



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



# **INDUCATE**

## **IMPLEMENTIERUNGSLEITFADEN FÜR DEN INTEGRIERTEN BEWERTUNGSRAHMEN**

Output-Art: Intellektueller  
Output

**PROMEA**

September 2021

Projektkronym: INDUCATE  
 Projektname: Integriertes Bewertungsrahmen für Anbieter von  
 Erwachsenenbildung zur sozialen Inklusion von  
 Lernenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen  
 Projektcode: 2019-1-AT01-KA204-051520  
**Dokumenten-Information**  
 ID-Name des Dokuments: INDUCATE\_O2-T3\_Implementation guide\_2021-09-20  
 V.3  
 Titel des Dokuments: IMPLEMENTIERUNGSLEITFADEN FÜR DEN INTEGRIERTEN  
 BEWERTUNGSRAHMEN  
 Output-Art: Intellektueller Output  
 Ausgabedatum: 20/09/2021  
 Art der Aktivität: Dokument  
 Leiter der Aktivität: PLUS  
 Verbreitungsgrad: Öffentlich

**Dokumenthistorie**

Versionen	Datum	Änderungen	Art der Änderung	Bereitgestellt von
Version 1.0	01/09/2021	Ursprüngliches Dokument	-	PROMEA
Version 2.0	08/09/2021	Finales Dokument	Integriertes Feedback	PROMEA
Version 3.0	20/9/2021	GIP-FCIP Zusatz	GIP-FCIP Input	PROMEA

**Haftungsausschluss**

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

Dieses Dokument ist Eigentum des INDUCATE-Konsortiums. Projektmaterial, das im Rahmen von Projektmanagement- und Umsetzungsaktivitäten entwickelt wurde, darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung des INDUCATE-Konsortiums weder kopiert noch in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln verbreitet werden.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	4
<b>Einführung eines Selbstbewertungsprozesses</b> .....	4
<b>Stadium 1: Die IAF-Struktur verstehen und angemessen planen</b> .....	7
<b>Stadium 2: Einsetzen des Selbstbewertungs-Teams</b> .....	9
<b>Stadium 3: Selbstbewertung abschließen</b> .....	12
<b>Stadium 4: Verbesserungen planen</b> .....	14
<b>Bestimmungen auf staatlicher Ebene in den im INDUCATE-Konsortium         vertretenen Ländern</b> .....	16
<b>Anhänge</b> .....	30
<b>I. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien zum Aktionsplan für         Stadium 1</b> .....	30
<b>II. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien zum Aktionsplan für         Stadium 2</b> .....	31
<b>III. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien zum Aktionsplan für         Stadium 3</b> .....	32
<b>IV. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien für den Aktionsplan         für Stadium 4</b> .....	33
<b>V. Evidenzbasis</b> .....	32

## Einleitung

Der INDUCATE Integrierte Bewertungsrahmen (IAF) ist ein Werkzeug, das es Anbietern in der Erwachsenenbildung (und Fachkräften) ermöglicht, eine Selbstbewertung hinsichtlich der Effizienz ihrer Angebote für Lernende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durchzuführen.

Dieser Implementierungs-Leitfaden dient als Unterstützung für das Führungsteam des Anbieters für die Dauer des Prozesses und gibt Informationen, wie ein effizientes Selbstbewertungs-Team eingesetzt werden kann.

In dem IAF ist ebenfalls eine Methodologie enthalten, die es dem Bewertungs-Team ermöglicht, die Selbstbewertung durchzuführen, einen Selbstbewertungsbericht (Self-Assessment Report = SAR) zu erstellen und einen Aktionsplan zu erstellen, um identifizierte Bereiche zu verbessern.

### Dieses Dokument:

- ❖ **Gibt einen klaren Schritt-für-Schritt-Überblick des Selbstbewertungs- und Evaluationsprozesses.**
- ❖ **Ermöglicht es Anbietern, ein effizientes und geeignetes Selbstbewertungs-Team einzusetzen, in dem es eine klare Rollenverteilung und Verantwortlichkeiten gibt.**
- ❖ **Beinhaltet Diagramme und Checklisten, um die Anbieter durch den Prozess hindurch zu unterstützen.**

## Einführung eines Selbstbewertungsprozesses

In diesem Leitfaden wird ein straffes und effektives Selbstbewertungsverfahren vorgestellt, mit dem die Anbieter den Grad der Inklusion in ihrer Organisation überprüfen und verbessern können. Der Selbstbewertungsansatz ist unterteilt in: Führung und Management; Fachkräfte. Der Selbstbewertungsprozess kann anhand aller Abschnitte durchgeführt werden, oder der Anbieter kann sich auf bestimmte

Elemente konzentrieren, die für seine Bedürfnisse von besonderem Interesse sind. Jeder Abschnitt des INDUCATE IAF enthält Erfolgsindikatoren, anhand derer die Anbieter ihre Leistung bewerten und ihre wichtigsten Stärken und Bereiche für die weitere Entwicklung identifizieren können.

Dieses Selbstbewertungsverfahren sollte ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess sein, der es dem Anbieter ermöglicht, seine Inklusivität über das gesamte organisatorische Spektrum hinweg schrittweise zu verbessern. Ein Überblick über den vorgeschlagenen Umsetzungszyklus ist in Abbildung 1 dargestellt.

Zu Beginn dieses Prozesses sollten sich die Führungsteams mit den operativen ManagerInnen absprechen, um AssessorInnen für das Selbstbewertungsteam zu identifizieren und zu rekrutieren, je nach Erfahrung, Verfügbarkeit von Ressourcen, Aufgabenbereich und Ebene innerhalb der Organisation. Dieser Leitfaden bietet eine schrittweise Vorgehensweise für den Anbieter, die auch an die Bedürfnisse der Organisation angepasst werden kann. Tabelle 1 gibt einen Überblick über den gesamten Selbstbewertungsprozess.

<b>Beschreibung der Stadien</b>	<b>Beschreibung Indikativer Zeitplan für die Bewertung über den Zeitraum eines akademischen Jahres</b>
<b>1</b> Die IAF-Struktur verstehen und angemessen planen	Herbstsemester (Beginn des 1. Semesters)
<b>2</b> Das Selbstbewertungs-Team zusammenstellen	Herbstsemester (Ende des 1. Semesters)
<b>3</b> Die Selbstbewertung abschließen	Frühjahrssemester (Beginn des 2. Semesters)
<b>4</b> Verbesserungen planen	Frühjahrssemester (Ende des 2. Semesters)

**Tabelle 1\_Übersicht Aktionsplan**

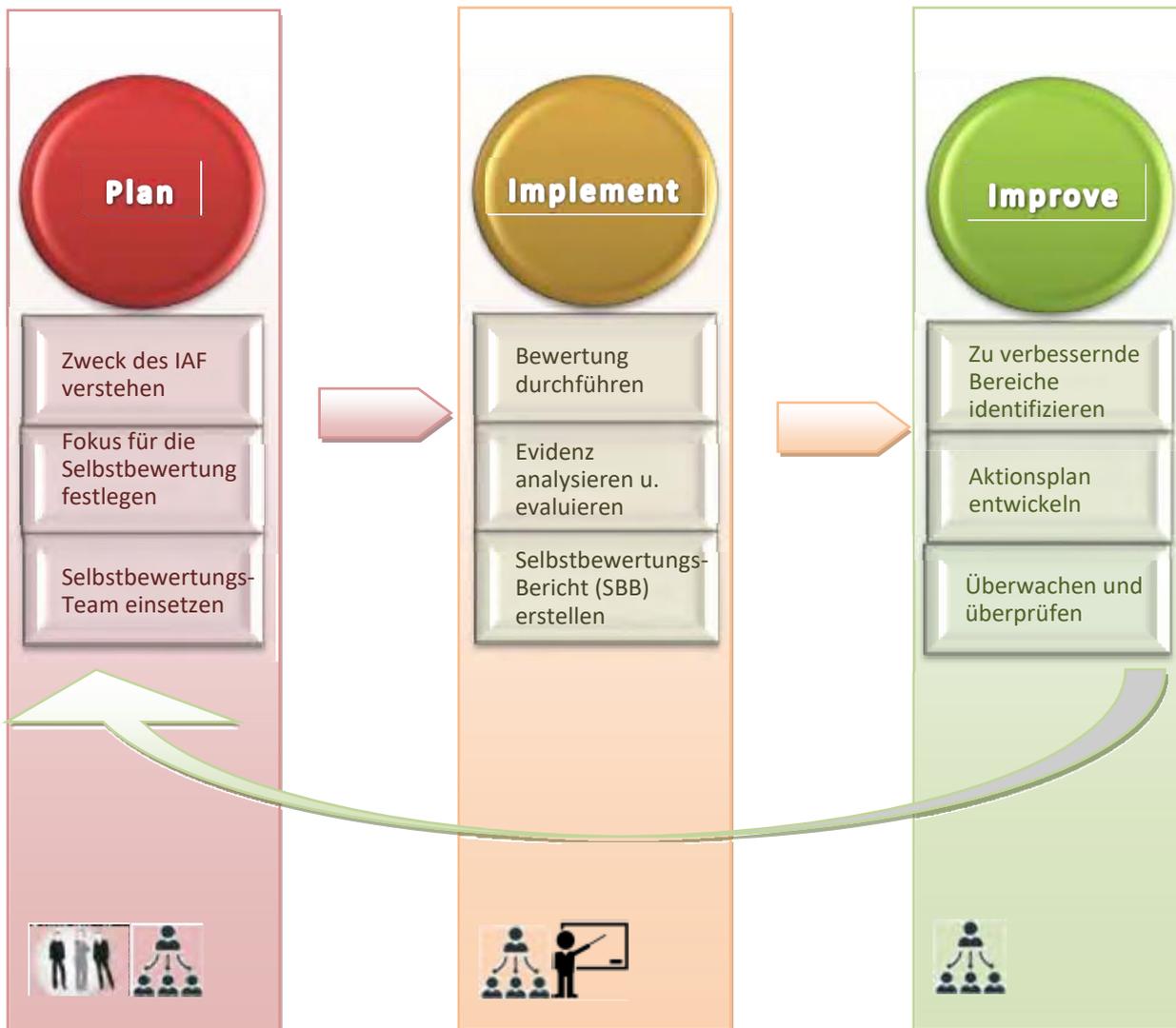


Abbildung 1\_Der Implementierungs-Zyklus der Selbstbewertung

## Stadium 1: Die IAF-Struktur verstehen und angemessen planen

Schritt	Aktion	Involviertheit	Vorgeschlagener Zeitplan
1.1	IAF-Strukturen und Elemente studieren und verstehen	Führungsteam Leitung des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 1)
1.2	Legen Sie geeignete Beschäftigte fest, die in den Bewertungsprozess involviert sein sollen.	Führungsteam Leitung des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 3)
1.3	Legen Sie das Ziel und den Fokus des Selbstbewertungs-Teams fest. Identifizieren Sie auch Zielgruppen.	Führungsteam  Leitung dese Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 4)
1.4	Kommunizieren Sie mit den involvierten Beschäftigten über den bevorstehenden Prozess.	Führungsteam  Leitung des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 5)

**Tabelle 2\_IAF-Struktur planen und verstehen**

Stadium 1 Checkliste		
Schritt	Aufgabe	Erfolgt
1.1	Führungsteam wird mit dem IAF vertraut und wählt den Zweck und Fokus für die entsprechende Abteilung/die entsprechende Ebene für die Selbstbewertung aus.	<input type="checkbox"/>
1.2	Das Führungsteam hat ein tiefgreifendes Verständnis hinsichtlich des Selbstbewertungsprozesses. Ideale Profile für das Selbstbewertungs-Team und die Struktur werden festgelegt.	<input type="checkbox"/>
	Das Selbstbewertungs-Team wird ernannt.	<input type="checkbox"/>
1.3	Aufgabenstellung und Auftrag des Selbstbewertungs-Teams werden definiert. Zielgruppen werden erkundet und angesprochen.	<input type="checkbox"/>
	Treffen des Selbstbewertungs-Teams werden angesetzt.	<input type="checkbox"/>
1.4	Alle Beschäftigten werden über den anstehenden Prozess informiert, Details werden an involvierte Beschäftigte weitergeleitet.	<input type="checkbox"/>

**Tabelle 3\_ Stadium 1: Checkliste**

## Stadium 2: Einsetzen des Selbstbewertungs-Teams

Schritt	Aktion	Involviertheit	Vorgeschlagener Zeitplan
2.1	Auswahl, Information und Treffen der Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams Unterteilung des Selbstbewertungsteams in operative Einheiten nach Bedarf	Leitung Selbstbewertungs-Team  Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 6)
2.2	Selbstbewertung des Teams, Diskussion und vertraut machen mit der Selbstbewertungs-Methodologie und dem IAF	Leitung Selbstbewertungs-Team  Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 7)
2.3	Training für die Teammitglieder, um Konsistenz zu gewährleisten	Leitung Selbstbewertungs-Team  Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 8)
2.4	Diskussion und Festlegung bezüglich Dokumente und Evidenzbasis	Leitung Selbstbewertungs-Team  Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 10)
2.5	Festlegung, wie gesammelte Daten evaluiert und überprüft werden. Erstellung einer Vorlage für den Selbstbewertungsbericht	Leitung Selbstbewertungs-Team  Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 11)

**Tabelle 4\_ Einsetzen des Selbstbewertungs-Teams: Schritte und vorgeschlagene Aktionen**

## Stadium 2 Checkliste

Schritt	Aufgabe	Erfolgt
2.1	Verwendung der Liste vorgeschlagener Mitglieder für das Selbstbewertungs-Team, um das Selbstbewertungs-Team zu bilden.	<input type="checkbox"/>
	Information an Teammitglieder. Teammitglieder über Zweck und Fokus der Selbstbewertung informieren. Sicherstellen, dass Beschäftigte für die Aufgabe motiviert sind.	<input type="checkbox"/>
	Erstes Team-Meeting planen.	<input type="checkbox"/>
	Einführung des IAF, der Bewertungsdokumente und Formulare.	<input type="checkbox"/>
	Entscheiden, ob eine Unterteilung des Selbstbewertungs-Teams erforderlich ist. Wenn ja: Untereinheiten festlegen (z. B. Programmleitungen sind für den Aspekt "Führung und Management" zuständig, während Lehrkräfte für den Aspekt „Lehren und Lernen“ zuständig sind).	<input type="checkbox"/>
2.2	Meeting des Selbstbewertungs-Teams, um sich mit dem IAF und zu sammelnden Evidenzen vertraut zu machen.	<input type="checkbox"/>
2.3	Trainings-Inhalte sollten den Zweck der Selbstbewertung enthalten und wie die Ergebnisse genutzt werden, ebenso eine detaillierte Beschreibung des Prozesses. Eine Diskussion über relevante Dokumente soll stattfinden.	<input type="checkbox"/>
2.4	Aufgaben mit den Mitgliedern des Selbstbewertungs-Teams diskutieren und zuweisen (z. B. Interviews durchführen, Daten sammeln, Ergebnisse auswerten und Bewertungsberichte verfassen).	<input type="checkbox"/>
2.5	Diskussion der Grad-Skala	<input type="checkbox"/>
	Festlegung, wie die gesammelten Daten evaluiert und geprüft werden. Verfassen relevanter Richtlinien.	<input type="checkbox"/>
	Erstellung einer Vorlage für den Selbstbewertungs-Bericht	<input type="checkbox"/>

**Tabelle 5\_Stadium 2: Checkliste**

## Vorgeschlagene Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams

Personalart	Mögliche Beschäftigte	Merkmale	Verantwortlichkeit
Führungsteam	Senior Manager  Qualitätsverbesserung  Führung	Objektiv/Unvoreingenommen  Ausgeprägte Führungskompetenzen	Zweck des Prozesses festlegen  Teamleitungen für die Selbstbewertung festlegen
Leitung Selbstbewertungsteam	Leitung Qualitätsverbesserung  Programm-/Curriculum-Manager	Objektiv/Unvoreingenommen  Ausgeprägte Führungskompetenzen  Effektive Kommunikationskompetenzen  Effektive Delegationskompetenzen  Organisiertheit	Prozess entwerfen und führen  Teammitglieder auswählen  Ergebnisse analysieren  Empfehlungen für fortlaufende Qualitätsverbesserung formulieren
Ausgewählte Mitglieder des Selbstbewertungsteams	Lehrkräfte/TutorInnen  BeraterInnen für Information und Orientierungshilfe	Objektiv/Unvoreingenommen  Dokumentationskompetenz  Organisierte Fachexperten	Sammeln, organisieren und bewerten der Sachlage mit Bezug auf das IAF  Als BotschafterInnen für den Prozess gegenüber dem Personal auftreten

**Tabelle 6\_Vorgeschlagene Mitglieder des Selbstbewertungsteams**

Schritt	Aktion	Involviertheit	Vorgeschlagener Zeitplan
3.1	Selbstbewertungsteam nutzt das Instrument, um den Prozess zu verfolgen und bei Bedarf anzupassen.	Mitglieder des Selbstbewertungs-Teams	Hier klicken, um ein Datum einzugeben. (Woche 12)
3.2	Verwendung der Erfolgsindikatoren aus dem IAF, um Daten über die ausgewählte(n) Lerngruppe(n) zu sammeln, was auch Interviews mit relevanten Zielgruppen beinhalten kann	Mitglieder Selbstbewertungs-Team Relevante Zielgruppen	Hier klicken, um ein Datum einzugeben. (Woche 14)
3.3	Nutzung der gesammelten Daten für die Auswahl der Selbsteinschätzung – unausgeprägt; entstehend; sich entwickelnd; herausragend.	Leitung Selbstbewertungs-Team Mitglieder Selbstbewertungs-Team	Hier klicken, um ein Datum einzugeben. (Woche 16)
3.4	Verfassen von Entwürfen für Bewertungsberichte (wie vereinbart)	Mitglieder Selbstbewertungs-Team	Hier klicken, um ein Datum einzugeben. (Woche 18)
3.5	Konsolidierung der Entwürfe der Bewertungsberichte in einem einzigen SAR-Dokument	Leitung Selbstbewertungs-Team Führungsteam	Hier klicken, um ein Datum einzugeben. (Woche 19)

**Tabelle 7\_Selbstbewertungsprozess abschließen: Schritte und empfohlene Aktionen**

## Stadium 3 Checkliste

Schritt	Aufgabe	Erfolgt
3.1	Wählen Sie als Gruppenübung einen Teil des IAF aus und arbeiten Sie ihn als Team durch, um sich mit dem Prozess vertraut zu machen und den Ansatz zu vervollständigen.	<input type="checkbox"/>
3.2	Verwenden Sie die Erfolgsindikatoren aus dem IAF, um Daten über die ausgewählte(n) Lerngruppe(n) zu sammeln, was auch Interviews/Umfragen mit Lerngruppen beinhalten kann.  Führen Sie Interviews durch; sammeln und verarbeiten Sie die Daten zu relevanten Erfolgsindikatoren.	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
3.3	Verwendung der gesammelten Daten zur Auswahl der Selbsteinschätzung: unausgeprägt; entstehend; sich entwickelnd; herausragend; und dann Zuweisung der entsprechenden Selbsteinschätzungsnummer. Siehe Anhang V für vorgeschlagene Quellen für Nachweise.	
3.4	Verwendung der bereitgestellten Vorlage für den Selbstbewertungsbericht, einschließlich der in Phase 1 vereinbarten Anpassungen, Ausfüllen der einzelnen Berichte	<input type="checkbox"/>
3.5	Konsolidieren Sie die Selbstbewertungsberichte der Teams in einem SAR, der vom Führungsteam genehmigt werden muss.	<input type="checkbox"/>

**Tabelle 8\_Stadium 3: Checkliste**

## Stadium 4: Verbesserungen planen

Schritt	Aktion	Involviertheit	Vorgeschlagener Zeitplan
4.1	Identifizieren Sie anhand des SAR alle potenziellen Verbesserungsbereiche.	Leitung Selbstbewertungs- Team	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 20)
4.2	Wählen Sie aus den Verbesserungsbereichen diejenigen aus, die die größten Auswirkungen auf die identifizierten Gruppen von Lernenden haben können.	Leitung Selbstbewertungs- Team	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 21)
4.3	Aktionsplan für Verbesserungen unter Verwendung der in der Aktionsplan-Vorlage definierten SMART-Ergebnisse	Leitung Selbstbewertungs- Team  Führungsteam	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 22)
4.4	Durchführung der Maßnahmen, Überprüfung und Überwachung der Fortschritte in vereinbarten Abständen und innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens	Leitung Selbstbewertungs- Team Mitglieder Selbstbewertungs- Team  Führungsteam	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 23)
4.5	Überprüfen Sie den gesamten Selbstbewertungsprozess und passen Sie ihn entsprechend an.  Wiederholen bzw. implementieren Sie einen neuen Selbstbewertungszyklus	Führungsteam Leitung Selbstbewertungs- Team Mitglieder Selbstbewertungs- Team	Hier klicken, um ein Datum einzugeben.  (Woche 25)

**Tabelle 9\_Verbesserungen planen: Schritte und vorgeschlagene Aktionen**

Stadium 4 Checkliste		
Schritt	Aufgabe	Erfolgt
4.1	Identifizieren Sie mit Hilfe des SAR alle potenziellen Verbesserungsbereiche aus.	<input type="checkbox"/>
4.2	Wählen Sie aus den Verbesserungsbereichen diejenigen aus, die die größten Auswirkungen auf die identifizierten Lerngruppen haben können, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Bereiche mit den niedrigsten Bewertungen.	<input type="checkbox"/>
4.3	Aktionsplan für Verbesserungen unter Verwendung der in der Aktionsplanvorlage definierten SMART-Ergebnisse und in Absprache mit dem Führungsteam.	<input type="checkbox"/>
	Überdenken Sie die mittel-/langfristige organisatorische Verbesserungsplanung und schreiben Sie Vorschläge.	<input type="checkbox"/>
	Schätzung der für die Umsetzung des Verbesserungsplans erforderlichen personellen und sonstigen Ressourcen.	<input type="checkbox"/>
4.4	Vereinbaren Sie Intervalle und Zeitrahmen für die identifizierten Maßnahmen.	<input type="checkbox"/>
	Führen Sie identifizierte Maßnahmen aus.	<input type="checkbox"/>
	Überprüfen und überwachen Sie Fortschritte anhand der Ziele und des vereinbarten Zeitrahmens. Erstellen Sie Bericht über die oben genannten Daten an das Führungsteam.	<input type="checkbox"/>
4.5	Überprüfen Sie den gesamten Selbstbewertungsprozess und führen Sie entsprechende Anpassung in Absprache mit dem Führungsteam aus.	<input type="checkbox"/>
	Vereinbaren Sie die vorrangigen Bereiche/identifizierten Gruppen für den nächsten Selbstbewertungszyklus (z. B. Wiederholung dieser Selbstbewertung und Umsetzung weiterer Bereiche zur Einbeziehung).	<input type="checkbox"/>
	Nehmen Sie Kontakt mit Peers auf und tauschen Sie Erfahrungen und bewährten Praktiken aus.	<input type="checkbox"/>

**Tabelle 10\_Stadium 4: Checkliste**

## Bestimmungen auf staatlicher Ebene in den im INDUCATE-Konsortium vertretenen Ländern

Der INDUCATE IAF-Implementierungsleitfaden berücksichtigt auch die Besonderheiten der einzelnen Partnerländer, z. B. bestehende Praktiken und Überwachungsverfahren in den verschiedenen Ländern, Verfahren, die Anbieter von Erwachsenenbildung vor, während und nach der Überprüfung befolgen müssen, usw., um die Übertragbarkeit des integrierten Bewertungsrahmens und seine Durchführbarkeit in allen Partnerländern zu gewährleisten.



### **1. Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung**

#### *Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung*

Bei den beiden Normen ISO 29993 und ISO 21001 handelt es sich um Normen, die speziell für Bildungsorganisationen geschaffen wurden und somit die Palette der unterschiedlichen Ansätze zum Thema Normen im Bildungsbereich ergänzen. Bildungsorganisationen haben somit die Möglichkeit, aus verschiedenen Normen zu wählen. Je nach Zielsetzung und Anforderungen kann das am besten geeignete System eingesetzt werden.

Die Standards richten sich an alle Arten von Bildungseinrichtungen, die den Lernenden Wissen vermitteln: z.B. durch Unterricht, praktische Ausbildung, Spiel in Kindergärten oder auch durch Forschungsprojekte. Unabhängig von der Art der Lerndienstleistung liegt der Schwerpunkt auf der Unterstützung des Kompetenzerwerbs der Lernenden. Der formale Bildungssektor (z. B. Schulen, Universitäten) ist keine direkte Zielgruppe, aber die Anwendung der Standards kann für die kontinuierliche Entwicklung der Organisation und ihrer Dienstleistungen sehr nützlich sein.

ZIELE:

- ✓ International anerkannte ISO-Standards mit Zertifizierung
- ✓ Branchenspezifische Ausrichtung mit klaren Anforderungen
- ✓ auf Ebene des Managementsystems und der Prozesse eines Bildungsanbieters
- ✓ Vergleichbarkeit und Transparenz von Angeboten sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene
- ✓ Erhöhte Effektivität und Effizienz mit Hilfe einheitlicher Prozesse und Evaluationswerkzeuge
- ✓ Erhöhte Glaubwürdigkeit für die Bildungseinrichtung

## ISO 29993

Der Schwerpunkt der ISO 29993 liegt auf den Leistungsprozessen und dem Dienstleistungsangebot. Die Norm legt einen allgemeinen Bezugsrahmen für Lerndienstleistungen fest, indem sie die verschiedenen Elemente und deren Umsetzung spezifiziert. Dies umfasst alle Arten von Lerndienstleistungen, einschließlich Formen des lebenslangen Lernens (z. B. Berufsausbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz, sowohl extern als auch intern). Der Standard umfasst alle Lernmethoden: Face-to-

Face, E-Learning oder eine Kombination daraus (Blended Learning).

## ZIELGRUPPE

Alle Bildungseinrichtungen, von individueller Lehrkraft über private Seminar- und Kursanbieter, betriebliche Aus- und Weiterbildung bis hin zu Akademien und Hochschulen, die ein umfassendes Managementsystem anstreben.

## **2. Institut für Qualitätssicherung Bildungseinrichtungen Österreich (Nord-Österreich)**

*Qualitätssicherung und Entwicklung von Bildungseinrichtungen*

### Inhaltliche Kriterien

1. Marktpräsenz: Die Organisation ist seit mindestens drei Jahren in ihrer derzeitigen Form auf dem Markt präsent. Beträgt die Marktpräsenz weniger als drei Jahre, muss eine gleichwertige Tätigkeit im selben Geschäftsfeld nachgewiesen werden.

2. Ausbildungsbedarf und Marktplatzierung

Das Aus- und Weiterbildungsangebot wird auf der Grundlage von fundierten Analysen der Marktsituation, der gesellschaftlichen Entwicklungen, der Wettbewerbssituation usw. konzipiert. Die Marktsituation wird erforscht und

fließt in die Gestaltung des Bildungsangebots ein.

Aktuelle und zukünftige Marktsituation: Berücksichtigung individueller und gesellschaftlicher Bildungsbedürfnisse bei der Gestaltung des Bildungsangebots.

### 3. Institutionelle Kriterien

Das Leitbild der einreichenden Organisation ist definiert und veröffentlicht. Die organisatorischen Grundlagen der einreichenden Organisation sind nachvollziehbar.

### 4. Infrastruktur

- ✓ Größe und Ausstattung der Kursräume wurden nach pädagogischen Gesichtspunkten ausgewählt/gestaltet.
- ✓ Beschreibung der pädagogischen Anforderungen an die Kursräume für die Durchführung der Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.
- ✓ Lage der Räumlichkeiten (genaue Adresse aller genutzten Räumlichkeiten, unabhängig davon, ob sie der einreichenden Einrichtung gehören oder von ihr gemietet wurden).
- ✓ Beschreibung der Größe und Ausstattung der Kursräume (technische Ausstattung,

Bestuhlung, usw.).

### 5. Lehrkräfte

Das Lehrpersonal muss aufgrund seiner Ausbildung und/oder seiner Berufserfahrung über die erforderlichen fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten verfügen. Die Auswahl der Dozenten erfolgt auf der Grundlage festgelegter Kriterien. Die Dozenten werden regelmäßig pädagogisch und/oder fachlich weitergebildet.

### 6. Aus- und Weiterbildungsangebote

- ✓ Kunden und potenzielle TeilnehmerInnen erhalten ausreichende Informationen zu den angebotenen Bildungsveranstaltungen.
- ✓ Beschreibung von fünf Bildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen, die im laufenden Kalenderjahr stattfinden und welche die Kernkompetenzen der einreichenden Organisation widerspiegeln.

### 7. Bedingungen für die Teilnahme

- ✓ Die allgemeinen Teilnahmebedingungen sowie die Rücktritts-/Stornobedingungen

werden schriftlich festgelegt und an die Kunden weitergegeben. Die Zulassung von TeilnehmerInnen erfolgt nach festgelegten Kriterien.

- ✓ Beschreibung von fünf Aus- und Weiterbildungsangeboten für das laufende Kalenderjahr, die die Kernkompetenzen der einreichenden Organisation widerspiegeln.

## 8. Erfolgsnachweis

Die Bedingungen für die erfolgreiche Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und ggf. das Bestehen von Prüfungen sind schriftlich festgelegt. Bei erfolgreicher Teilnahme bzw. Bestehen der vorgesehenen Prüfung(en) wird eine Teilnahmebescheinigung/Prüfung ausgestellt.

Beschreibung der Erfolgskriterien für die Ausstellung von Teilnahme-/Prüfungsbestätigungen, bezogen auf die fünf ausgewählten Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

## 9. Qualitätssicherung und Entwicklung

- ✓ Die einreichende Organisation verfügt über Maßnahmen zur

systematischen Qualitätssicherung und -entwicklung

- ✓ Allgemeine Unternehmensziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele
- ✓ Allgemeine Unternehmensziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele
- ✓ Prozessmanagement (Teilschritte und zeitliche Abfolge eines wesentlichen Prozessablaufs, z.B. Planung des Bildungsprogramms)

## 10. Diversitäts-Management

- ✓ Die einreichende Organisation verfügt über Maßnahmen zum Umgang mit Unterschieden innerhalb der Organisation. Unterschiede in Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft etc. werden bei der Gestaltung und Durchführung von Bildungs- und Trainingsveranstaltungen berücksichtigt.
- ✓ Beschreibung des Diversitätsmanagements in Bezug auf ausgewählte Unterschiede (mindestens zwei).
- ✓ Rechtfertigung der getroffenen Auswahl

- ✓ Beschreibung der Verbesserung der Chancengleichheit und/oder Produktivität in der einreichenden Einrichtung durch Diversitäts-Management.

### **3. Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung**

*Qualitätssicherung und Qualitätssiegel*

Das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung vergibt das EB-Qualitätssiegel bei Vorliegen bestimmter Grundvoraussetzungen für die EBQ-Auditierung hinsichtlich der organisatorischen Voraussetzungen, der Standards der Bildungsangebote und des pädagogischen Qualitätssystems.

### **4. Ö-Cert, eine Kooperation des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und der Bundesländer**

*Qualitätssicherung, Qualitätsrahmen für die Erwachsenenbildung in Österreich*  
 Ö-Cert gibt einen Überblick über die qualitätssichernden Maßnahmen der Erwachsenenbildungsorganisationen und sorgt für eine gegenseitige überregionale Anerkennung zwischen den einzelnen Bundesländern und mit dem Bund. Ziel von Ö-Cert ist es, qualitätssichernde Maßnahmen in der Erwachsenenbildung weiter zu fördern sowie Transparenz und Verwaltungsvereinfachung zu schaffen.



### **1. Qualitätsrahmen für Studiengänge der beruflichen Bildung (EEK) - Ministerialbeschluss Nr. 26412/20-02-2017** *Bildungsprogramme*

Er legt einen Qualitätsrahmen für Studienprogramme der beruflichen Bildung fest, der Definitionen enthält, die mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen kompatibel sind. Dieser Qualitätsrahmen beschreibt

Spezifikationen und Benchmarking sowie Wege für die Entwicklung und Überarbeitung des Zertifizierungs- und Bewertungsprozesses neuer und bestehender beruflicher Bildungsprogramme.

Die Programme sind so konzipiert, dass sie die Verbindung mit dem Arbeitsmarkt durch Lehrlingsausbildung, die Integration integrierter authentischer beruflicher Kerntätigkeiten in Laborübungen (projektbasiertes Lernen), die Reduzierung des Lehrplans und die Nutzung des "flexiblen Bereichs des Studienprogramms" unterstützen, der Aufgaben zu wichtigen sozialen und beruflichen Themen fördert.

Besonderes Augenmerk wird auf die Aktualisierung aller Fachgebiete in Übereinstimmung mit dem nationalen Qualifikationsrahmen und ihrem ganzheitlichen Ansatz gelegt, um Doppelarbeit zu vermeiden und die Verknüpfung und Klassifizierung von Fachgebieten sowie die Mobilität zwischen verschiedenen Ländern zu erleichtern.

## **2. Nationaler Qualitätssicherungsrahmen für lebenslanges Lernen (n3)**

*Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung*

Er richtet sich gleichermaßen an alle Leitungsgremien und Anbieter von Lern- und Bildungsdienstleistungen. Der nationale Qualitätssicherungsrahmen für lebenslanges Lernen ist in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009/C 155/01 zur Einrichtung eines europäischen Referenzrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung geplant.

Das n3-Programm trägt zur Verbesserung der Qualität bei, indem es einen Rahmen von Grundsätzen für die Qualitätssicherung im Bereich des lebenslangen Lernens festlegt und den Beteiligten ein zusätzliches Instrument für die Planung, Durchführung und Bewertung der Ergebnisse des lebenslangen Lernens an die Hand gibt, da es:

- Qualität unter Verwendung bestehender und Festlegung neuer spezieller Qualitätsgrundsätze für alle drei Komponenten des Lebenslangen Lernens, d. h. Inputs, Prozesse und Outputs definiert,
- messbare qualitative und quantitative Indikatoren für die Bewertung der Umsetzung der Qualitätsgrundsätze durch die Beteiligten liefert.

Der n3-Rahmen richtet sich an alle Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung und nicht-formaler Bildung, unabhängig davon, ob sie unter der Aufsicht des Ministeriums für Bildung und Religionen oder anderer Ministerien stehen. Der Nationale Strategische Rahmen für die Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (April 2016) sieht die Aktualisierung und Institutionalisierung des n3-Rahmens vor. Seine Umsetzung befindet sich noch in der Pilotphase.

### **3. 5954/23-06-2014**

#### **Ministerialbeschluss**

#### **"Regelung der Tätigkeit der IEKs im Rahmen des Generalsekretariats für Berufsbildung, lebenslanges Lernen und Jugend"**

#### *Selbst-Evaluation*

Es wird jährlich ein Selbst-Evaluationsprozess durchgeführt, der sich an den festgelegten Qualitätssicherungsrahmen hält. Die Selbstbewertung umfasst sowohl die Evaluierung der Strategien und Verfahren als auch die Bewertung der messbaren Leistungsergebnisse.

Diese messbaren Ergebnisse beziehen sich auf Qualitätsindikatoren, einschließlich der Hauptindikatoren des Qualitätsrahmens, für die die Verwaltungen der öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen unter der

Aufsicht des Generalsekretariats für Berufsbildung und lebenslanges Lernen und mit Unterstützung des EOPPEP Ziele festlegen und systematisch überwachen sollten.

Die messbaren Ergebnisse der Qualitätsindikatoren sollten in regelmäßigen Abständen in einer speziellen Datenbank erfasst werden, um die Grundlage für eine Bewertung zwischen verschiedenen Berufsbildungseinrichtungen zu schaffen und eine kontinuierliche Verbesserung der Berufsbildungsdienstleistungen zu ermöglichen.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes 4673/2020 soll die Institutionalisierung und Umsetzung der neuen Betriebsvorschriften für das IEK gesetzlich geregelt werden.

Die jährliche Selbstbewertung der IEKs basiert auf den formativen Ergebnissen von (laufenden) Evaluierungen und Untersuchungen, zu denen gehören: Befragung der Auszubildenden, Befragung der AusbilderInnen, Befragung der AbsolventInnen, Befragung der ArbeitgeberInnen, Überprüfung der Managementprinzipien und Evaluierungen durch das Generalsekretariat für Lebenslanges Lernen.

Die Instrumente für die Durchführung der Erhebungen (Fragebögen,

Interviews usw.) werden vom Generalsekretariat für berufliche Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen (GSVETLLL) zur Verfügung gestellt, um die Homogenität der erhobenen Daten zu gewährleisten. Auf zentraler Ebene können Erhebungen durchgeführt werden, deren Ergebnisse an die lokalen Berufsbildungsinstitute weitergeleitet werden, damit diese Verbesserungsmaßnahmen ergreifen können.

Die Ergebnisse der jährlichen Selbstbewertung werden von einem Team aus speziell geschulten BewerterInnen ausgewertet, die vom EOPPEP beauftragt werden. Die Gesamtergebnisse der Selbstbewertungen und Evaluierungen werden dem Generalsekretariat für berufliche Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen mitgeteilt, das einen Bericht über lebenslanges Lernen in Griechenland erstellt.

---



### **1. Akkreditierung durch das Siegel der Stiftung Lealtad**

*Audit bezüglich Transparenz und bewährter Praktiken*

Im Falle von Schulen, die nicht mit der Regierung verbunden sind und von Schülervereinigungen geführt werden, werden Qualitätsbewertungen durchgeführt, die sich an NROs richten. Die Stiftung Lealtad akkreditiert diejenigen Vereinigungen, die sich für Transparenz und gute Praktiken einsetzen. Das Audit trägt zur Verbesserung und Effizienz in der Verwaltung von gemeinnützigen Organisationen bei. Die Stiftung Lealtad

zeichnet diejenigen Verbände und Non-Profit-Organisationen mit einem Stempel aus, die die 9 Grundsätze in integrierter Weise erfüllen. Die 9 Grundsätze sind die folgenden:

- Öffentlicher Auftrag/ Planung, Follow-up und Beratung/Unabhängiges, aktives und öffentliches Leitungsorgan/Transparente Finanzierung/Überwachung der Mittelverwendung/Finanzielle Nachhaltigkeit/Transparente Kommunikation/Geschulte und partizipative Freiwilligenarbeit/Politische Fragen.

In das Netzwerk der Stiftung Lealtad integriert zu sein, bedeutet Folgendes:

- Es handelt sich um eine Organisation, die sich von den 30.000 NGOs in Spanien unterscheidet, als eine NGO, die sich der Rechenschaftspflicht verpflichtet hat.

- Es ist eine NGO, die ihr Engagement für effizientes Management und Transparenz zum Ausdruck bringt.

- Das Siegel der akkreditierten NRO wird bei zahlreichen Ausschreibungen für öffentliche und private Zuschüsse als positives Bewertungskriterium anerkannt.

Seit 2001 bewertet es die Transparenz und die guten Praktiken von Vereinen und Stiftungen unterschiedlicher Größe und Tätigkeitsbereiche.

## **2. Bildungsgesetz der Generalitat de Catalunya 12/2009**

*Qualitätssicherung in öffentlichen Bildungseinrichtungen*

Von den Schulen in Spanien wird erwartet, dass sie an internen und externen Evaluierungen teilnehmen. Die Bildungsbehörden in den autonomen Gemeinschaften sind für die externen Evaluierungen zuständig und unterstützen das Schulpersonal bei der Durchführung der internen Evaluierungen.

Dieses Gesetz regelt das Bildungssystem in Katalonien und dessen Qualität. Das Bewertungssystem und das

Inspektionssystem werden in Übereinstimmung mit diesem Gesetz festgelegt. Darüber hinaus müssen die Zentren über die Ergebnisse und Prozesse berichten und die Angemessenheit der Ziele überprüfen.

Mit diesem Gesetz wird das Korps der BildungsinspektorInnen der katalanischen Regierung eingerichtet, in dem Beamte zusammengeschlossen sind, deren Aufgabe es ist, Bildungsinspektionen durchzuführen. Zu den Aufgaben dieser Inspektion gehören die Bewertung von Schulen, die Überwachung und Bewertung von Lehrkräften und des Leitungsteams, die Entwicklung von Bewertungsprozessen und die Erstellung von Berichten für die Bildungsverwaltung.

## **3. Berufsausbildung für Beschäftigung, formal und nicht-formal**

*Bewertung der Qualität von Angebot und Nachfrage in der Ausbildung*

Die staatliche Arbeitsverwaltung erstellt zusammen mit den zuständigen Stellen und Einrichtungen der Autonomen Gemeinschaften einen jährlichen Evaluierungsplan im Rahmen des jährlichen Arbeitsprogramms des Nationalen Beschäftigungssystems und setzt diesen um. Die evaluierten

Aktivitäten sind:

- Maßnahmen, die am Veranstaltungsort der Fortbildungsmaßnahme und im Verlauf der Maßnahme durchgeführt werden
- Maßnahmen, die nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme ergriffen werden.

Darüber hinaus nehmen die StudentInnen an der Bewertung durch einen Fragebogen zur Qualitätsbewertung teil, dessen Mindestinhalt von der staatlichen Arbeitsverwaltung unter

Berücksichtigung der Vorschläge der autonomen Gemeinschaften festgelegt wird:

- Im Bereich der Angebotsausbildung sind die Einrichtungen für die Umsetzung der Berufsbildungspläne zuständig. Die Einrichtungen müssen bis zu 5 % des gewährten Zuschusses für diesen Zweck bereitstellen.
- Bedarfsschulung: die Herkunft und die Richtigkeit der Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden überprüft.

- 
1. **Qualiopi**, das im Jahr 2018 entwickelte Qualitätssiegel für Bildungsanbieter



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mit dem Gesetz „für die Freiheit der Berufswahl“ vom 5. September 2018 wurde eine Zertifizierungspflicht für Bildungsanbieter eingeführt, die Mittel für die berufliche Bildung in Anspruch nehmen wollen. Das Arbeitsministerium ist die zuständige Behörde für die Entwicklung des nationalen Qualitätssicherungssystems. Die Zertifizierungsstellen prüfen die



Ausbildungsanbieter, um am 1. Januar 2022 die erforderliche Zertifizierung zu erteilen.

Das Gesetz enthält Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Artikel 6 des Gesetzes vom 5. September 2018 „für die freie Wahl der beruflichen Zukunft“ schreibt vor, dass Anbieter von Maßnahmen, die zur Entwicklung von Kompetenzen beitragen und öffentliche oder auf Gegenseitigkeit beruhende Mittel in Anspruch nehmen wollen, im Besitz dieser Qualitätssicherung sein müssen, die nach einem auf der Grundlage des

einheitlichen nationalen Bezugsrahmens durchgeführten Audit ausgestellt wird.

Das Gesetz vom 11. Februar 2005 für gleiche Rechte und Chancen, Teilhabe und Staatsbürgerschaft von Menschen mit Behinderungen legt drei Grundsätze fest: den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, den Grundsatz des individuellen Ausgleichs und den Grundsatz der allgemeinen Zugänglichkeit.

In Frankreich sind behinderungsbedingte Krankheiten eine der Hauptursachen für Behinderungen.

Qualiopi fördert ein zugänglicheres Ausbildungsangebot und professionalisiert Ausbildungsorganisationen und AusbilderInnen in der Berücksichtigung von Behinderungen.

Der Referenzrahmen für die Zertifizierung enthält Indikatoren für die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Auszubildenden mit Behinderungen:

- Mobilisierung von Fachwissen, Instrumenten und Netzwerken, um Menschen mit Behinderungen aufzunehmen, zu unterstützen bzw. auszubilden oder zu begleiten
- der Öffentlichkeit zugängliche, detaillierte und überprüfbare Informationen über die angebotenen Dienstleistungen zu verbreiten
- Analyse der Bedürfnisse des Begünstigten in Bezug auf das Unternehmen/den Finanzier

- Informationen über die Art und Weise, wie die Dienstleistung erbracht wird (einschließlich Zugangsverfahren), sowie über die Umsetzung und Anpassung der Dienstleistungen (Liste der Strukturen/Ressourcen, die für die Anpassung der Berufsbildungsabschnitte in Frage kommen).

- Mobilisierung und Koordinierung der internen/externen MitarbeiterInnen, die für den Dienst benötigt werden (Erwähnung des Behindertenbeauftragten)

- Kompetenzen der internen und externen Akteure (Sensibilisierung des Personals für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen usw.)

- die rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen (für Behinderungen) und die Bildungsinnovationen zu überwachen

Rechtlicher und regulatorischer Rahmen

Gesetz Nr. 2018-771 vom 5. September 2018 über die Freiheit der Berufswahl. Kapitel 1 des Titels III ("Bestimmungen zur Beschäftigung") des Gesetzes zielt auf die Förderung integrativer Unternehmen ab.

Der Regelungsmechanismus besteht aus zwei Dekreten:

- Das eine legt die 7 Kriterien fest, die für die Zertifizierung berücksichtigt werden (Erlass Nr. 2019-564 vom 6. Juni 2019 über die Qualität von

Berufsbildungsmaßnahmen) und  
- das andere definiert das Register und die allgemeinen Grundsätze der Prüfung (Erlass Nr. 2019-565 vom 6. Juni 2019 über das nationale Register für die Qualität von Maßnahmen, die zur Entwicklung von Kompetenzen beitragen).

## 2. **EDUFORM:**

Qualitätssiegel für die  
Berufsausbildung des nationalen  
Bildungswesens

Das  
EDUFORM-  
Gütesiegel



soll die Qualität der Dienstleistungen garantieren, die im Rahmen des Berufsbildungsnetzes des französischen Bildungssystems landesweit angeboten und durchgeführt werden. Es steht auch allen öffentlichen oder privaten Berufsbildungsanbietern offen, die auf Berufsabschlüsse des nationalen Bildungssystems vorbereiten.

Der Referenzrahmen für die Zertifizierung umfasst Indikatoren, die sich auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Auszubildenden mit Behinderungen beziehen:

- für die Öffentlichkeit zugängliche Informationen (einschließlich Willkommensbroschüre, Register der öffentlichen Zugänglichkeit, Zugangsbedingungen...)
- Einholung des Antrags und

Analyse der Bedürfnisse des Leistungsempfängers mit dem Arbeitgeber und/oder dem Geldgeber (Nachweis, dass die Situation der Behinderung und der Entschädigungsbedarf berücksichtigt werden)

- Anpassung des Dienstes, Unterstützung und Überwachung der Begünstigten (insbesondere die Liste der regelmäßig aktualisierten Strukturen und Ressourcenpersonen)

- Bereitstellung angepasster Mittel und Techniken (einschließlich der Zugänglichkeit für Personen mit eingeschränkter Mobilität)

- Bereitstellung von angepassten Methoden, Werkzeugen und pädagogischen Ressourcen für den Begünstigten

- Ermittlung, Mobilisierung und Bewertung der Kompetenzen der verschiedenen Akteure

- Überwachung der pädagogischen und technologischen Innovationen

- Mobilisierung von Fachwissen, Instrumenten und Netzwerken

Rechtlicher und regulatorischer Rahmen

Erlass vom 18. Dezember 2019 über die Bedingungen für die Verleihung und den Entzug des EDUFORM-Gütesiegels

Erlass Nr. 2019-1390 vom 18. Dezember

2019 zur Änderung des in den Artikeln D. 122-9-1 und D. 122-9-2 des Bildungsgesetzes vorgesehenen Qualitätslabels "EDUFORM".

Quelle: <https://www.education.gouv.fr/eduform-le-label-qualite-de-l-education-nationale-pour-la-formation-professionnelle-41585>



**1. Konzept des Qualitätssicherungssystems für die formale Bildung, genehmigt am 24. November 2008 durch die Verordnung des Ministers für Bildung und Wissenschaft der Republik Litauen Nr. ISAK-3219**  
*Bildungsprogramme*

Der Zweck des Konzepts des formalen Qualitätssicherungssystems im Bildungswesen (im Folgenden - das Konzept) besteht darin, eine konzeptionelle Grundlage für politische und öffentliche Vereinbarungen über den Begriff der Qualität im Bildungswesen und die Mittel und Wege der formalen Qualitätssicherung im Bildungswesen zu schaffen sowie die Voraussetzungen für eine Harmonisierung der Qualitätssicherungspolitik zu schaffen.

Ziele des Konzepts:

- den Schlüsselbegriff der Qualität der formalen Bildung zu formulieren;
- ein konzeptionelles Modell der Qualitätssicherung in der formalen Bildung sowie dessen Mittel zur

- Beschreibung der notwendigen Aktivitäten und ihrer Wechselbeziehungen vorzustellen;
- Festlegung allgemeiner Grundsätze der Qualitätssicherung in der formalen Bildung (Philosophie).

Für die Zwecke der Qualitätsüberwachung, -bewertung und -verbesserung werden abstraktere Komponenten der formalen Bildung oder allgemeine Elemente der Qualität der formalen Bildung unterschieden: Input, Führung und Management, Lehr- und Lernprozesse, Ergebnisse und zwei Elemente des formalen Bildungsumfelds: Auswirkungen und Folgen der Bildung und Bildungskontext. Die Qualität der formalen Bildung wird durch die Qualität der einzelnen Komponenten und deren Zusammenspiel und Kohärenz bestimmt.

Die Ergebnisse der formalen Bildung sind die wichtigste Komponente der Qualität der formalen Bildung, die von der Fähigkeit der Bildung zeugt, den

Bildungsauftrag und die der formalen Bildung zugewiesenen Funktionen ordnungsgemäß zu erfüllen und die gesetzten Ziele zu erreichen. Die Qualität der Ergebnisse der formalen Bildung kann direkt durch die Bewertung der Lernergebnisse, der Bildungsqualität und der Bildungsqualität und des Bildungsniveaus oder indirekt durch die Bewertung der Auswirkungen und Folgen der formalen Bildung beurteilt werden.

Die Qualität von Lehr- und Lernprozessen wird durch die Erfüllung zweier Kriterien nachgewiesen: inwieweit sie die Erreichung der angestrebten Ergebnisse und Wirkungen ermöglichen oder dafür geeignet sind; inwieweit sie für die BildungsteilnehmerInnen - SchülerInnen, LehrerInnen, andere im Bildungssystem tätige Personen - akzeptabel sind.

Allgemeine Grundsätze der Qualitätssicherung in der formalen Bildung:

- Universalität - alle Bildungsanbieter und Bildungsmanagement-Einrichtungen sind an der Qualitätssicherung beteiligt;
- Fortschritt - Förderung von Innovation und positivem Wandel durch die Wahl von Qualitätssicherungsmethoden und -instrumenten;

- Kohärenz - die Kohärenz der Ziele, Grundsätze und Maßnahmen der Qualitätssicherung.

Eine systematische Bewertung der Qualität der formalen Bildung besteht in der Klärung des Konzepts und der Anforderungen an die Qualität der formalen Bildung; Auswahl oder Entwicklung einer Evaluierungsmethodik (Evaluierungsziele, -fragen, -theorie, -modell, -instrumente, -verfahren usw.); Sammlung, Analyse und Interpretation von Statistiken und anderen Informationen; Abgabe von Empfehlungen für die Bewertung der Qualität der formalen Bildung und die Verbesserung der formalen Bildung.

## **2. Gesetz der Republik Litauen über die nicht-formale Erwachsenenbildung, genehmigt durch den Präsidenten der Republik Litauen im Jahr 2014 Juli 10 Nr. XII-1018**

*Qualitätssicherung in der nicht-formalen Erwachsenenbildung*

Das Gesetz regelt die nicht-formale Erwachsenenbildung und Weiterbildung, die Grundlagen ihrer Struktur, Organisation und Finanzierung. Ziel des Gesetzes ist es, die Ausübung des angeborenen Rechts auf Entfaltung der Persönlichkeit während des gesamten Lebens rechtlich zu garantieren, die Möglichkeit zu gewährleisten, Wissen und

Fähigkeiten zu erwerben, neue Lebensinhalte zu entdecken, nicht nur berufliche Fähigkeiten zu fördern, sondern auch eine sinnvolle Freizeit zu gestalten, ein aktives Mitglied einer demokratischen Gesellschaft zu sein.

Die Hauptziele der nicht-formalen Erwachsenenbildung und der Weiterbildung unter Berücksichtigung der gezielten Entwicklungspolitik des Staates, des lebenslangen Lernens und der Entwicklungsrichtlinien sind die Schaffung von Bedingungen, die es einer Person ermöglichen:

- den Bedürfnissen der Selbsterziehung gerecht zu werden;
- schöpferische Kräfte und Fähigkeiten zu entwickeln;
- allgemeine und berufliche Kompetenzen zu erwerben und zu verbessern;
- ein aktives Mitglied einer demokratischen Gesellschaft zu werden.

Die Organisation der nicht formalen Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens umfasst:

- Planung und Durchführung von nicht-formaler Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen;
- Information und Beratung für TeilnehmerInnen an nicht-formaler

Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen;

- Qualitätssicherung in der nicht formalen Erwachsenenbildung und im lebenslangen Lernen;
- Überwachung und Bewertung der Durchführung der nicht formalen Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens;
- Anerkennung von Kompetenzen, die durch nicht formales und informelles Lernen erworben wurden.

**3. Beschreibung der beruflichen Tätigkeit des Erwachsenenbildners, genehmigt am 22. Oktober 2013 vom Minister für Bildung und Wissenschaft der Republik Litauen Nr. V-996**  
*Selbst-Evaluation*

Die Beschreibung der beruflichen Tätigkeit des Erwachsenenbildners definiert den Zweck, die Ziele, die Zielsetzungen und die Kompetenzen der Tätigkeit des Erwachsenenbildners.

Die Beschreibung trägt zur Umsetzung strategischer Dokumente zur Sicherstellung des lebenslangen Lernens bei, indem sie dem Personal, das mit Erwachsenen arbeitet, die Möglichkeit gibt, seine Qualifikationen zu verbessern, qualitativ hochwertige Dienstleistungen für erwachsene Lernende sicherstellt, die Entwicklung andragogischer Kompetenzen in verschiedenen Arten von

Bildungseinrichtungen ermöglicht und die nationalen und regionalen Bedürfnisse im Bereich des lebenslangen Lernens berücksichtigt, indem sie verschiedene berufsbegleitende Weiterbildungsprogramme anbietet.

Die beruflichen Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen definieren die Fähigkeiten, die für die Ausübung spezifischer Funktionen im Bereich der Erwachsenenbildung erforderlich sind, d. h. im Bereich der öffentlichen Tätigkeit, in dem die staatliche Erwachsenenbildungspolitik umgesetzt wird und der den gesamten Bereich der Erwachsenenbildung von der Arbeit über das Leben, die Gesundheit und die Freizeit bis hin zu den sozioökonomischen Beziehungen umfasst. Die beruflichen Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen gliedern sich in drei Tätigkeitsbereiche: Pädagogik, Management und Forschung.

# Anhänge

## I. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien zum Aktionsplan für Stadium 1

### **Aktionsplan Stadium 1 – Die IAF-Struktur verstehen und angemessen planen**

Die Führungsteams werden zusammen mit den operativen ManagerInnen die effektive Umsetzung des Aktionsplans leiten und überwachen. Sie sollten die IAF-Struktur studieren, um sich ein genaues Bild von deren Umfang und Komponenten zu machen. Ziel ist es, einen Prozess in Gang zu setzen, der den Anbieter zur Erfüllung der IAF-Erfolgsindikatoren für die entsprechenden Kriterien führt.

Bei der Planung und Einrichtung des Bewertungsverfahrens sollte das Führungsteam sicherstellen, dass die ernannte Leitung des Selbstbewertungsteams und die MitarbeiterInnen der gesamten Organisation sich an dem Prozess beteiligen, indem sie über den Prozess informiert werden. Dies wird den MitarbeiterInnen des Anbieters helfen, die Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung und das Engagement zur Steigerung der Effektivität des Angebots für Lernende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verstehen.

## II. **Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien zum Aktionsplan für Stadium 2**

### **Stadium 2: Das Selbstbewertungsteam zusammenstellen**

Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Fachwissen des Teams gewidmet werden, um eine effektive Verbesserung zu gewährleisten. Dem Selbstbewertungsteam sollten MitarbeiterInnen aller Ebenen und Erfahrungsstufen angehören (z. B. Führungskräfte, Verwaltungspersonal und Fachkräfte), damit die Kriterien aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden können. Dies wird auch dazu beitragen, eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung auf allen Ebenen zu fördern.

Das Selbstbewertungsteam sollte von entsprechend erfahrenen Führungskräften geleitet werden, die in der Lage sind, sowohl das Team als auch den Prozess effektiv aufzustellen und zu leiten. Das Selbstbewertungsteam sollte von entsprechend erfahrenen Führungskräften geleitet werden, die in der Lage sind, sowohl das Team als auch den Prozess effektiv aufzustellen und zu leiten. Externe ExpertInnen/BewerterInnen können bei Bedarf und nach Absprache in das Selbstbewertungsteam einbezogen werden.

### III. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien zum Aktionsplan für Stadium 3

#### Stadium 3: Die Selbstbewertung abschließen

Nach Abschluss der Datenerhebung sollte das Selbstbewertungsteam die Ergebnisse auswerten und den Indikatoren für die IAF-Erfolgsmaßnahmen Punkte zuweisen. Es ist wichtig, dass die gesammelten Nachweise belastbar, ausreichend und gültig sind. Dies wird zu einer genauen Identifizierung der Schlüsselbereiche für Verbesserungen führen.

Neben der Identifizierung der geeigneten Personen für den Prozess ist es auch wichtig, die tatsächliche Größe des Teams und die (möglichen) Ebenen innerhalb des Teams zu bestimmen. Die im Folgenden vorgestellten Modelle beschreiben große, mittlere und kleine Teams. Dieses Dokument beschreibt Vereinbarungen für einen größeren Anbieter von Erwachsenenbildung, kann aber leicht an die Größe der Organisation angepasst werden, wie unten beschrieben:

#### Stadium 3: Die Selbstbewertung abschließen

- **Großer Anbieter von Erwachsenenbildung:** Das Selbstbewertungsteam besteht aus einem Mitglied des oberen Führungsteams, Programmleitungen und ProgrammmitarbeiterInnen. Die ProgrammleiterInnen teilen den MitarbeiterInnen bestimmte Bereiche des IAF zu oder weisen den Prozess den MitarbeiterInnen zu, die ihn in ihrem spezifischen Lehrplanbereich oder Thema durchführen. Die Programmleitungen analysieren dann die Ergebnisse und sprechen Empfehlungen für die einzelnen Bereiche aus.
- **Mittlerer Anbieter von Erwachsenenbildung:** Das Selbstbewertungsteam setzt sich aus dem Senior Manager und den Programmleitungen zusammen. Gemeinsam teilen sie alle Standards und Maßnahmen unter sich auf und führen den gesamten Prozess durch, einschließlich der Sammlung von Unterlagen, der Bewertung der Standards, der Analyse der Ergebnisse und der Abgabe von Empfehlungen.
- **Kleiner Anbieter von Erwachsenenbildung/lokale Einrichtung:** Das Selbstbewertungsteam besteht aus einem Senior Manager, der den gesamten Prozess allein durchführen kann.

#### **IV. Detaillierte Beschreibung und weitere Richtlinien für den Aktionsplan für Stadium 4**

##### **Stadium 4: Verbesserungen planen**

Nach dem ersten Zyklus der INDUCATE-Selbstbewertung sollten die Anbieter die nächsten Schritte festlegen, die sie unternehmen müssen, um ihren organisatorischen Ansatz hin zu inklusiveren Praktiken voranzutreiben. Auf diese Weise kann das IAF zu einem Instrument für die systematische Überwachung der Wirksamkeit der Angebote von Organisationen für benachteiligte Gruppen werden. Diese Überwachung kann in alle bestehenden Qualitätssicherungsmechanismen integriert werden und so zur allgemeinen Qualitätsverbesserung der Anbieter beitragen.

## V. Evidenzbasis

Nachweise sind notwendig, um zu bestätigen, dass die Leistung des Anbieters objektiv gemessen wurde. Die Anbieter sollten eine aktuelle Datenbank mit Nachweisen führen, die Folgendes umfassen könnte:

- ✓ Kopien der abgeschlossenen Selbstbewertung mit Hilfe des INDUCATE-IAF
- ✓ INDUCATE Selbstbewertungs-Berichte
- ✓ INDUCATE Aktionsplan zur Qualitätsverbesserung
- ✓ Dokumente über die Ausbildung des Personals (kontinuierliche berufliche Entwicklung)
- ✓ Sitzungsprotokolle des INDUCATE-Selbstbewertungsteams
- ✓ Existierende Rahmenwerke auf staatlicher Ebene
- ✓ Regulierungsentscheidungen der Einrichtung
- ✓ Entscheidungen der kollektiven Verwaltungsorgane
- ✓ Vorhandene und relevante Umfrageergebnisse von Drittparteien
- ✓ Berichte über die Leistungen der Lernenden
- ✓ Umfragen zur Zufriedenheit der Lernenden
- ✓ Umfrage zur Arbeitgeberzufriedenheit
- ✓ Unterrichtsevaluationen der Lernenden
- ✓ Fokusgruppen von Lernenden
- ✓ Aufzeichnungen von Kommentaren und Beschwerden von Lernenden
- ✓ TutorInnen-Evaluationen
- ✓ Interne Qualitätssicherung und Prüfberichte
- ✓ Berichte über die Beobachtung von Lernen und Lehren, Datenbank- und Moderationsberichte
- ✓ Berichte über die Qualifikation von TutorInnen
- ✓ Audits zu Gesundheit und Sicherheit
- ✓ Umfragen bei ArbeitgeberInnen
- ✓ Partnerschaftsumfragen
- ✓ Externe Qualitätssicherungsberichte