



Aktionsplan für
VALIDIERUNG IN EUROPA





Autoren:

Gina Ebner, European Association for
the Education of Adults (EAEA)

Susana Oliveira, Kerigma, Portugal

ISBN 978-952-7140-21-5

ISBN 978-952-7140-22-2 (ISSUU)

Übersetzung:

Christel Kröning

(www.christelkroening.de)

Illustration:

Shutterstock

Grafik:

Marika Kaarlela/Gekkografia

September 2016





INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG ... 4

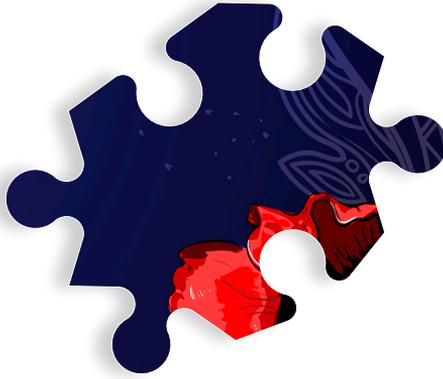
KONTEXT ... 6

RECHERCHE-ÜBERBLICK
& ZENTRALE ERGEBNISSE ... 10

EMPFEHLUNGEN /
KERNAUSSAGEN ... 12

UMSETZUNG ... 18

AKTIONSPLAN ... 19



ZUSAMMENFASSUNG

ES IST WESENTLICH FÜR DIE ZUKUNFT EUROPAS, DASS SEINE EINWOHNER DAS BESTE AUS IHREN FÄHIGKEITEN, KOMPETENZEN UND IHREM WISSEN MACHEN.

Jeder Mensch sollte Zugang zu lebenslangem Lernen und flexiblen Lernwegen haben. Die Mitglieder des AVA-Bündnisses sind davon überzeugt, dass Validierung eines der wichtigsten Instrumente und Mechanismen ist, mit dem dies erreicht werden kann.

ES GIBT zahlreiche europäische Strategien und Initiativen (die Neue Kompetenz-Strategie in Europa¹, 2012 wurden Empfehlungen des Rates zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens verabschiedet²), die die Realisierung von Validierungssystemen vorantreiben. Trotzdem ist die Situation noch sehr fragmentiert. Um Durchlässigkeit und Inklusion zu erreichen (besonders für benachteiligte Gruppen), sind zusätzliche Anstrengungen nötig. Das AVA-Bündnis hat deshalb recher-

chebasierte Empfehlungen zusammengestellt und einen Aktionsplan aus der Sicht von Anbietern von Erwachsenenbildung entwickelt.

ES WURDEN EINIGE Kernziele formuliert, die allgemein verfolgt werden sollten:

- Die Zugänglichkeit und Transparenz der Systeme für alle Kandidaten, insbesondere für Benachteiligte, erhöhen.
- Den Validierungsprozess so strukturieren, dass er in seiner Gesamtheit und mit seinen Zwischenschritten für die Kandidaten sichtbar und verstehbar ist.
- Einen strukturierten, sektorenübergreifenden Dialog zwischen den Akteuren weiter-/entwickeln, welcher die Verlässlichkeit und gegenseitige Anerkennung der Validierungsergebnisse ebenso wie die allgemeine Zusammenarbeit erhöht.

- Vorhandene Mittel vermehrt einsetzen und ihre Übertragbarkeit auf andere Kontexte prüfen.
- Weiterbildungsanstöße entwickeln: Der Validierungsprozess sollte nur ein Schritt auf dem Weg des lebenslangen Lernens sein – er sollte den Kandidaten weiterführende Möglichkeiten eröffnen.

DAS AVA-BÜNDNIS wendet sich mit Empfehlungen an die wichtigsten Akteure im Validierungsprozess:

- **Für (nationale / regionale / lokale) staatliche Behörden** → Eine (nationale / regionale / lokale) Strategie entwickeln, welche sämtliche Bereiche des lebenslangen Lernens ebenso beinhaltet wie umfassende Informationsarbeit zum Thema Validierung. Sicherstellen, dass benachteiligte Kandidaten dabei als wichtige Zielgruppe angesehen werden, und dass der nicht-formale Sektor adäquat einbezogen und beachtet wird.
- **Für den nicht-formalen Bildungssektor und Validierungsanbieter** → Den Dialog zwischen den Akteuren im Bereich Validierung fördern und vorbereitet sein für sektorenübergreifende Kooperation (auch mit dem formalen Bildungssektor und Sozialpartnern).
- **Für Akteure (weitere Bildungsanbieter, NGOs usw.)** → Die Vertreter des formalen Bildungssystems müssen dem nicht-formalen Sektor sowie verstärkter sektorenübergreifender Zusammenarbeit gegenüber aufgeschlossen sein.
- **Für Sozialpartner** → Möglichst früh beim Validierungsprozess mitwirken: Mit anderen Akteuren in Diskussionen einsteigen (z. B. Lohnniveaus und folgerichtige Anpassungen für abschätzen).
- **Für den Wirtschaftssektor** → Bei der Definition der Validierungsstandards mitwirken sowie zur gesetzlichen Regelung und zur Umsetzung von Validierung beitragen

Der Aktionsplan richtet den Blick auf konkrete Schritte zur Implementierung und berücksichtigt dabei die logische Abfolge eines Validierungsprozesses:

a

Vor dem Prozess: Das Bewusstsein bzgl. verschiedener Zielgruppen erhöhen; das Engagement der Stakeholder fördern; das große Ganze durch Verstehen der Rahmenbedingungen im Blick haben; die Voraussetzungen schaffen durch Vorbereitung der Fachkräfte und des Umfeldes.

b

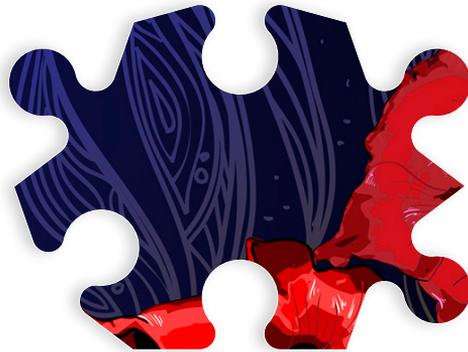
Während des Prozesses: Das Augenmerk auf Zugang, Inhalt, Qualität und Orientierung richten.

c

Nach dem Prozess: Die Ergebnisse evaluieren und kommunizieren; weitere Schritte unternehmen, um Nachhaltigkeit und weitere Bildungsmöglichkeiten zu sichern.

1 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/DE/1-2016-381-DE-F1-1.PDF>

2 [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=FR](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=FR)



CONTEXTE

DIE MITGLIEDER DES AVA-BÜNDNISSES SIND DAVON ÜBERZEUGT, DASS VALIDIERUNG EINES DER WICHTIGSTEN INSTRUMENTE UND MECHANISMEN LEBENSLANGEN LERNENS IST UND VERTIKALE EBENSOWIE HORIZONTALE WEITERENTWICKLUNG IM BERUFS- UND PRIVATLEBEN ERMÖGLICHT.

Validierung bedeutet für die den nicht-formalen Erwachsenenbildungssektor vertretenden Bündnispartner keine Formalisierung, sondern eine Aufwertung und Gleichstellung des nicht- und informellen Lernens.

2012 WURDEN Empfehlungen des Rates zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens verabschiedet. Demnach sollen die Mitgliedstaaten Validierungssysteme bis spätestens 2018 eingeführt haben, welche die vier Einzelschritte **Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung** beinhalten. Wie

der CEDEFOP-Experte für EQF und Validierung, Jens Bjornavold, aufzeigt, ist das Ergebnis selbst nach zwanzig Jahren nationaler und europäischer Praxis noch immer sehr fragmentiert. EAEA und weitere wichtige Akteure in Europa glauben, dass die Mitgliedstaaten große Herausforderungen (und manchmal sogar Widerstände) beim Einrichten von Validierungssystemen zu überwinden haben werden und daher mehr Unterstützung benötigen.

Ganz allgemein herrscht in Europa noch immer zu wenig Wissen über den Nutzen von Validierung. Misstrauen gegenüber den Resultaten von Validierungsprozessen wirkt dabei ebenso mit wie die traditionelle Bevorzugung von Zertifikaten und Abschlüssen aus dem formalen Bildungssektor.

Eine entscheidende Rolle könnte den Erwachsenenbildungsanbietern und -akteuren zukommen,



GANZ ALLGEMEIN HERRSCHT IN EUROPA NOCH IMMER ZU WENIG WISSEN ÜBER DEN NUTZEN VON VALIDIERUNG.

welche für formative oder auch summative Bewertung verantwortlich und somit meist die Durchführungsstellen von Validierungsregelungen sind. Durch eine Analyse von Mitteln und Methoden in verschiedenen EU-Staaten sowie durch Lösungsvorschläge aus der Zivilgesellschaft will dieser Aktionsplan der Fragmentiertheit auf Theorie- und Praxisebene entgegenwirken.

VALIDIERUNG ist nicht nur eines der wichtigsten Instrumente und Bestandteile lebenslangen Lernens, durch welches vertikale und horizontale Weiterentwicklung im Berufs- und Privatleben ermöglicht wird, sondern auch potentiell bedeutsam für soziale Inklusion. Der Empfehlung des Rates zufolge werden benachteiligte Gruppen von den Validierungsregelungen voraussichtlich am meisten profitieren, da eine Validierung ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern kann. Dennoch wurde bisher zu wenig getan, um die Validierungssysteme inklusiv zu gestalten.

Vor Kurzem veröffentlichte CEDEFOP eine aktualisierte Version der Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. Der Empfehlung des Rates folgend werden hierin die aktuelle Situation von Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in 33 Ländern beschrieben, ausschlaggebende Entwicklungen bewertet und Möglichkeiten zu Verbesserung und Weiterentwicklung vorgeschlagen. Die größten Herausforderungen sind demnach: schwerer

Zugang, fehlendes Bewusstsein und fehlende Anerkennung, Fragmentiertheit des Systems; (nicht) ausreichende finanzielle Nachhaltigkeit; Geschlossenheit; Professionalisierung des Personals und schließlich Datenerhebung.

IN GESPRÄCHEN MIT nicht-formalen Bildungsanbietern bemerkten die Mitglieder des AVA-Bündnisses nicht nur den Bedarf nach mehr Kooperation zwischen den Akteuren auf nationaler Ebene, sondern auch die Sorge, dass dies in bestimmten Zusammenhängen Konkurrenz erzeugen könnte. Außerdem wurde Skepsis in Bezug auf bestimmte Validierungsphasen spürbar. Die Bewertungsphase empfinden die Anbieter oft als Herausforderung, und viele unter ihnen befürchten eine Formalisierung des nicht-formalen Lernens. Zudem wurde die Frage gestellt, ob Validierungssysteme zu einem Zwei-Klassen-(Weiter-) Bildungsansatz führen könnten, in dem formales und validiertes Lernen wichtig ist und Unterstützung erfährt, während nicht validiertes Lernen vernachlässigt wird.

IN DER EU-POLITIK spielt Validierung mittlerweile eine sogar noch wichtigere Rolle: In der *New Skills Agenda for Europe* empfiehlt die Europäische Kommission eine **Fähigkeiten-Garantie**, damit Geringqualifizierte ein **Minimum an Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten sowie digitalen Kompetenzen** und/oder einen Sekundarstufe II - Abschluss bzw. ein Äquivalent dazu (EQF Level 4) durch **drei Schritte** erlangen können:

Schritt 1

BEWERTUNG DER FÄHIGKEITEN:

Geringqualifizierte Erwachsene in die Lage versetzen, ihre bestehenden Fähigkeiten und ihren Weiterbildungsbedarf richtig einzuschätzen.



Schritt 2

BILDUNGSANGEBOT:

Ein auf die spezifischen Bedürfnisse der Einzelperson und der Arbeitsmarkterfordernisse vor Ort zugeschnittenes Aus- und Weiterbildungsangebot entwerfen und bereitstellen.



Schritt 3

VALIDIERUNG UND ANERKENNUNG:

Validierung und Anerkennung der erlangten Fähigkeiten.



DRINGEND MÜSSEN die bisherigen Erfahrungen zur Einbeziehung Benachteiligter beachtet und bessere Vertrauensgrundlagen geschaffen werden. Verschiedene Validierungssystemlösungen und deren Konsequenzen, insbesondere für die Einzelperson (und wiederum insbesondere für Geringqualifizierte), sollten zusammengetragen werden. Eine verstärkte Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Sektoren und Institutionen könnte dies leisten.





RECHERCHE-ÜBERBLICK UND ZENTRALE ERGEBNISSE

DIE VOM NVL (NORDIC NETWORK FOR ADULT LEARNING) DURCHGEFÜHRTE, WEITREICHENDE RECHERCHE ZUR SITUATION AUS ANBIETERSICHT IN VERSCHIEDENEN EU-STAATEN³ IST IN FORM VON KURZ- UND LÄNDERBERICHTEN VERFÜGBAR.

Hier werden wir uns auf die horizontale Analyse beschränken, welche die Grundlage für weiterführende Empfehlungen lieferte.

Die Recherche konzentrierte sich auf drei Kernthemen: Durchlässigkeit, Inklusion und Fragmentiertheit. Durchlässigkeit und Inklusion sind die beiden wichtigsten Eigenschaften umfassender Validierungssysteme, während ihnen die Fragmentiertheit, welche vielerorts aktuelle Wirklichkeit ist, im Weg steht.

³ Der Analyse beruht auf einer Umfrage, die mit Unterstützung vom AVA-Bündnis durch das NVL durchgeführt wurde. Insgesamt nahmen 50 Personen aus 20 Ländern an der Umfrage teil. Nicht-formale Erwachsenenbildungsanbieter (29) und Dachverbände (10) waren die intendierte Hauptzielgruppe. Dank weiter Verbreitung sind allerdings auch 11 andere Organisationen mit erfasst.

1

Das AVA-Bündnis definiert die **Durchlässigkeit** von Validierungsprozessen und ergebnissen folgendermaßen:

Validierungsprozesse müssen zusammenhängend, transparent und verbindlich sein, indem sie Strukturen, Methoden, Mittel, Kriterien und Standards aufweisen, durch die Kandidaten Zweck, Ablauf, Ergebnis und Nutzen eindeutig erkennen können, und durch die sowohl in der formalen Bildung als auch auf dem Arbeitsmarkt als gültig und verlässlich angesehene Ergebnisse entstehen.

Zum Konzept der Durchlässigkeit gehören folgende Leitgedanken:

- a) Gestaltung eines zusammenhängenden, gut strukturierten Systems
- b) Einsatz verbindlicher Standards und Kriterien
- c) Weiter reichende Akzeptanz von Validierung und damit verbundener, weiter reichender Nutzen für die Gesellschaft
- d) Kooperation mit Akteuren und Sozialpartnern sowie sektoren- und institutionsübergreifende Zusammenarbeit

2

Definition für **Fragmentiertheit** von Validierungsprozessen und ergebnissen:

Das Fehlen von zusammenhängenden und umfassenden Prozessen birgt die Gefahr der Fragmentiertheit, wobei Kandidaten die Orientierung verlieren und nur unvollständige Ergebnisse erlangen, die ihnen nicht dabei helfen, tatsächlich vom Gelernten zu profitieren.

Die Befragten geben an, dass die Gefahr der Fragmentiertheit erhöht wird durch:

- a) Unzusammenhängende und bruchstückhafte Umsetzung des Validierungssystems
- b) Bürokratische Hürden
- c) Mangelnde finanzielle Ressourcen
- d) Mangelnde Anleitung und Ausbildung für Validierungsfachkräfte

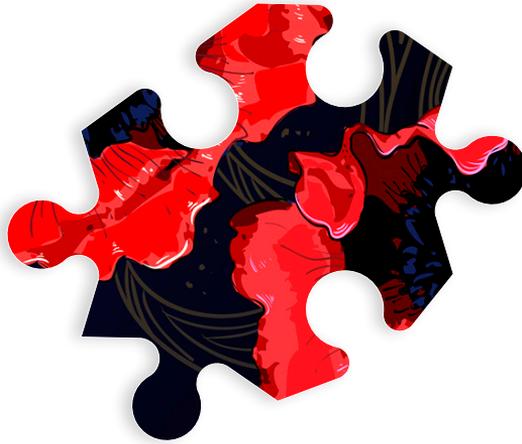
3

Definition für Inklusion durch Validierungsprozesse und ergebnisse:

In jeder Hinsicht gewährleisten, dass alle Mitglieder der Gesellschaft, insbesondere Benachteiligte, durch Validierung nicht-formalen und informellen Lernens mehr Teilnahme an lebenslangem Lernen und besseren Zugang zum Arbeitsmarkt erlangen können.

Für eine inklusivere Gestaltung der Validierungssysteme empfehlen die Bündnispartner:

- a) Informationskampagnen
- b) Inklusionsstrategien auf nationaler und institutioneller Ebene
- c) Erkennbarkeit des Zwecks für die Organisationen und die Einzelperson
- d) Entwicklung von Beratungs- und Orientierungsangeboten für die Kandidaten



EMPFEHLUNGEN / KERNAUSSAGEN

AUF GRUNDLAGE DER RECHERCHE-ERGEBNISSE SOWIE IN DISKUSSION MIT EINER NOCH BREITER GEFÄCHERTEN EXPERTENGRUPPE HAT DAS AVA-BÜNDNIS EINIGE KERNZIELE FORMULIERT, DIE ALLGEMEIN VERFOLGT WERDEN SOLLTEN:

- **Die Zugänglichkeit** und Transparenz der Systeme für alle Kandidaten, insbesondere für Benachteiligte, erhöhen.
- **Den Validierungsprozess** so strukturieren, dass er in seiner Gesamtheit und mit seinen Zwischenschritten für die Kandidaten sicht- und verstehbar ist.
- **Einen strukturierten**, sektorenübergreifenden Dialog zwischen den Akteuren weiter-/entwickeln, welcher die Verlässlichkeit und gegenseitige Anerkennung der Validierungsergebnisse ebenso wie die allgemeine Zusammenarbeit erhöht.
- **Vorhandene Mittel** vermehrt einsetzen und ihre Übertragbarkeit auf andere Kontexte prüfen.
- **Weiterbildungsanstöße** entwickeln: Der Validierungsprozess sollte nur ein Schritt auf dem Weg des lebenslangen Lernens sein – er sollte den Kandidaten weiterführende Möglichkeiten eröffnen.

DAS AVA-BÜNDNIS sieht die staatlichen Behörden, die Erwachsenenbildungsanbieter, die Sozialpartner und den Wirtschaftssektor als wichtigste Akteure im Validierungsprozess an.

Die folgenden Empfehlungen geben diesen Akteuren jeweils spezifische Orientierungshilfen für weniger Fragmentierung sowie mehr Durchlässigkeit und Inklusion. Grundsätzlich sollten alle Akteure darauf achten, dass im Zentrum der Validierungsprozesse das Individuum stehen muss. Wenngleich die Nutzen gesamtgesellschaftlicher Natur sind, ist Validierung tatsächlich ein persönlich individueller Weg.

Diesen Umstand müssen alle involvierten Fachkräfte sowie alle Akteure anerkennen und sich entsprechend bei dem Entwurf und der Ausführung von Validierungsangeboten in die Rolle eines Maßschneiders versetzen. Die Berücksichtigung der Lernerbedürfnisse ist besonders in der Umsetzungsphase entscheidend: Transparenz und Flexibilität, individuell gestaltete Bildungsangebote sowie kontinuierliche, personalisierte Beratung und Orientierung haben sich als relevante Faktoren erwiesen für die Fortschritte in Berufs- und Privatleben der Kandidaten.

A

Für (nationale / regionale / lokale) staatliche Behörden

- **Eine (nationale / regionale / lokale) Strategie entwickeln**, welche sämtliche Bereiche des lebenslangen Lernens ebenso beinhaltet wie umfassende Informationsarbeit zum Thema Validierung. Sicherstellen, dass benachteiligte Kandidaten dabei als wichtige Zielgruppe angesehen werden, und dass der nicht-formale Sektor adäquat miteinbezogen und beachtet wird.
 - ▶▶ Das AVA-Bündnis möchte die große Bedeutung der Städte und Gemeinden insbesondere bei der Finanzierung hervorheben (bzw. der Kreise und Bezirke, falls erstere für Bildungspolitik nicht zuständig sind). Die Nachhaltigkeit eines Validierungssystems ist entscheidend für seine Umsetzung und Beständigkeit: Lokale Finanzierungsmöglichkeiten schaffen nicht nur zu einen geschmeidigeren Prozessablauf, sondern durch geografische Nähe zu den Erwachsenenbildungsorganisationen auch bessere Erreichbarkeit. Die lokale Ebene ist zudem besonders wichtig, wenn es um die Evaluierung des Prozesses geht, speziell in Bezug auf Reichweite, Empfängerkreis und greifbaren Nutzen.
 - ▶▶ Erwachsenenbildungsorganisationen spielen eine führende Rolle in Validierungssystemen, da sie die Eingangstüren darstellen zum letztendlichen Ziel – zu Validierung. Als Zeugen individueller Fallbeispiele sind sie sich der Hindernisse im Prozess bewusst und können zudem praxisnahes Feedback zu seiner Funktionsfähigkeit insgesamt geben.
 - ▶▶ Das AVA-Bündnis fordert die Entwicklung weiter reichender und umfassenderer Validierungssysteme, welche eine größere Anzahl von Berufen sowie mehr Fähigkeiten und Kompetenzen (z. B. Soft- und Life-Skills) abdecken.
- **Gesetzliche Rahmenbedingungen** aufstellen, die eine Akkreditierung der Validierungsanbieter beinhalten: Qualitätsförderung während des Prozesses und Beobachtung der auf die Validierung folgenden, weiteren Lernentwicklung tragen zu mehr Vertrauen zwischen den verschiedenen Institutionen und Sektoren bei.
 - ▶▶ Für das AVA-Bündnis ist Validierung ein Individualrecht. Die gesetz-



DAS AVA-BÜNDNIS EMPFIEHLT EINE EVENTUELLE EINBEZIEHUNG DER GEMEINDE UND/ODER DER FAMILIE DER KANDIDATEN.

lichen Rahmenbedingungen sollten – gerade auch mithilfe von unterstützenden Maßnahmen, wie Flexibilität des Lehrplans oder Verfügbarkeit von Kinderbetreuung – gewährleisten, dass alle Mitglieder der Gesellschaft Validierungsangebote wahrnehmen können.

►► Einige Anbieter sind der festen Überzeugung, dass Validierung kostenlos verfügbar sein sollte; andere glauben, dass ein geringer Eigenanteil das Engagement der Kandidaten und die Anerkennung der Validierungsergebnisse erhöhen könnte. In jedem Fall sollte die Politik dafür sorgen, dass die Teilnahme benachteiligter Gruppen nicht an den Kosten scheitert.

- **Einen Kooperationsrahmen** für die Akteure zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der jeweiligen Notwendigkeiten und Nutzen der verschiedenen Gruppen bereitstellen. Dies verhindert Fragmentiertheit und insbesondere auch Konflikte oder Bevorzugungen zwischen dem formalen / nicht-formalen / informellen Bereich.
- **Qualität ist** nicht nur entscheidend für den Erfolg von Validierungssystemen und -prozessen, sondern auch eng verknüpft mit dem Vertrauen, das ihnen entgegenge-

bracht wird. Gemeinsam mit den Akteuren (formales Schulsystem, Sozialpartner, nicht-formale Bildungsanbieter usw.) muss ein verlässlicher und transparenter Qualitätsrahmen geschaffen werden.

- **Landesweite Möglichkeiten** zur Kompetenzentwicklung für Anbieter von Validierung nicht-formalen und informellen Lernens bereitstellen, damit diese über adäquate Fähigkeiten und die Option zu kontinuierlicher interner Weiterbildung verfügen.
- **Finanzierung** ist ein Schlüsselthema, da der Prozess für alle Kandidaten so bezahlbar wie möglich und zumindest für benachteiligte Gruppen gebührenfrei sein sollte. Aus diesen für ein funktionierendes Validierungssystem notwendigen, anfänglichen und laufenden Kosten wird weitaus größerer wirtschaftlicher Nutzen entstehen.
- **Das Validierungssystem** mit vorhandenen Strukturen, Initiativen und Maßnahmen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene in Beziehung setzen. So muss zum Beispiel unbedingt eine Verknüpfung mit der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen, und in jenen wiederum eine Gleichstellung der dann validierten nicht- und informellen Bildung erfolgen.

B

Für den nicht-formalen Bildungssektor und Validierungsanbieter

- **Den Dialog zwischen** den Akteuren im Bereich Validierung fördern und vorbereitet sein für sektorenübergreifende Kooperation (auch mit dem formalen Bildungssektor und Sozialpartnern).
- **Eine Outreach-** und Empowerment-Strategie für benachteiligte Gruppen entwickeln (vergleiche hierzu die Arbeit des OED-Netzwerks: www.oed-network.eu).
 - ▶▶ Das AVA-Bündnis empfiehlt, eine solche Strategie mit passenden Validierungsansätzen, methoden und mitteln zu verbinden (z. B. ein Umfeld erzeugen, in dem die Kandidaten ihre Kompetenzen zeigen [und sich ihrer bewusst sein] können).
- **Den Blick** auf individuelle Bedürfnisse richten: Nach Möglichkeit sowohl formative als auch summative Bewertung anbieten und adäquate Weiterbildung der Validierungsfachkräfte sicherstellen. (Auf grass-roots-Ebene muss Wissen über die Geschäftswelt und kultur vorhanden sein oder erlangt werden).
 - ▶▶ Das AVA-Bündnis empfiehlt eine eventuelle Einbeziehung der Gemeinde und/oder der Familie der Kandidaten.
- **Die Lernergebnisse** sämtlicher Aktivitäten konkretisieren und keine Scheu haben vor statistischer Datenerhebung für ein umfassenderes Verständnis.
- **Sich gegenüber** Interessierten für die Idee und das Konzept von Validierung einsetzen, deren potentiellen Nutzen hervorheben und die Notwendigkeit einer Akkreditierung der Anbieter aufzeigen:
 - a) Eine gemeinsame Sprache über Validierung, insbesondere wenn es um die Anerkennung der verschiedenen Nutzen des Prozesses für die Einzelperson geht, ist entscheidend.
 - b) Offiziell geregelte Standardkriterien für Anbieter, einschließlich einer systematischen und anerkannten Dokumentation des Validierungsprozesses und der ihn ausführenden Organisation, sind grundlegend für das gegenseitige Vertrauen der Sektoren und Akteure.
- **Das Ziel / die Ziele** der Validierung bestimmen: Ein unterteiltes Validierungssystem muss nicht zwangsläufig ein ein fragmentiertes sein. Anbieter sollten frei entscheiden können, ob sie den ganzen Prozess oder nur einen Teil davon ausführen wollen. Die vier Phasen der Validierung sind alle gleichermaßen wichtig. Für benachteiligte Kandidaten sind die Identifizierungs- und die Dokumentationsphase besonders entscheidend, da sie zu deren Empowerment, bürgerlichem Engagement und allgemeinen Wohlbefinden beitragen. Wenn Anbieter sich für die Umsetzung einer Teilvalidierung entscheiden, sollten sie versuchen, Brücken zu anderen Akteuren zu schlagen und ihre Validierungsergebnisse für den formalen Bildungs- sowie den Wirtschaftssektor ausschlaggebend zu gestalten (indem den Kandidaten z. B. mögliche Übergänge zum nächsten Schritt erleichtert werden).

“

INFORMATIONEN ÜBER VALIDIERUNG VERBREITEN HELFEN, DAS WISSEN ÜBER VALIDIERUNG ERHÖHEN.

C

Für Akteure (weitere Bildungsanbieter, NGOs usw.)

- **Die Vertreter** des formalen Bildungssystems müssen dem nicht-formalen Sektor sowie verstärkter sektorenübergreifender Zusammenarbeit gegenüber aufgeschlossen sein. Dies ist zum einen wichtig für eine erfolgreiche Umsetzung des Validierungssystems und sollte zum anderen den Lernenden die Möglichkeit bieten, zwischen den verschiedenen Bildungssektoren frei hin- und herwechseln zu können.
- **Gegenüber** Behörden und Firmen für die Entwicklung von angemessenen offiziellen Rahmenbedingungen eintreten und ihnen die Bedürfnisse der Gesellschaft und der Individuen vor Ort vermitteln.
- **Netzwerke** zwischen den Akteuren und den Validierungsfachkräften knüpfen, um 1) über die Methodik und Funktionalität des Prozesses sowie die Nutzen von Validierung zu diskutieren; 2) Terminologie und Sprache der anderen besser zu verstehen; 3) sich gemeinsam für Validierung einzusetzen.
- **Informationen** über Validierung verbreiten helfen, das Wissen über Validierung erhöhen: „Botschafter“ ernennen oder ausbilden; Menschen, die mit Unternehmen und Arbeitgebern über Validierung sprechen können und über die Firmenaktivitäten gut Bescheid wissen.
- **Verschiedene** Branchen bei der Erstellung von Qualifikationsplänen unterstützen.

D

Für Sozialpartner

- **Möglichst früh** beim Validierungsprozess mitwirken: Sich über den Wert von Validierung einig werden und sie zu einem offiziellen Ziel erklären. Mit anderen Akteuren in Diskussionen über Vor- und Nachteile von Validierung einsteigen (z. B. Lohnniveaus und folgerichtige Anpassungen für Validierungskandidaten [bzw. ihre entsprechenden Pendanten] abschätzen).
- **Validierung** innerhalb der Netzwerke und unter den Zielgruppen fördern – insbesondere Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter können die Outreach-Arbeit gegenüber benachteiligten Gruppen unterstützen.
- **Bei Strategien** zum Aufbau von Fähigkeiten im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen (auf Sektor- und Unternehmenzebene) Validierung miteinbeziehen.

In einigen Branchen sind Sozialpartner wichtige Akteure in Qualifikationsräten (skills councils), welche Validierung in ihrem jeweiligen Bereich voranbringen. Diese sollten aufgeschlossen sein für die Zusammenarbeit mit nicht-formalen Erwachsenenbildungsanbietern.

E

Für den Wirtschaftssektor

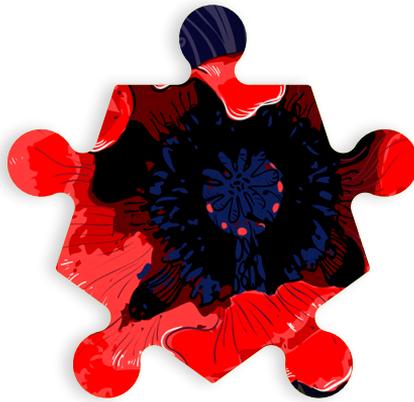
- **Entscheidungsträgern** gegenüber für Validierung eintreten und die Nutzen von Validierung unter Gleichgesinnten bekräftigen.
 - ▶▶ Das AVA-Bündnis vertritt die Annahme, dass Validierung zu mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann.
 - ▶▶ Das AVA-Bündnis ist überzeugt, dass Maßnahmen des Wirtschaftssektors zu mehr Vertrauen auf Kandidaten- und Arbeitgeberseite sowie zu einer merklich erhöhten Glaubwürdig- und Sichtbarkeit von Validierung in der Gesellschaft allgemein führen werden.
- **Partnerschaften** mit Akteuren aus dem nicht-formalen Sektor eingehen; sich an Validierungskosten beteiligen und der Validierung von praktischen Fähigkeiten Raum geben.
- **Bei der Definition** der Validierungsstandards mitwirken sowie zur gesetzlichen Regelung und zur Umsetzung von Validierung beitragen.
- **Personal mithilfe** von Validierungsangeboten rekrutieren sowie potentielle Kandidaten für Validierung ermitteln.
- **Einen Qualifikationsplan** erstellen, um herauszufinden, welche Kompetenzen aktuell und in Zukunft benötigt werden. Bei kontinuierlicher Pflege kann ein solcher Plan zum einen den Unternehmen dabei helfen, Kompetenzen ideal zu nutzen, und zum anderen den Beschäftigten dabei helfen, sich zu verbessern.



UMSETZUNG

Alle oben genannten Zielgruppen können einen umfangreichen Beitrag zu einer besseren Umsetzung von Validierungssystemen leisten. Wichtig ist dabei, dass alle von einem frühen Zeitpunkt an in die Gestaltung, Umsetzung und Beobachtung der Systeme miteinbezogen werden.

Grundlegend ist weiterhin, dass sich alle beteiligten Akteure konkret verantwortlich fühlen und den Prozess als etwas Eigenes empfinden können. Aus diesem Grund möchte das AVA-Bündnis ein allgemeines Vorgehen zur Erreichung des gemeinsamen Ziels vorschlagen. Dies beinhaltet einander den gesamten Prozess hindurch ergänzende bottom-up- und top-down-Initiativen.



AKTIONSPLAN

DER AKTIONSPLAN RICHTET DEN BLICK AUF DIE VERSCHIEDENEN SCHRITTE IN EINEM VALIDIERUNGSPROZESS; ER WILL HILFREICHE UND PRAXISNAHE TIPPS GEBEN, WAS DEN ABLAUF ERFOLGREICHER MACHEN KANN.

Vorbereitung

BEWUSSTSEIN
ERHÖHEN



EINSATZ
FÖRDERN



DAS GROSSE
GANZE IM BLICK
HABEN



VORAUSSETZUN-
GEN SCHAFFEN

Durchführung

ZUGANG



INHALT



QUALITÄT



ORIENTIERUNG

Nachbereitung

BEOBACHTEN



KOMMUNIZIEREN



DEN NÄCHSTEN
SCHRITT MACHEN



WEITERBILDUNGS-
MÖGLICHKEITEN
SICHERN

A

BEWUSSTSEIN ERHÖHEN

Unter den Entscheidungsträgern sowie den Vertretern der nationalen/regionalen/lokalen Behörden:

- ▶ Sicherstellen, dass sie die Vorteile der durch Lernergebnisse beschriebenen Qualifikationen, die Bedeutung von Lernergebnissen für Validierungsvorgänge und die Nutzen des Validierungsprozesses an sich begreifen;
- ▶ die kommunale Ebene miteinbeziehen

Vorschlag:

Es könnte ein Leitfaden zur Entwicklung eines Finanzierungsmodells auf nationaler und lokaler Ebene zur Anregung einer Kosten-Nutzen-Diskussion und damit zur Erhöhung der Motivation entworfen werden.

In der breiten Bevölkerung:

- ▶ Um diese Zielgruppe zu überzeugen, ist wirkungsvolles Marketing vonnöten. Auf eingängige und verständliche Weise die Nutzen von Validierung kommunizieren. Mit handfesten Statistiken und Analysen überzeugen / mit Erfolgsgeschichten begeistern.

- ▶ Die in vielen Ländern organisierte LLL-Woche zur Erhöhung des Bewusstseins für Validierung nutzen.

Kritischer Faktor:

Obwohl Portugal bereits ein umfangreiches und funktionierendes Validierungssystem eingeführt hat, sind weiterführende Bemühungen notwendig, um eine vollständige gesellschaftliche Anerkennung und Verbreitung dieses Systems zu erreichen.

Unter benachteiligten Gruppen:

- ▶ Feldarbeit zeigt Wirkung.

Beispiel:

Im Rahmen des Projekts RURAL FORCE wurden in Rumäniens ländlichen Regionen Informationskampagnen durchgeführt, um das Bewusstsein der Zielgruppe für den Validierungsprozess und dessen Nutzen zu erhöhen. Daraufhin folgten Beratungssitzungen mit den potentiellen Kandidaten. Jene (Arbeitslose oder landwirtschaftliche Selbstversorger), die am Ende des Prozesses Validierungsangebote angenommen hatten, verfügen mittlerweile über

mehr Selbstwertgefühl, Selbsteinschätzungsgabe und Vertrauen in ihre Fähigkeiten und Jobchancen. (<http://rural-force.mpa-sibiu.ro/>)

- Diskussion und Kooperation mit der organisierten Zivilgesellschaft stärken.
- Gemeinden, Familien sowie Kontaktpersonen miteinbeziehen, die für Weiterverbreitung sorgen und neue Zugänge eröffnen können.
- Netzwerken, um teilnahmefördernde Voraussetzungen zu schaffen (Methoden, Leitfäden, Software, Mobilität, Übersetzung usw.)

Beispiel:

Die Vereinigung Zerebralparese in Coimbra (APCC) arbeitet eng mit staatlichen Einrichtungen zusammen, um Leitfäden und Normen zu veröffentlichen, welche in Bezug auf Validierung Benachteiligten Zugang und Erfolg sichern.

- Unterstützer / Botschafter / einflussreiche Vorbilder (ehemals Benachteiligte mit „Validierungserfolgsgeschichte“) finden.

Beispiel:

Ein entsprechendes Vorgehen wandte die Weiterbildungsakademie Ös-

terreich (wba⁴) bei Taubstummenden an. Dies hatte einen sehr positiven Einfluss auf die Motivation der Kandidaten, ließ sie Zugehörigkeit und Gemeinschaft (durch gemeinsame Qualifikation) erleben.

Unter Gleichgesinnten und anderen direkt betroffenen Akteuren:

- Ihre Anliegen aufgreifen.
- Nutzen und Mehrwert identifizieren und präsentieren. Praxisnahe Argumente einbringen.
- Durch die EPALE-Plattform das Bewusstsein für den Nutzen von Validierungsprozessen unter den in der Erwachsenenbildung Tätigen erhöhen. Diese Plattform ist eine europaweite Initiative, die in allen Mitgliedstaaten sowie einigen Mitgliedsmitgliedern und Nicht-EU-Ländern entwickelt wurde.

Vorschlag:

Die sogenannte SWOT-Analyse (strengths, weaknesses, opportunities, threats / Stärken, Schwächen, Chancen, Gefahren) ist ein möglicher Ausgangspunkt.

4 Die wba ist eine Zertifizierungs- und Anerkennungsstelle für Erwachsenenbildner/-innen. Weitere Informationen unter: <http://wba.or.at/index.php>

EINSATZ FÖRDERN

Sich einen Überblick zu potentiellen Akteuren verschaffen.

Anschließend diese durch das Einrichten von Netzwerken und Thinktanks zusammenbringen, gegenseitige Weiterbildung ermöglichen sowie bewährte Praxis und Wissen austauschen

Vorschlag:

Arbeitsgruppen bilden, in denen ALLE Bereiche lebenslangen Lernens vertreten sind (und vielleicht auch noch andere Akteure miteinbeziehen). Dabei sollte sichergestellt werden, dass ein gemeinsames Verständnis über Konzepte und Definitionen vorliegt: auf eine gemeinsame Terminologie zu Validierung und ein gemeinsames Konzept zur Begrifflichkeit von Kompetenz hinarbeiten.

Beispiel:

Das International Women's Centre Den Helder (IWC⁵) in den Niederlanden verfügt über ein sehr umfangreiches Netzwerk mit Sozialpartnern, Gemeindevorständen und Bildungsakteuren. Bei der Suche nach einer Beschäftigung für die Kursteilnehmerinnen findet eine direkte Kontaktaufnahme zu Firmen und potentiellen Arbeitgebern statt. Des Weiteren hat das IWC einen Dialog eröffnet mit einflussreichen Kontaktpersonen, welche für die Migrantengemeinden arbeiten und diese vertreten. Nachdem sie

den Wert und den unparteiischen Charakter ihrer Arbeit unter Beweis gestellt hatten, konnte ein Vertrauensverhältnis entstehen, sodass die Gemeinden sich nun gemäß den Anliegen des Zentrums aktiv einsetzen.

Versuchen, unter den Akteuren ein wechselseitiges Interesse an Zusammenarbeit zu erzeugen.

Vorschlag:

Potentiell interessante Themen für Diskussion und Zusammenarbeit mit anderen Akteuren festmachen (z. B. über die verschiedenen Arten von Fähigkeiten und Nutzen). Debatten organisieren zu den Qualitäts- und Finanzierungsproblemen, welche am heikelsten sind. Dabei könnten folgende Eingangsfragen gewählt werden: Welche Organisation könnte Kandidaten finanziell (wenn nötig) unterstützen? Wie kann Nachhaltigkeit am besten gewährleistet werden?

Kritischer Faktor:

In vielen Ländern wurde betont, dass die Abhängigkeit von einer lediglich projektbasierte Struktur (z. B. [jährliche] Bewerbungsverfahren für Finanzierung) die Nachhaltigkeit von Validierungsprozessen und die Fähigkeit von Validierungszentren zur kontinuierlichen Unterstützung der Kandidaten gefährden kann.



DAS GROSSE GANZE IM BLICK HABEN

Tiefgehende Kenntnis über Validierung, deren fortlaufende Umsetzung und die involvierten Akteure erlangen durch:

- Verstehen und Beachten verschiedener gesetzlicher Rahmenbedingungen
- Die von der Europäischen Kommission veröffentlichte Europäische Bestandsaufnahme einsehen, um sich mit den aktuellsten Entwicklungen im eigenen Land und in der ganzen EU vertraut zu machen.
- Die CEDEFOP-Leitlinien lesen, um einen Überblick zu den dort empfohlenen Vorgehensweisen und Methoden zur Verbesserung des Validierungssystems in seinem jeweiligen Land zu bekommen.
- Die horizontale Analyse des AVA-Bündnisses studieren, um von im nicht-formalen Erwachsenenbildungssektor vertretenen Meinungen sowie von bewährter Praxis im Bereich zu erfahren.

- Im eigenen Umfeld und darüber hinaus vorhandene Projekte, Methoden und Erfahrungen entdecken.

Die eigenen Zielgruppen kennenlernen. Das Verstehen der Bedürfnisse und Ziele von Kandidaten trägt zu deren Erfolg bei und erhöht ihre Bereitschaft, andere Menschen aus ihrem Umfeld in den Prozess miteinzubeziehen.

Vorschlag:

Eine Datenerhebung unter den Kandidaten kann dabei helfen, mehr über Zugangsmöglichkeiten und Hindernisse zu erfahren. Für die Teilnahme bestimmter Zielgruppen werden unter Umständen neue Angebote oder Regelungen benötigt. Mehr über die Einbeziehung von Roma-Frauen ist in den ROM-ACT-Projektergebnissen zu erfahren: <http://www.rom-act.eu/>

5 Die Kurse, Aktivitäten und Projekte des IWC Den Helder unterstützen Frauen bei Integration, Teilnahme sowie Emanzipation und helfen ihnen dabei, sich ihrer Fähigkeiten innerhalb der Gesellschaft bewusst zu werden. Weitere Informationen unter: www.ivcdenhelder.nl

VORAUSSETZUNGEN SCHAFFEN

Sicherstellen, dass die Fachkräfte...:

- ▶ (die Bewerter, Berater, Prozessleiter usw.) Experten auf dem Gebiet Validierung sind.
- ▶ über tiefgehendes Wissen zum Bereich Erwachsenenbildung und umfassendes Verständnis des Arbeitsmarktes verfügen.
- ▶ gute kommunikative, zwischenmenschliche und interkulturelle Fähigkeiten haben.
- ▶ kein persönliches Interesse am Validierungsergebnis haben (um Objektivität zu gewährleisten).

Wenn nach gründlicher Analyse festgestellt wird, dass einer der oben genannten Punkte gefördert werden muss, sollte Weiterbildung für die Validierungsfachkräfte organisiert oder entsprechende politische Interessenvertretung durchgeführt werden.

Ein angemessenes Umfeld für den Validierungsprozess schaffen

Beispiel:

Das Education and Training Service Center (ETSC⁶) in Island koordiniert Weiterbildung von Validierungspersonal sowie Zusammenkünfte mit Projektleitern, Karriereberatern und Bewertern, um die Prozessqualität zu garantieren. Auch wenn das ETSC die Validierungsmethoden festlegt, sind viele Akteure involviert, wenn es um die Erschließung eines neuen Bereichs/ Lehrplans/Arbeitsplatzes für Validierung geht.

6 Das Hauptziel des ESTC ist die Erstellung von Lehrplänen für Bildungsangebote, die Entwicklung von Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens, die Erhöhung der Qualität im Bereich Erwachsenenbildung und die Bereitstellung von Beratung und Orientierung für die Zielgruppe (Geringqualifizierte). Weitere Informationen unter: <http://www.frae.is/>



ZUGANG:

Den Zugang zu Validierung für alle sichern durch ...

- ▶ Neutralität der Methoden (einem positiven gegenüber einem negativen Ansatz den Vorzug geben).
- ▶ Objektivität der Bewerter und klare Aufgabentrennung der Validierungsfachkräfte.
- ▶ Keine oder nur geringe Teilnahmegebühr.
- ▶ Methodische, haltungsbedingte und programmatische Zugänglichkeit.
- ▶ Über das ganze Land verteilte, nicht nur in Großstädten vorhandene Prüfungszentren.

Beispiel:

Ein Erfolgsfaktor in Portugal ist die Vielfalt der für Validierung autorisierten Akteure sowie die große Anzahl von Validierungszentren.

- ▶ Flexibilität des Prozesses und seiner Dauer.

Beispiel:

Viele wba-Kandidaten erachten die Möglichkeit zur Anpassung der Validierungsdauer an individuelle Bedürfnisse als nützlich. Andererseits kann dies auch ein Nachteil sein für jene, die Fristen bräuchten, um ihr Ziel zu erreichen.

B

INHALT:

Sicherstellen, dass praktische, im täglichen Leben verwendbare Fähigkeiten bewertet und wertgeschätzt werden.

Die persönliche Entwicklung der Kandidaten in den Mittelpunkt stellen. Die Kandidaten mit Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl auszustatten ist entscheidend für ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt oder ihre Teilnahme am weiterführenden Bildungsweg.

Kandidaten mit Migrationshintergrund sollte durch ein passendes Vorgehen dabei geholfen werden, sich in die ansässige Gemeinde zu integrieren.

Beispiel:

Am IWC gibt es einen Vorbereitungskurs, in dem die Kandidaten sich mit den Herausforderungen des Prozesses vertraut machen und ihre vorhandenen Fähigkeiten verbessern können. Um Fähigkeiten zu entdecken und vor allem das Selbstvertrauen zu stärken werden außerdem Interkulturelle Kaffeerunden, Niederländisch-Gesprächspraxis, Sportaktivitäten, Computerkurse, Selbstbehauptungstraining und Einzelperson-Sprachübungen angeboten.



QUALITÄT:

Sicherstellen, dass ein adäquates Qualitätsmanagementsystem vorhanden ist, und dass bei allen Prozessschritten das Transparenzprinzip Anwendung findet.

Transparente Standards einführen: Am besten werden diese an nationale Qualifikationssysteme und -rahmen sowie die nationale Validierungsstrategie gekoppelt und den Lernergebnissen entsprechend formuliert.

Beispiel:

Das IWC orientiert sich bei Tests, Präsentationen, Diskussionen, Belegfindung, Lebenslauferstellung, Bewertung und Zertifizierung (CHQ) an offiziell geregelte Standards und Kriterien, die landesweit gültig und weitreichend anerkannt sind.

Peer-Review und Erfahrungsaustausch (auch schon zu früherem Zeitpunkt von Bedeutung).

Beispiel:

Die wba nimmt an einem europäischen Peer-Review-Projekt teil. Die Rückmeldungen zum Validierungsprozess und die neue Perspektiven, welche aus diesem Austausch erwachsen, werden als ungemein hilfreich angesehen.

Beispiel:

Ein interessantes Qualitätsmodell für systematische Entwicklung und Umsetzung von Validierungsprozessen in Anbieterorganisationen wurde im Rahmen eines nordeuropäischen Kooperationsprojekts entwickelt: <http://nvl.org/Content/Quality-Model-for-Validation-in-the-Nordic-Countries>

D

ORIENTIERUNG:

Auf kontinuierliche und personalisierte Beratung und Orientierung während des gesamten Validierungsprozesses achten.

Vorschlag:

Lernerzentrierter Orientierungsansatz in Gestalt eines persönlichen Beraters, der die Kandidaten durch den Prozess führt. Dabei durch entsprechendes Training der Berater verhindern, dass die Kandidaten von ihnen abhängig werden.

Weiterführende (Aus-)Bildung zur Schließung von Kompetenzlücken vermitteln oder selbst anbieten.

Kritischer Faktor:

wba-Kandidaten wollten gerne weiterführende (Aus-)Bildung angeboten bekommen. Das Fehlen von Angeboten und Vorschlägen kann zu einem vorzeitigen Ende des Validierungsprozesses führen, denn bei der eigenständigen Suche nach einer passenden Fortführung zeigen die Kandidaten bisweilen Mangel an Initiative.

Vorschlag:

In Portugal können die Kandidaten ein Validierungsangebot nur mit der Erstellung eines individuellen Entwicklungsplans abschließen, in welchem sie ihre folgenden persönlichen, beruflichen oder akademischen Ziele festhalten.

A

BEOBACHTEN

Die Wirksamkeit, Umsetzung und Zugänglichkeit der Maßnahmen beobachten (ggf. unter Verwendung der in den CEDEFOP-Leitlinien empfohlenen Kriterien wie Validität, Reliabilität und Fairness).

Die Leistung der Teilnehmenden mithilfe eines Leitermodells prüfen.

Vorschlag:

Dieses Modell wird in den Niederlanden eingesetzt, es kann auf einer Webseite aufgerufen und genutzt werden. Weitere Informationen unter: <http://www.ivcdenhelder.nl/>

B

KOMMUNIZIEREN

Durch Präsentation der (konkreten und in Zahlen darstellbaren) Ergebnisse der Kandidaten die Vorteile von Validierung für die breite Öffentlichkeit sichtbar machen.

Der Einzelperson ihren persönlichen Nutzen und Erfolg vor Augen führen.

C

DEN NÄCHSTEN SCHRITT MACHEN

Die Beobachtungsergebnisse zur Optimierung des Prozesses nutzen.

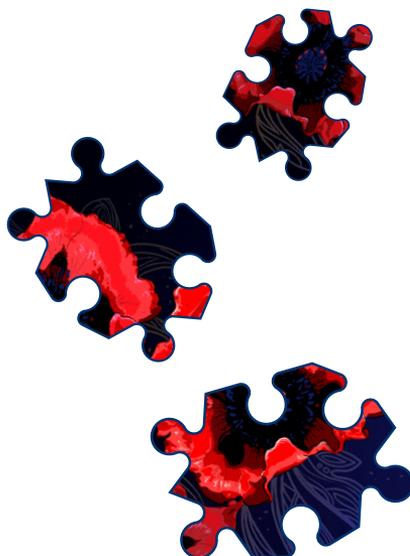
Prüfen, ob die verwendeten Prozesse und Methoden auf andere Bereiche übertragbar sind, und wenn dies der Fall ist, Austausch und Zusammenarbeit mit anderen Validierungsakteuren anstreben.

Bei der Umsetzungsstrategie „eine Stufe höher“ klettern, sie von der projektabhängigen auf eine nachhaltige Grundlage heben (wenn möglich unter Einbeziehung der lokalen Ebene).

D

WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN SICHERN

Erfolgreiche Validierungsprozesse verleihen den Teilnehmenden oftmals großes Selbstvertrauen und die Motivation zum Weiterlernen. Das Ende des Prozesses sollte weiterführende formale und nicht-formale Bildungsmöglichkeiten eröffnen.



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



norden

Nordic Network for
Adult Learning

