld een portfolio)	7
QA 3 ASSESSMENT Assessment aangepast aan de capaciteiten en behoeften van de kandidaat; adequaat gebruik van beoordelingsmethoden: de rol en regelgeving van de beoordelaar / validerende instantie / jury	8
QA 4 CERTIFICERING Normen voor een EVC-rapportage en / of certificaat en / of diploma	11
2. VOORWAARDEN VOOR ONTWIKKELING EN IMPLEMENTATIE VAN VALIDERING	13
QA 5 INFORMATIE, BEGELEIDING EN COUNSELLING Kandidaten begeleiden in het vinden van toegevoegde waarde van EVC, het EVC werkplan, motivatie en persoonlijk ontwikkelingsplan. De pedagogische waarde van het counselingproces;	13
QA 6 STAKEHOLDER COORDINATIE Stakeholders legitimeren de EVC aanbieder. Adequate stakeholder contacten met open feedback en gezamenlijk leren. Promotie afgestemd op doelgroepen. Toegang voor minder kansrijke groepen;	16
QA 7 COMPETENTIES VAN VALIDERINGSPROFESSIONALS Professioneel uitgevoerde valideringsprocedures, ondubbelzinnig aanpak bij counseling, beoordeling, hanteren van criteria; Resultaten behalen en behouden.	19
QA 8 KWALITEITSMANAGEMENT Evaluatie procedures en rapporten op tactisch en operationeel niveau.	21
QA 9 ORGANISATIE VAN EVC AANBOD Imago EVC aanbieder, leidersrolmodellen; integratie van kwetsbare groepen, participatie van volwassenen in levenslang leren, inclusie op de arbeidsmarkt. Onberispelijke organisatie van het EVC-proces, waardoor de organisatie zorgt voor permanent succes; Beschikbaarheid en voldoende gebruik van middelen; Zakelijk succes.	22



1. Primaire kaders voor validering

Validering is in de eerste plaats het zichtbaar maken van het gevarieerde en rijke leren van individuen. Dit leren vindt vaak plaats buiten het formele onderwijs en de opleiding, thuis, op het werk of door vrijetijdsactiviteiten. Validering is ten tweede het toekennen van waarde aan het leren van individuen, ongeacht de context waarin dit leren plaatsvond. Het doorlopen van een valideringstraject helpt een individu om de uitkomsten van non-formeel en informeel leren te 'gebruiken' voor toekomstige leer- of arbeidskansen. Het proces moet vertrouwen genereren, met name door aan te tonen dat aan de eisen van betrouwbaarheid, validiteit en kwaliteitsborging is voldaan. Deze elementen zullen, op verschillende manieren en in verschillende combinaties altijd moeten worden meegenomen bij het ontwerpen van valideringstrajecten.

De bovenstaande definitie beperkt validering niet tot een bepaalde institutionele context. Verschillende instellingen en organisaties voeren validering uit; onderwijs en opleiding, arbeidsmarktorganisaties, economische sectoren, ondernemingen en vrijwilligersorganisaties. De meervoudige uitkomsten van validering, variërend van formele kwalificaties tot interne bewijzen van verworven competenties, zijn allemaal inspanningen om de zichtbaarheid en de waarde van het leren te vergroten.

Validering is erop gericht het individu mondiger te maken en kan dienen als een middel om kansarme personen nieuwe kansen te bieden. Validering is (normaal gesproken) vrijwillig en het is aan het individu om de eerste stap te zetten en te beslissen of hij of zij het proces van identificatie, documentatie, beoordeling en certificering van leren wil betreden. Het individu moet in staat zijn om het proces te beheersen en te beslissen in welk stadium het eindigt. Het individu moet niet alleen door het hele proces adequate informatie en begeleiding ontvangen, maar ook voorafgaand over voldoende informatie beschikken om een goed afgewogen beslissing te kunnen nemen om deel te nemen aan een valideringstraject. Kandidaten moeten weten wat ze kunnen verwachten, aan welke vereisten ze moeten voldoen en welk bewijs ze moeten leveren. Het is ook nodig om personen op de hoogte te stellen van de kosten en baten van validering, zodat zij weloverwogen beslissingen kunnen nemen over het al dan niet deelnemen.



QA 1 Identificatie

Validering begint noodzakelijkerwijs met de identificatie van verworven kennis, vaardigheden en competenties en is het moment waarop het individu zich steeds bewuster wordt van eerdere prestaties. Deze fase is cruciaal omdat de leerresultaten van persoon tot persoon verschillen en in verschillende contexten zijn verworven: thuis, tijdens het werk of door vrijwilligersactiviteiten. Voor velen is het ontdekken en vergroten van het bewustzijn van eigen capaciteiten een waardevolle uitkomst van het proces.

Outcome

De kandidaat is zich bewust van de waarde van zijn / haar eerder verworven kennis, vaardigheden en competenties

Voorbeelden voor criteria

- Methoden en werkwijzen voor identificatie staan 'open voor het onverwachte' en zijn niet bedoeld om de waarde van kennis, vaardigheden en competenties die kunnen worden meegenomen, te beperken.
- Er is een goede balans tussen het gebruik van (ICT) gestandaardiseerde hulpmiddelen en identificatiebenaderingen op basis van een persoonlijke dialoog.
- De mogelijkheden van kandidaat voor een voor hem / haar meest geschikte EVC-procedure worden onderzocht.
- Er is een duidelijk verband tussen EVC en andere loopbaanontwikkelingsactiviteiten van de kandidaat

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- (Digitaal &/of fysiek) ingevulde rapportage betreffende de identificatiefase van de kandidaten



QA 2 Documentatie

Documentatie zal normaal gesproken deel uitmaken van of de identificatiefase volgen en omvat het leveren van bewijs van de verworven leerresultaten. Dit kan worden uitgevoerd door het 'bouwen' van een portfolio dat meestal een CV en een loopbaangeschiedenis van het individu bevat, met documenten en / of werkvoorbeelden.

Outcome

De kandidaat heeft een persoonlijke gegevensopslag (bijvoorbeeld een portfolio) die relevante ervaringen en inzichten geeft voor validering.

Voorbeelden voor criteria

- Duidelijke richtlijnen over welke criteria worden gebruikt voor het documenteren van niet-formeel en informeel leren, toelating van bewijsmateriaal over verworven competenties in de documentatie:
 - CV, loopbaangeschiedenis
 - Certificaten van eerdere opleidingen en trainingen, inclusief kort leren
 - Licenties om een beroep of taak te mogen uitoefenen; professionele registratie,
 - Werk gerelateerde documenten zoals cv's, functioneringsgesprekken,
 - Wettelijke verklaring waarin werk en ervaring worden geschetst;
 - Referenties van huidige en vroegere werkgevers, supervisors en collega's;
 - Testimonials van personen die relevante kwalificaties bezitten in het beoordeelde gebied;
 - Testimonials van supervisors met vermelding van verworven vaardigheden en kennis
 - Foto's en / of voorbeelden van werk gecertificeerd door een autoriteit
 - Rapporten, kritieken, artikelen om het kennisniveau aan te geven en analytische en schrijfvaardigheden te beoordelen en kwesties die verband houden met het actuele debat over het onderwerp
 - Verklaring werk als zelfstandige; bewijzen van het runnen van een bedrijf met een beschrijving van de vaardigheden en kennis die daar zijn ontwikkeld.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Document met richtlijnen hoe met documentatie moet worden omgegaan
- Portfolio's (of vergelijkbare gegevensopslag) van kandidaten.



QA 3 Assessment

Assessment is de fase waarin de leerresultaten van een individu worden vergeleken met specifieke referentiepunten en / of standaarden. Dit assessment kan een evaluatie van schriftelijke documentatie inhouden, maar het kan ook gaan om het vinden van andere vormen van bewijs. De assessment fase is cruciaal voor de algehele geloofwaardigheid van het valideren van non-formeel en informeel leren. Het komt voor dat certificaten op basis van validering als lager worden gewaardeerd dan die van traditionele cursussen en programma's. Om dergelijke percepties tegen te gaan, moeten werkwijzen en processen zo transparant mogelijk worden gepresenteerd. Het opbouwen van wederzijds vertrouwen hangt nauw samen met het bestaan van robuuste kwaliteitszorgprocedures die ervoor zorgen dat alle fasen van validering, inclusief beoordeling, open staan voor kritisch onderzoek.

Outcome 1

Het assessment is aangepast aan de capaciteiten en behoeften van de kandidaat

Voorbeelden van criteria

- De documentatie van de kandidaten wordt naar behoren overgedragen aan de assessmentfase
- Het EVC-centrum informeert de kandidaat over de voorwaarden voor assessment, waarbij overeenstemming wordt bereikt over de te gebruiken beoordelingsinstrumenten en het verwachte prestatieniveau.
- Het assessmentontwerp stemt overeen met de behoeften en mogelijkheden van de kandidaat, weerspiegelt de leeromgeving, inclusief een balans tussen beoordeling en zelfevaluatie. Het kan zijn dat alternatieve beoordelingsvormen gevonden moeten worden om de kandidaat recht te doen.
- De beoordeling vindt plaats in een geschikte en stimulerende omgeving.
- De assessment bevindingen worden in overeenstemming met de vooraf afgesproken criteria vastgesteld.
- Na afloop van het assessment vindt een feedback gesprek plaats. Feedback omvat een bespreking van de resultaten van de beoordeling, begeleiding, verdere planning en ondersteuning

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Gearchiveerde persoonlijke ontwikkelingsplannen



Outcome 2

Het ontwerp van het assessment is gebaseerd op het adequate gebruik van beoordelingsmethoden

Voorbeelden van criteria

- De assessment methodes moeten:
 - **Valide:** meten wat bedoeld is om te meten;
 - **Betrouwbaar:** identieke resultaten bereiken onder dezelfde omstandigheden;
 - **Eerlijk:** beslissing is vrij van vooringenomenheid;
 - **Binnen cognitief bereik:** assessment over de breedte en diepte van het leren van kandidaten;
 - **Fit for purpose:** de keuze voor de assessment tool sluit aan bij het doel waarvoor het gebruikt wordt;
- Voorbeelden van beoordelingsmethoden zijn:
 - **Portfolioanalyse;** een verzameling van eerdere leerervaringen en prestaties gevalideerd worden .
 - **Werkplek observaties;** basisvaardigheden en toepassingen te toetsen aan de hand van praktische voorbeelden, de kwaliteit van het werk en de authenticiteit van de productie te testen, om toepassingen van theorie in een gestructureerde context op een correcte / veilige manier te testen. In een situatie die nauw overeenkomst met de werkelijkheid om competenties te kunnen beoordelen.
 - **Presentaties;** het vermogen om informatie te presenteren op een manier die geschikt is voor het onderwerp en het publiek.
 - **Interview;** om helderheid te verschaffen in vragen die het gepresenteerde materiaal oproepen en/of het toetsen van het begrip van complexe problematiek en het vermogen om deze in eenvoudige taal weer te geven.
 - **Debat;** om het vermogen om argumenten te onderbouwen te bevestigen
 - **Testen en examens** hebben het voordeel dat ze bekend zijn, sociaal erkend als geldig en betrouwbaar. Testen zijn daarom relatief goedkoop en snel toe te dienen.
 - **Erkenning** van informele leertrajecten door de inhoud van deze trajecten te evalueren en te vergelijken met de gehanteerde standaard

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Analyse van de persoonlijke assessmentplannen of ze volgens bovenstaande criteria zijn uitgevoerd



Outcome 3

Het assessment wordt uitgevoerd door een beoordelaar / validerende instantie / jury die volgens de daarvoor geldende nationale richtlijnen geautoriseerd is om dat te doen.

Voorbeelden van criteria

- Omwille van de objectiviteit zijn personen of organisaties die bij de vorige fasen betrokken waren niet betrokken bij de beoordeling.
- Stakeholders zijn betrokken bij de beoordeling (bijv. Werkgevers, professionals, recruiters ...)

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Vergelijking van de validerende instantie met de geldende voorschriften.



QA 4 Certificeren

De laatste fase in validering is de certificering - en uiteindelijke waardering - van het geïdentificeerde, gedocumenteerde en beoordeelde leerproces. Dit kan verschillende vormen aannemen, maar is meestal de toekenning van een formele kwalificatie (of deelkwalificatie). In instellingen of bedrijven of op het niveau van economische sectoren kan certificering ook het verlenen van een licentie omvatten voor het uitoefenen van taken of een beroep. Certificering vereist in ieder geval een summatieve beoordeling waarin wordt vastgesteld dat de kandidaat bepaalde leerresultaten tegen een bepaalde norm heeft verworven. Het is van cruciaal belang dat een geloofwaardige autoriteit of organisatie het proces van validering legitimeert. De waarde van een certificaat of kwalificatie hangen af van de legitimiteit van de toekennende instantie of instantie.

Outcome 1

De EVC uitkomsten worden uitgeschreven in een rapport en/of gevalideerd in de vorm van een diploma of certificaat

Voorbeelden van criteria

- De standaard die als referentie wordt gebruikt, is geschikt voor het vastleggen van alle informeel en non-formeel verworven leerresultaten van het individu.
- De uitkomsten van validering (documenten, portfolio's, certificaten, etc.) kunnen worden gebruikt voor verdere (formele en non-formele) ontwikkeling in opleiding en / of carrière.
- De legitimerende autoriteit zorgt ervoor dat onderwijsinstellingen, werkgevers (bedrijven en instellingen) de uitkomsten van validering accepteren en gebruiken voor vrijstellingen in vervolgonderwijs en / of beroepskwalificaties.
- Uitkomsten kunnen een deel van een standaard omvatten, waarbij een deel van de standaard wordt gevalideerd.
- De beslissing over de uitkomsten van de beoordeling is transparant en onderbouwd en in overeenstemming met de eisen die aan de norm zijn gesteld.
- De kandidaat ontvangt een document dat de input en resultaten van de EVC-procedure weergeeft

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- EVC-certificaten / diploma's
- Het gebruik van EVC-certificaten / diploma's door werkgevers en / of onderwijsinstellingen
- Aantal EVC-certificaten / diploma's dat door werkgevers / onderwijsinstellingen wordt geaccepteerd



Outcome 2

De standaarden die als referentie in een EVC traject worden gebruikt zijn gebaseerd op maatschappelijk geaccepteerde standaarden.

Voorbeelden van criteria

Gehanteerde standaarden zijn:

- Beroepskwalificaties: Kwalificaties die in de werkcontext zijn opgeteld door werkgevers, branche- of beroepsorganisaties. Deze standaarden richten zich op wat mensen moeten doen, hoe ze het doen en hoe goed ze het doen in een beroepscontext.
- Onderwijs- / opleidingsnormen: Kwalificaties die voor een leercontext zijn opgesteld. Deze standaarden richten zich op wat mensen moeten leren, hoe ze het leren en hoe de kwaliteit en inhoud van het leren worden beoordeeld

Het wordt aanbevolen om standaarden te gebruiken die zijn gerelateerd aan EQF / NQF

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Aantal EVC trajecten dat is afgesloten met een certificaat dat is gerelateerd aan een maatschappelijk geaccepteerde standaard.

Outcome 3

Er bestaat een beroepsprocedure.

Voorbeelden van criteria

- De beroepsprocedure van de EVC aanbieder biedt kandidaten de mogelijkheid om een beslissing van de beoordelaar / validerende instantie aan te vechten.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Informatie en documentatie over de beroepsprocedure
- Kandidaten weten van het bestaan van een beroepsprocedure



2. Voorwaarden voor het ontwikkelen en implementeren van validering

QA 5 Informatie, begeleiding en counseling

Ervaring op nationaal niveau leert ons het belang van onpartijdige en uitgebreide informatie, begeleiding en advies gedurende het volledige valideringproces. Diezelfde ervaring onderstreept ook het belang van coördinatie: relevante informatie en advies moeten tijdig worden aangeboden in de nabijheid van waar mensen wonen, werken en studeren. Individuen moeten worden geïnformeerd over de kosten en baten van validering, met name over hoe het de persoonlijke ontwikkeling in leren en werk kan beïnvloeden. Begeleiding en counseling is van bijzonder belang voor het identificeren van verworven competenties bij kansarme groepen. Voor deze doelgroepen (denk aan leeftijd, werksituatie, sociaaleconomische achtergrond of migrantstatus) kunnen op hun situatie afgestemde begeleidingsmethoden en werkwijzen gebruikt worden die zijn ontworpen om hen te helpen bij het doel van validering in hun specifieke situatie.

Outcome 1

Goed geïnformeerde kandidaten die vrijwillig deelnemen aan EVC.
De kandidaat heeft een duidelijk beeld van toegevoegde waarde van EVC voor zijn of haar loopbaanontwikkeling.

Voorbeelden van criteria

- Vrijwillige deelname en zijn / haar vermogen om over het proces te beslissen is verzekerd.
- Kandidaat zijn geïnformeerd over de EVC-aanbieder en het valideringsproces met betrekking tot mogelijkheden, tijdslijn, kosten, procedure, vormen van bewijs van leerresultaten, presentatie van bewijsmateriaal, toe te passen normen, beoordeling, beschikbare ondersteuning, beroepsprocedures, resultaat en uitkomsten van de validering
- Transparantie en pedagogische waarde van het counselingproces (bijvoorbeeld het bevorderen van zelfreflectie, het geven van duidelijke uitleg van EVC aangepast aan de mogelijkheden van de kandidaat).
- Informatie en counseling wordt specifiek gericht op de onzichtbare barrières voor succesvolle validering. (Dit kan onder meer zijn het adviseren van programma's, hulp bij het identificeren van leerresultaten en voorbereiding op assessment. Dit kan ook betrekking hebben op significante angsten, trauma's en niet-technische barrières die ontstaan wanneer volwassenen gaan deelnemen aan een EVC traject)
- Alternatieve trajecten worden aangeboden als EVC niet de juiste manier is voor de kandidaat.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Evaluatieonderzoek naar de verwelkomingsfase
- Gebruikt informatiemateriaal
- Perceptie-enquêtes, interview met counselors / kandidaten.
- Aantal mensen dat een alternatief traject kiest



Outcome 2

Kandidaten zijn zeker dat hun individuele rechten worden gerespecteerd.

Voorbeelden van criteria

- Er zijn expliciete procedures ingevoerd om de vertrouwelijkheid te waarborgen.
- Ethische normen zijn ontwikkeld en toegepast.
- De uitkomsten van het proces zijn het exclusieve eigendom van de kandidaat. Zo niet, dan zijn de implicaties duidelijk voor de kandidaat en heeft de kandidaat expliciete goedkeuring gegeven voor gebruik door andere partijen.
- Procedures en afspraken die een eerlijke en gelijke behandeling garanderen

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Standaarden inzake vertrouwelijkheid en privacy
- Feedback van kandidaten

Outcome 3

Voor elke kandidaat wordt op basis van de individuele mogelijkheden en capaciteiten een valideringswerkplan / overeenkomst opgesteld met betrekking tot alle stappen en instrumenten in het valideringsproces.

Voorbeelden van criteria

- De EVC-aanbieder en de kandidaat bespreken en plannen alle tools, benaderingen, interacties en stappen in het valideringsproces, passen het aan aan de behoeften en capaciteiten van de kandidaat binnen de mogelijkheden van regelgeving en financiële limieten.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- (Digitaal en / of fysiek) Vastgestelde werkplannen en rapporten over de uitvoering van EVC
- Contracten en / of rapportages met betrekking tot deze overeenkomsten
- Interviews met counselors en kandidaten



Outcome 4

Een continu gemotiveerde kandidaat, met een duidelijk inzicht in de pedagogische waarde van haar of zijn counselingproces

Voorbeelden van criteria

- De counselor stimuleert de kandidaat om de motivatie in het counselingproces te behouden (bijvoorbeeld herinneringen, telefoontjes naar kandidaten in geval van gemiste sessies).
- De counselor zorgt voor de overdracht van informatie en de continuïteit van het proces met andere activiteiten waaraan de kandidaat deelneemt vóór of na validering (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding, arbeidsbureaubegeleiding, training ...)
- De kandidaat wordt bij zijn of haar keuzes goed ondersteund om de juiste standaard (certificering / diploma) voor validering te kiezen.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Feedback van kandidaten
- Zelf- of Peer-assessment van betrokken medewerkers
- Perceptie-enquêtes, uitvalpercentage, interview met counselors.

Outcome 5

Kandidaten gebruiken de resultaten van hun begeleiding, erkenning en validering om hun persoonlijk ontwikkelingsplan te ontwikkelen

.

Voorbeelden van criteria

- Duidelijke voordelen voor de kandidaten in termen van bijvoorbeeld zelfvertrouwen, sociale erkenning, toegang tot voortgezet onderwijs en opleiding en inzetbaarheid
- Een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat een geïndividualiseerd leertraject beschrijft met verdere oriëntatie, formeel en informeel leren, werk, volgend valideringstraject enz.
- Een periodieke evaluatie van de voortgang van kandidaten na een geschikte tijd, b.v. 6 maanden, 1 jaar

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Persoonlijke ontwikkelingsplannen
- Perceptiesurveys, aantal klachten, uitvalpercentage, interview met counselors / kandidaten, participatie / productie van kandidaten, kwaliteit portfolio.



QA 6 Stakeholder coördinatie

Validering is een complex proces dat de betrokkenheid vereist van veel verschillende actoren met verschillende verantwoordelijkheden en functies. Communicatie en coördinatie zijn nodig om samenwerkingsafspraken te ontwikkelen en te implementeren die de validering ondersteunen. Validering in verschillende onderwijs- en opleidingssectoren varieert bijvoorbeeld aanzienlijk van validering in de arbeidsmarkt, instellingen en ondernemingen en in de vrijwilligerssector. Het samenbrengen van verschillende stakeholders in een goed gecoördineerd samenwerkingstraject is een uitdaging

Outcome 1

Stakeholders legitimeren de EVC-aanbieder in zijn rol en positie in de samenleving. Er is voldoende contact met relevante stakeholders, er zijn open feedbacklijnen en wederzijds leren bij het ontwikkelen van betere carrièrekansen van gezamenlijk geïdentificeerde doelgroepen

Voorbeelden van criteria

- De EVC-aanbieder is een actieve partner in institutionele, beleids- en andere netwerken (agentschappen voor economische ontwikkeling ...) die verder gaan dan validering (levenslang leren, arbeidsmarkt en werkgelegenheid, economische behoeften, kwalificatiebehoeften)
- Identificeer alle relevante groepen belanghebbenden, stel een strategische en operationele samenwerking met stakeholders als onderwijs- en opleidingsinstellingen (formele en niet-formele sector), arbeidsbemiddelingsdiensten, bedrijven, jeugdorganisaties, arbeidsbureaus, sociale partners, gemeenten, regionale ontwikkelingsbureaus, NGO's en civiele maatschappij op.
- Analyseer de lokale, regionale en nationale behoeften van doelgroepen voor het valideren van informeel en niet-formeel leren
- Organiseer de coördinatie tussen stakeholders op verschillende niveaus (regionaal, nationaal, publiek, privaat, enz.)
- Betrek deze belanghebbenden bij de ontwikkeling van EVC (bijvoorbeeld door het gebruik van Peer Review).
- Identificeer valideringskansen (inclusief normen voor validering) voor kansrijke groepen en identificeer een wettelijke en politieke basis voor validering.
- Samenwerking tot stand brengen met geschikte partners; ontwikkeling van administratieve processen (contact- en informatieprocedures, registratie en monitoring van resultaten, gedeelde kwaliteitsborging enz.)
- Regelmatige uitwisseling van informatie met relevante belanghebbenden om feedback te krijgen over de samenwerking met en resultaten van de EVC-aanbieder.
- Het probleem van interfaces tussen 'leverende' en 'ontvangende' instellingen aanpakken.
- Het up-to-date houden van de documentatie in samenwerking met externe instellingen

Voorbeelden van bewijslast

- Samenwerkingsovereenkomsten, stakeholderonderzoek, formele erkenning van de aanbieder als EVC aanbieder, financiering



Outcome 2

Promotie is afgestemd op de gekozen doelgroepen, toegang voor kansarmen is gegarandeerd

Voorbeelden van criteria

- Ontwikkel vormen van promotie die tegemoet komen aan de behoeften van verschillende doelgroepen. Promoot EVC met een persoonlijke benadering (mensen persoonlijk benaderen en in situaties waarin ze openstaan voor de mogelijkheden van EVC, bijvoorbeeld in Guidance Centers voor volwassenen).
- Maak het valideren van informeel en non-formeel leren bekend bij professionele diensten rond EVC –aanbieders of "leveranciers" (onderwijs en opleiding, diensten voor arbeidsvoorziening, bedrijven).
- Gebruik verschillende soorten media (radio, kranten, televisie, world wide web, folders, posters, billboards).
- Promoot de toegevoegde waarde van validering voor kansarme groepen.
- Kansarme groepen worden in aanzienlijke aantallen bereikt.
- Zorg voor duidelijke informatie over kosten, verwachte inspanningen en tijdsinvestering voor de potentiële kandidaat.
- Zorg voor een gemakkelijke toegang tot het registratieproces (ook voor kansarme groepen).

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Typologie en documentatie van outreach-activiteiten
- Feedback van kandidaten en belanghebbenden

Outcome 3

De beoogde doelgroepen en aantallen EVC-kandidaten worden gerealiseerd. De behaalde resultaten voldoen aan de behoeften en verwachtingen van doelgroepen van EVC-kandidaten.

Voorbeelden van criteria

- De gerealiseerde doelgroepen van kandidaten liggen in lijn met de strategische vastgestelde doelgroepen
- De EVC-aanbieder zorgt ervoor dat EVC deel uitmaakt van een gezamenlijke aanpak van loopbaanbegeleiding in samenwerking met haar stakeholders.
- Openingsuren passen bij de behoeften en verwachtingen van de doelgroepen.
- De uitkomst van het EVC-proces is zinvol voor kandidaten en stelt kandidaten in staat en motiveert om in hun / hun leven professioneel en persoonlijk door te gaan met loopbaanontwikkeling (werk, loopbaanstap, nieuwe baan, etc.) en professionele ontwikkeling (start initieel leren, vrijstellingen bij verder leren, permanente educatie, op de werkplek gebaseerd leerplan, etc.)



Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Statistieken over EVC-kandidaten, onderverdeeld in doelgroepen, aantallen kandidaten die begonnen en beëindigd zijn.
- Feedback over outreach (bijvoorbeeld enquêtes, kwalitatieve feedback van deelnemers of samenwerkingspartners)
- Aantal potentiële kandidaten dat bereikt is.
- Kandidatenonderzoek

Outcome 4

Resultaten behalen en behouden die voldoen aan de behoeften en verwachtingen van relevante stakeholders in de samenleving

Voorbeelden van criteria

- Stakeholders zijn tevreden over de diensten en resultaten van de EVC-aanbieder.
- Het behoud van kandidaten gedurende het hele proces is bevredigend voor belanghebbenden, dat wil zeggen dat een voldoende aantal kandidaten die aan het proces begonnen zijn dit ook afmaken.
- Certificaten / diploma's die via EVC zijn verkregen, worden gelijkgesteld aan die welke via formele opleidingen kunnen worden verkregen.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Enquête onder maatschappelijke stakeholders



QA 7 Competenties van valideringsprofessionals

Vertrouwen in validering hangt in grote mate af van het werk dat wordt verricht door professionals die direct betrokken zijn bij het valideren van kandidaten in verschillende stadia van het proces. Deze professionals nemen alle aspecten van validering voor hun rekening zoals informatie verstrekken, advies en begeleiding (oriëntatie) bieden, beoordeling uitvoeren, externe waarnemers van het proces, de managers van beoordelingsproviders / procedures, en een reeks andere professionals die een belangrijke maar minder directe rol in het proces hebben. Dergelijke professionals moeten niet alleen zijn uitgerust met beoordelingscompetenties, maar ook met zachte vaardigheden zoals interculturele capaciteit. Dit is essentieel om potentiële kandidaten te bereiken.

Outcome

Professioneel uitgevoerde EVC-trajecten, eenduidige aanpak van de belangrijkste valideringsprocessen als advisering, beoordeling, hanteren van standaarden. Resultaten behalen en behouden die voldoen aan de behoeften en verwachtingen van mensen die in / voor het EVC-centrum werken.

Voorbeelden van criteria

- Voldoende personeel in relatie tot de hoeveelheid kandidaten (bijvoorbeeld aantal kandidaten per begeleider / assessor)
- Onderscheid maken tussen rollen en mogelijke belangenconflicten, vooral tussen counselors en beoordelaars
- Gebruik van beroepsnormen voor selectie en professionalisering van counselors en assessoren,
- Kennisvelden voor een hulpverlener: kennis van het valideringsproces, het onderwijssysteem, certificeringen; vermogen om leerervaringen te herformuleren in leerresultaten; begrip van de arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling.
- De beoordelaar is bekend met het valideringsproces (validiteit en betrouwbaarheid), heeft ervaring op het specifieke werkterrein, heeft geen persoonlijk belang bij de valideringresultaten (om onpartijdigheid te waarborgen en belangenconflicten te voorkomen), is bekend met verschillende beoordelingsmethoden, is in staat om vertrouwen te wekken en om een juiste psychologische setting voor de kandidaten te creëren, is geëngageerd om feedback te geven over de overeenkomst tussen leerresultaten en valideringstandaarden / referenties (via ondersteuningssystemen), is getraind in evaluatie- en valideringprocessen en heeft kennis van kwaliteitsmanagementsystemen, werkt volgens een gedragscode.
- Beschrijving van de kennisvelden van managers en ander personeel betrokken bij validering.
- Valideringsprofessionals worden continu adequaat getraind via ontwikkelingsprogramma's
- Valideringsprofessionals werken aan een gezamenlijke gedragen aanpak van validering door systematische uitwisseling van werkwijzen (bijvoorbeeld peer learning, supervisie, intervisie, teamontwikkeling)
- Respect voor ethische normen en waarden, bijvoorbeeld het gebruik van een ethische norm / code
- De meerderheid van de medewerkers is tevreden over hun werk in / voor de EVC-aanbieder.



Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Aantal klachten
- Perceptie-enquêtes
- Evaluatie van het personeel
- Medewerkers onderzoek
- Peer-vergaderingen
- Bewijs van middelen die werden gemobiliseerd voor de professionalisering van counselors en assessoren
- Aantal trainingsuren voor counselors en assessors
- Aantal interne vergaderingen
- Interviews met managers
- Omzet per begeleider / assessor
- Aantal ziekte dagen



QA 8 Kwaliteitsmanagement

Kwaliteitsmanagement in validering moet systematisch zijn, continu plaatsvinden en een geïntegreerd onderdeel van het proces zijn.

- systematische kwaliteitsverbetering vereist een expliciete en overeengekomen kwaliteitsstrategie;
- een systeem voor feedback van gebruikers / klanten moet altijd worden overwogen;
- een kwaliteitsplan / strategie moet bekend zijn bij het publiek, inclusief kandidaten;
- een kwaliteitsplan /-strategie kan het pad effenen voor externe kwaliteitsbeoordeling en beoordeling. De algehele kwaliteit van validering hangt af van een reeks factoren die het karakter en de complexiteit van het proces weerspiegelen. Het waarborgen en verbeteren van de kwaliteit is complex, maar moet worden toegepast volgens de principes van de kwaliteitscirkel: plan, do, check en act (PDCA).

Outcome

Een kwaliteitsmanagementsysteem weerspiegelt de legitimiteit en strategische, tactische en operationele resultaten

Voorbeelden van criteria

- De EVC-aanbieder hanteert een kwaliteitsmanagementsysteem dat geschikt is voor het doel en dat is gebaseerd op kwaliteitsnormen, gezamenlijk vastgestelde processen, voortdurende monitoring, klachten- en bezwaarprocedures, evaluatie en follow-up.
- Zelfevaluatie en evaluatie van het proces door de kandidaten via feedbackvragenlijsten, interviews, focusgroepen
- Zelfreflectie door personeel
- Deskundige evaluatie van valideringsuitkomsten en -procedures
- Evaluatie van kandidaten na b.v. 6 maanden
- Regelmatige onafhankelijke externe evaluatie van het valideringsproces, betrokkenheid van externe belanghebbenden, bijvoorbeeld via Peer Review
- De veiligheid, beveiliging, vertrouwelijkheid en consistentie van het proces moet worden gewaarborgd en continu worden verbeterd.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Evaluatierapporten



QA 9 Organisatie van EVC aanbod

Het laatste kwaliteitsgebied betreft de organisatie van de EVC-aanbieder. In sommige gevallen maakt de EVC voorziening deel uit van een grotere organisatie (onderwijs, arbeidsbemiddeling of begeleiding). Sommigen van hen zijn privaat, anderen publiek. EVC-aanbieders leggen het proces vast, de mensen en mogelijk een fysieke of virtuele plek waar kandidaten, adviseurs en beoordelaars samenkomen. Procesbeheerders kunnen verantwoordelijkheid dragen voor de publieke profilering van de EVC-aanbieder, voor het waarborgen van gelijkheid van toegang tot validering, het beheren van een beroepsproces en zorgen voor externe beoordeling. Een sleutelrol is er voor het financieel management. Of het nu particulier of publiek gefinancierd is, kosten te minimaliseren en een duurzame operatie creëren blijft een uitdaging.

Outcome 1

Positief beeld van de EVC aanbieder in de markt om een duurzame toekomst van de aanbieder te garanderen. Leaders die fungeren als rolmodel in waarden, ethiek en inspirerend vertrouwen.

Voorbeelden van criteria

- Rolmodel: blijk geven van respect voor ethische normen en waarden
- Privacy: adequate bescherming van persoonlijke gegevens
- Gelijke kansen creëren voor alle kandidaten
- Persoonlijke betrokkenheid tonen bij validering en kandidaten
- Sociale verantwoordelijkheid van de aanbieder
- Positionering / zichtbaarheid van de toegevoegde waarde van de EVC-aanbieder in de samenleving

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Reviews van relevante stakeholders, publicaties



Outcome 2

Strategie is gericht op het vergroten van de publieke waarde van inclusie van kwetsbare groepen, participatie van volwassenen in levenslang leren, inclusie op de arbeidsmarkt

Voorbeelden van criteria

- Strategie is gebaseerd op een inventarisatie van de lokale / regionale / nationale doelgroepen voor wie de validering van informeel en non-formeel leren een toegevoegde waarde heeft
- De EVC-aanbieder heeft de lokale, regionale en nationale behoeften van doelgroepen geanalyseerd.
- De EVC-aanbieder heeft een organisatieontwikkelingsplan met een missie, doelen en concrete maatregelen en werkplannen.
- Garanties voor gelijke toegang van alle kandidaten (bijvoorbeeld onbelemmerde toegang, regionale dekking, minimalisering van potentiële financiële of psychologische obstakels)

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Demografische kenmerken van kandidaten, resultaten in diversiteit

Outcome 3

Onberispelijke organisatie van het valideringsproces, flexibel, waardoor de organisatie tijdig kan anticiperen en reageren om continu succes te garanderen

Voorbeelden van criteria

- Duidelijke, rationele en effectieve organisatie van het valideringsproces.
- Casemanagement voor het beheren van de interfaces in het valideringsproces en het proces klantgericht te houden.
- Duidelijk gedefinieerde professionele functie-eisen voor valideringsprofessionals, duidelijk onderscheid tussen rollen tussen begeleiding en beoordeling, waarbij belangenconflicten worden vermeden
- Zorgdragen voor de ondersteunende functie/personeel (mensen die informatie verstrekken, mensen die kandidaten registreren, hen naar diensten leiden, enz.)
- Zorgen voor juiste administratie, levering van materialen, boeken, certificaten, herhaalde werkprocedures, kantoorcapaciteit, technische uitrusting
- Zorgen voor de validiteit, betrouwbaarheid en eerlijkheid
- Reageren op marktontwikkelingen
- EVC-voorziening functioneert goed binnen de grotere organisatie, indien van toepassing.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Aantal interne conflicten, aantal klachten betreffende het valideringsproces, aantal klachten over interne organisatie



Outcome 4

Beschikbaarheid en voldoende gebruik van middelen zodat valideringsprofessionals op een efficiënte, flexibele en effectieve manier kunnen werken

Voorbeelden van criteria

- Werkkamers en gemeenschappelijke ruimtes zijn voldoende uitgerust
- Referentiedocumentatie zoals kwalificatienormen, beroepssystemen is beschikbaar
- Computers, internettoegang en relevante software zijn aanwezig
- Documentatie van externe organisaties is beschikbaar
- Voldoende financiën beschikbaar voor validering
- Up-to-date informatiebronnen over beschikbare certificeringen en kwalificatie-eisen zijn toegankelijk voor counselors en kandidaten. Er worden passende instrumenten en procedures gebruikt om de identificatie van kennis, vaardigheden en competenties te ondersteunen, waarbinnen een goed evenwicht tussen gestandaardiseerde en op dialoog gebaseerde benaderingen.

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Aantal interne conflicten, aantal klachten betreffende het valideringsproces, aantal klachten over interne organisatie

Outcome 5

Business impact

Voorbeelden van criteria

- De organisatie kent en evalueert economische criteria: winstgevendheid, break-even point etc.
- Duurzaamheid: Rationaliteit van economisch management, in termen van strategische duurzaamheid

Mogelijke bronnen voor bewijslast

- Financiële jaarverslagen