



Training für Validierungsfachkräfte in der Hochschulbildung

A Generic Structure for a Continuing
Professional Development Course



Herausgeber: eucen, Barcelona, Spanien, 2018, www.eucen.eu

Autoren: Carme Royo, Francesca Uras, Monica Hatle-Larssen, Yannis Kablan im Namen des VINCE-Konsortiums

Korrekturleser und Schlussredakteur: Pat Davies

Design, Satz und Layout: Jordi Sánchez

Zitat: Royo, C; Uras, F; Hatle-Larssen, M; Kablan, Y on behalf of the VINCE consortium (Ed.) (2018): *Training for Higher Education Validation Professionals - A Generic Structure for a Continuing Professional Development Course*

ISSN: 2705-5766

Das Dokument wurde übersetzt von Stephan Längle

Das VINCE-Konsortium, 2018

Eine elektronische Version dieses Dokuments kann auf der Projektseite <http://vince.eucen.eu> bezogen werden.

Das VINCE-Projekt (580329-EPP-1-2016-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten der Autoren wider, und die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Dieses Dokument und alle Produkte des VINCE-Projekts sind unter der Creative Commons Lizenz 4.0 international lizenziert: CC BY-NC-SA 4.0 Lizenz (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

VINCE-Konsortium: eucen (BE) | SOLIDAR (BE) | Université de Bretagne Occidentale (FR) | VIA University College (DK) | EC-VPL (NL) | NOKUT (NO) | Donau-Universität Krems (AT) | CPZ (SI) | Ludwig-Maximilians-Universität (DE) | Fachhochschule Burgenland (AT) | University of Pecs (HU) | IVC (NL) | Club für UNESCO von Piraeus und Inseln (GR)

INHALT

A. Einführung	5
Grundlegende Lernergebnisse für die CPD-TeilnehmerInnen.....	6
B. Bildungsprinzipien	7
C. VINCE Schlüsselressourcen: Die Leitfäden und die Länderprofile	9
Die Leitfäden	9
Die Länderprofile	10
D. Allgemeiner Aufbau des Kurses	11
Vorbereitungsphase	12
Einführung	13
Stufe 1: Information.....	15
Stufe 2: Identifikation	16
Stufe 3: Dokumentation	17
Stufe 4: Bewertung.....	18
Stufe 5: Validierung	19
Maßnahmenplanung für die TeilnehmerInnen	20
Anhang 1: Hintergrundinformationen	21
1.1 Die Lissabonner Anerkennungskonvention.....	22
1.2 Asylverfahren und Aufnahmebedingungen europäischer Länder:	23
1.3 Erste Schritte zur Integration von MigrantInnen	24
1.4 Wege zur Hochschul- und Arbeitsmarktintegration für MigrantInnen und Geflüchtete	25
1.5 Weiterführende Literatur.....	26
Anhang 2: Tools und Vorlagen	27
2.1 Erfolgreicher VINCE Praxis-Workshop	28
2.2 NOKUT's Anerkennungsverfahren für Personen ohne überprüfbare Dokumentation (UVD-Verfahren).....	29
2.3 Vorgeschlagene Checkliste der Punkte, die vor dem ersten Gespräch mit dem Kandidaten/der Kandidatin vorbereitet werden sollen.....	30
2.4 Beispiel für ein Bewertungsformular für den Berater/die Beraterin zur Prüfung der Wiederaufnahme von Studien	31
2.5 Die Portfoliovorlage der Université de Bretagne occidentale	32
2.6 Beispiel für ein Beurteilungsformular	42
2.7 Follow-up-Blatt zum Austausch von Informationen über BewerberInnen innerhalb und außerhalb der Universitäten.....	43
Anhang 3: VINCE Lernunterstützungsmaterialien	47

Anhang 4: Ausgewählte VINCE-Fallstudien	48
4.1 NORWEGEN. Fall 2	49
4.2 FRANKREICH. Fall 7	52
4.3 DÄNEMARK. Fall 1	55
4.4 NIEDERLANDE. Fall 6	58
4.5 NIEDERLANDE. Fall 2	60
4.6 GRIECHENLAND. Fall 5	63
4.7 DÄNEMARK. Fall 3	64
4.8 ÖSTERREICH. Fall 2	67
4.9 FRANKREICH. Fall 8	69
4.10 NORWEGEN. Fall 1	72
4.11 FRANKREICH. Fall 2	75

A. Einführung

In den meisten EU-Ländern gibt es derzeit kein klares System oder Angebot von fachspezifischen Kursen zur Ausbildung von Hochschulpersonal (d.h. akademische, administrative, Beratungs- und Betreuungsfachkräfte und GutachterInnen/ValidatorInnen) für die Validierung von non-formalem und informellem Lernen (VNIL) und der Validierung bisheriger Lernerfahrungen („Validation of Prior Learning“, VPL)¹. Dennoch gibt es bereits MitarbeiterInnen, die über Erfahrungen in der Politik und Praxis von Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen („Validation of Non-formal and Informal Learning“, VNIL) verfügen und möglicherweise an einigen Kursen teilgenommen haben, die VNIL als Teil ihres Lehrstoffes beinhalten.

Dieser exemplarische VINCE-Kurs richtet sich an Personen, die bereits Erfahrungen allgemeiner Art mit VNIL haben, aber wenig oder gar keine Erfahrung in der Arbeit mit MigrantInnen und Geflüchtete in VNIL-Prozessen; er richtet sich nicht an diejenigen, die keine Erfahrung oder Ausbildung in diesem Bereich haben.

Der exemplarische Kurs VINCE ist ein Kurs zur Förderung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD), der es Fachleuten an der Hochschule ermöglichen soll, ihre Praxis sowie die Leitfäden und Verfahren in ihrer Einrichtung zu reflektieren und zu verbessern.

Der Kurs soll Ideen für die Organisation für MitarbeiterInnenschulungen geben, die darauf abzielen, integrative Politik und Praxis bei der Validierung von nicht-formalem und informellem Wissen in Hochschulen zu fördern, insbesondere mit Fokus auf MigrantInnen und Geflüchtete. Insbesondere soll es ihnen ermöglicht werden, sich auf diese relativ neue Gruppe von Lernenden zu konzentrieren, die ähnliche Bedürfnisse wie traditionelle KandidatInnen in einem Validierungsprozess haben, aber auch einige spezifische und unterschiedliche Bedürfnisse haben, die sich aus ihrer sehr unterschiedlichen und oft schwierigen Situation und ihren Umständen ergeben.

Der Kurs ist exemplarisch und lässt sich leicht an jedes institutionelle, regionale oder nationale Umfeld anpassen, indem die von den VINCE-Projektpartnern zusammengestellten und/oder entwickelten Instrumente, Ressourcen, Leitfäden, Good-Practice-Beispiele und Fallstudien verwendet werden. Die Ressourcen zur Unterstützung der Kursdurchführung sind in **Anhang 1** und **Anhang 2** aufgeführt. Die Werkzeuge und Ergebnisse des Projekts umfassen auch ein Paket relevanter Ressourcenmaterialien - diese sind in Teil C und **Anhang 3** aufgeführt und erläutert. Ausgewählte Fallstudien, die für den allgemeinen Kurs von besonderem Interesse sind, sind in **Anhang 4** angeführt.

Der Musterkurs basiert auf der Idee, dass eine effektive CPD Raum für Selbstreflexion und Selbstbewertung sowie für Peer-Group-Aktivitäten beinhalten sollte, bei denen der Austausch bewährter Praktiken, die Bewertung der Effektivität und die Aktionsplanung für Veränderungen wichtige Elemente sind.

¹ Der Nachweis formalen Lernens oder relevanter Berufserfahrung und der dazugehörigen Dokumentation stellt ein erhebliches Problem für die MigrantInnen und Geflüchteten dar. Wir verweisen in diesem Dokument auf die Validierung des formalen sowie des nicht-formalen und informellen Lernens (VNIL) als Teil eines breiteren Prozesses der Validierung bisheriger Lernerfahrungen (VPL).

Die 5 Hauptphasen des Validierungsprozesses - Information, Identifizierung, Dokumentation, Bewertung, Validierung – gelten als Basis. Darüber hinaus werden Ressourcen bereitgestellt oder vorgeschlagen, um das Training in jeder dieser Phasen zu begleiten. Es ist vorgesehen, dass sich alle TeilnehmerInnen, unabhängig von ihrer Rolle bei der Validierung in ihrer Hochschule, mit den Fragen befassen, da während des gesamten Prozesses Kohärenz und Konsistenz erforderlich sind.

Die exemplarische Kursstruktur bedeutet, dass die Person, die den Kurs für eine bestimmte Gruppe von TeilnehmerInnen konzipiert, die am besten geeigneten Elemente auswählen und über die relative Bedeutung jedes Elements im Kurs entscheiden kann. Die TeilnehmerInnen müssen möglicherweise mehr Zeit und Aufmerksamkeit auf den Teil des Prozesses verwenden, in dem sie selbst eine aktivere Rolle spielen und sich um die Fragen im Zusammenhang mit ihrer eigenen Praxis kümmern. Für multiprofessionelle Teams (gegebenenfalls auch externe Stakeholder) kann es interessanter, effektiver und angemessener sein, im Kurs als Team zusammenzuarbeiten. Es liegt am Kursleiter zu entscheiden, ob dies separate Programme erfordert oder ob ein einzelnes Programm beides kombinieren könnte, indem beispielsweise Gruppenarbeit geleistet wird, um diese Herausforderung anzugehen.

Diese Flexibilität bedeutet, dass auch die Dauer des Kurses variabel ist. Es ist wichtig zu bedenken, dass die Reflexion der Praxis und die Planung von Veränderungen auf individueller und/oder organisatorischer Ebene Zeit erfordert und nicht effektiv sein wird, wenn sie überstürzt erfolgt. Der Zeitaufwand hängt jedoch von der Erfahrung der TeilnehmerInnen, an der Validierung im Allgemeinen oder an der Arbeit mit MigrantInnengruppen (vielleicht in anderen Kontexten), vom organisatorischen Kontext und wie wichtig die verschiedenen Elemente des Kurses für die TeilnehmerInnen sind, ab. In der Realität des Hochschullebens wird es auch von anderen Ausbildungsprioritäten und von der Zeit abhängen, die dem Personal zur Verfügung steht, um sich auf diese spezifische Dimension zu konzentrieren.

Aus diesem Grund ist vorgesehen, dass der Kurs in einer langen Veranstaltung oder in mehreren kurzen Sitzungen über einen Zeitraum von Wochen oder in einem gemischten Format abgehalten werden kann, je nach den institutionellen Gegebenheiten und Möglichkeiten. Alternativ können sich die TeilnehmerInnen wiederholt treffen, um ihren Lernfortschritt zu überprüfen.

Grundlegende Lernergebnisse für die CPD-TeilnehmerInnen

- Verständnis der Rechtslage und des Bildungsstandes der MigrantInnen und Geflüchteten
- Verstehen, wie sich der Mangel an formalen Informationen und anderen möglichen Barrieren auf den Validierungsprozess auswirkt und wie man sie überwindet.
- Kenntnisse über Methoden, Werkzeuge und Ressourcen (einschließlich Personen) zur Bewertung von Dokumenten, die von den KandidatInnen für VNIL vorgelegt werden.
- Verständnis der von den VINCE-Partnern zusammengestellten und entwickelten Tools für:
 - Bewertung der Bedürfnisse der KandidatInnen im Rahmen der VNIL-Verfahren
 - Anwendung der verschiedenen Leitfäden mit den KandidatInnen
- Einblicke in die Art und Weise, wie KandidatInnen den VNIL-Prozess erleben können und wie er angepasst werden kann, um effektiver zu sein.
- Verständnis einiger der besten Praktiken in anderen EU-Ländern

B. Bildungsprinzipien

Die wichtigsten Prinzipien, die dem hier vorgeschlagenen allgemeinen CPD-Kurs zugrunde liegen, sind:

1. Kulturell integrative Praxis bedeutet, einen Lernraum zu schaffen, der allen an der Hochschule zur Verfügung steht: AkademikerInnenInnen, BeraterInnen, Verwaltungspersonal, professionellen ValidatorInnen und GutachterInnen - um Politik, Verfahren und Praxis zu entwickeln.
2. Kulturell integrative Praxis für die Hochschule bedeutet, die Regelungen an die Bedürfnisse der Studierenden und potenziellen Studierenden in ihrer ganzen Vielfalt anzupassen.
3. Für die MitarbeiterInnen bedeutet dies ein Bewusstsein für den eigenen kulturellen Hintergrund, ein Interesse an anderen Kulturen und ein Verständnis für die Auswirkungen der Kultur auf das Lernen und die Lernergebnisse zu entwickeln.
4. CPD-Kurse sind am effektivsten, wenn sie einen Problemlösungsansatz bei der Kursgestaltung und -durchführung verfolgen und nicht einen didaktischen. Das bedeutet:
 - Informationen werden als Ressource und nicht als lange Vorlesung zur Verfügung gestellt.
 - Es wird Zeit für den Austausch von bewährten Praktiken und von Praktiken, die „schief gelaufen sind“, gegeben.
 - Den TeilnehmerInnen wird Zeit gegeben, über ihre eigene berufliche Praxis und die ihres Teams nachzudenken.
 - Es wird Zeit gegeben, um über geeignete institutionelle Regelungen nachzudenken.
 - Die Maßnahmenplanung zur Umsetzung von Veränderungen ist wichtig, damit die TeilnehmerInnen darüber nachdenken können, wie sie ihre neuen Ideen umsetzen können.
5. Vorbilder, wie z.B. MitarbeiterInnen, die ihre Politik und Praxis erfolgreich angepasst haben, sind ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung.
6. Es ist wichtig, dass die Fachleute die Stimme der eigentlichen Zielgruppe - der MigrantInnen und Geflüchteten - hören. Dies kann durch die direkte Einbindung in den Kurs und/oder durch Fallstudien geschehen.
7. VNIL wird in der Regel nicht von einer Person durchgeführt - es bezieht akademisches, administratives und beratendes Personal, ValidatorInnen und GutachterInnen sowie externe Interessenvertreter ein. Daher sollte der CPD-Kurs den individuellen Bedürfnissen des Teams entsprechen. Es ist daher von großem Wert, Fachleute gleichberechtigt zusammenzubringen, damit sie voneinander lernen können, aber auch, unterschiedliche Expertise in Teams zu kombinieren.

8. Es ist wichtig, zu erkennen, wo sich die TeilnehmerInnen in Bezug auf ihre institutionelle Position, ihr Verständnis für die Themen, für das, was sie bereits wissen, befinden, und dann darauf aufzubauen. Das bedeutet, dass es wichtig ist, die TeilnehmerInnen zu verstehen und den Kurs so zu gestalten, dass er zu ihnen passt und nicht umgekehrt.
9. Es ist wichtig, das zu bewerten, was die TeilnehmerInnen bereits wissen und/oder tun können. Beispielsweise haben einige von ihnen keine Kenntnisse über Bildungsabschlüsse in anderen Ländern, sondern ein gutes Verständnis der rechtlichen Situation von MigrantInnen und Geflüchteten. In diesem Fall sollten die TeilnehmerInnen eingeladen werden, die Erklärung und Diskussion zu leiten.

C. VINCE Schlüsselressourcen: Die Leitfäden und die Länderprofile

Das VINCE-Projekt hat zwei wichtige Ressourcen für VNIL-ExpertInnen entwickelt:

- Eine Reihe von Leitfäden in 5 Hauptbereichen
- Ein Set von 33 Länderprofilen, die die grundlegenden Merkmale von VNIL in HE in Bezug auf MigrantInnen und Geflüchtete in all diesen Ländern/Regionen erklären.

Die Leitfäden

Die VINCE-Leitfäden sind als eine Reihe von FAQs konzipiert, die auf 5 verschiedene Bereiche aufbauen. Sie sollen als wertvolles Instrument für das bewertende Hochschulpersonal dienen, um Strategien und Methoden zu entwickeln und dabei gleichzeitig besser auf die Bedürfnisse und Merkmale des/der jeweiligen potenziellen Kandidaten/Kandidatin für die Validierung eingehen zu können: MigrantInnen und Geflüchtete.

HochschullehrerInnen, ValidatorInnen, BeraterInnen und AdministratorInnen können von der Lektüre dieser Leitfäden profitieren, da sie sie auf Fragen und Sorgen vorbereiten, die MigrantInnen und Geflüchtete im Allgemeinen haben und unter Umständen auch für die KandidatInnen selbst nützlich sind. Die Titel dieser 5 Leitfäden lauten:

- Willkommen in Europa
- Willkommen in diesem Land
- Willkommen an Europas Hochschulen/Willkommen an dieser Institution
- Willkommen zur Validierung

Die Leitfäden können zu einem wichtigen Instrument in der CPD-Ausbildung für HochschullehrerInnen, ValidatorInnen, BeraterInnen und AdministratorInnen werden.

Insbesondere der "Willkommen zur Validierung"-Leitfaden ist ein sehr praktisches Werkzeug, das sich sehr an VNIL-ExpertInnen richtet, die bereits Erfahrung in diesen Prozessen haben, aber wenig Erfahrung mit MigrantInnen oder Geflüchteten. Der Leitfaden gibt eine neue Perspektive auf den Validierungsprozess und Tipps, wie man mit KandidatInnen mit besonderen Umständen umgeht.

Der direkte Link zu den VINCE-Leitfäden lautet <http://vince.eucen.eu/guidelines>

Die Leitfäden sind in mehreren Sprachen verfügbar und können je nach Verwendungszweck in verschiedenen Formaten gefunden werden:

- Online, auf Englisch: Wenn Sie diese Sprache fließend beherrschen, sind die Online-Leitfäden interaktiv und können auf Ihrem mobilen Gerät konsultiert werden, auch wenn Sie mitten in einem Validierungsprozess sind.
- Im PDF-Format, in mehreren Sprachen: Sie können den Leitfaden, den Sie benötigen, in der Sprache, die sie am Besten beherrschen, herunterladen und ausdrucken und Ihrer/Ihrem Kandidaten/Kandidatin zur Verfügung stellen, damit er/sie diesen weiter einsehen kann.
- Im Word-Format, in mehreren Sprachen: Sie können es herunterladen, an Ihre Bedürfnisse anpassen, sowie Fragen hinzufügen und löschen. Danach können Sie es ausdrucken und an Ihre KollegInnen weitergeben oder/und an Ihre KandidatInnen weitergeben, damit diese es weiter einsehen können.

Die Länderprofile

Nach einem ersten Set von Länderprofilen aus dem Projekt OBSERVAL-Net² hat VINCE die bestehenden Länderprofile überprüft und erweitert sowie die Inhalte an die Hochschule angepasst, wobei der Schwerpunkt auf Regelungen im Zusammenhang mit MigrantInnen und Geflüchteten lag.

Es stehen insgesamt 33 Länderprofile zur Verfügung, die für diejenigen VNIL-ExpertInnen nützlich sein könnten, die wenig oder gar keine Kenntnisse über Gesetzesmaßnahmen in ihrem eigenen Land in Bezug auf Validierung, Validierung auf Hochschulniveau und spezifische Regelungen für MigrantInnen und Geflüchtete haben.

Vielleicht möchten Sie Ihr eigenes Länderprofil ausdrucken und es Ihrem Kandidaten bzw. ihrer Kandidatin zur Verfügung stellen, damit er/sie es weiter konsultieren kann und den Kernpunkt der formalen Regelungen zur Hand hat.

Der direkte Link zu den VINCE-Länderprofilen lautet <http://vince.eucen.eu/profiles>

² www.observal-net.eu

D. Allgemeiner Aufbau des Kurses

Die Grundstruktur dieses Kurses folgt den Phasen der Validierung (CEDEFOP, 2015) und beinhaltet Fragen zur Diskussion und Ressourcen zur Unterstützung der Diskussion.

Die Diskussionsfragen mögen unter jeder Rubrik recht ähnlich erscheinen, erfordern aber spezifische Antworten und können mit verschiedenen Methoden und Trainingsübungen (z.B. Brainstorming, Rollenspiel, Auswertung von Fallstudien, Beteiligung von Vorbildern und Studierenden) auf spezifische Weise behandelt werden.

Es gibt acht verschiedene Abschnitte, die in der allgemeinen Struktur von VINCE des CPD-Trainingskurses vorgesehen sind:

- Vorbereitung
- Einführung
- Stufe 1: Information
- Stufe 2: Identifikation
- Stufe 3: Dokumentation
- Stufe 4: Bewertung
- Stufe 5: Validierung
- Maßnahmenplanung für die TeilnehmerInnen

Bevor Sie mit Ihrer Gruppe von ValidierungsexpertInnen beginnen, lesen Sie bitte alle acht Teile durch und planen Sie, wie Sie mit jedem von ihnen umgehen werden. Dies wird dir helfen, eine konzentriertere und fruchtbarere Sitzung zu erstellen.

Vorbereitungsphase

Vor Kursbeginn sollten Sie sich mit den teilnehmenden MitarbeiterInnen in Verbindung setzen und deren Mitarbeit bei der Vorbereitung der Sitzung im Voraus anfordern. Gib ihnen etwas Zeit (mindestens 2 Wochen), um diese Vorbereitung zu machen, da es eine ganze Menge zu lesen und zu sammeln gibt.

Empfohlene Vorbereitung auf den Kurs für die TeilnehmerInnen:

- **Individuelle Profile:** Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin sollte eine einseitige Datei erstellen, die seine/ihre Rolle, Erfahrung, Motivation, Bedürfnisse, Erwartungen, sowie mögliche Inputs/Beiträge enthält.
- **Lesen:** Mehrere Bereiche könnten abgedeckt werden, z.B. nationale oder institutionelle Regelungen, europäischer Ansatz für MigrantInnen und Geflüchtete, etc.
- **Lesen:** ein Überblick über die institutionellen Regelungen (siehe insbesondere unter Bewertung)
- **Lesen der wichtigsten Ressourcen,** wie z.B. Ihr eigenes VINCE-Länderprofil, die VINCE-Leitfäden oder spezifische Fallstudien.
- **Auswertung** der spezifischen Fallstudien
- **Sammlung von Vorlagen für Dokumente,** die in den Institutionen der TeilnehmerInnen für den VNIL-Prozess verwendet werden (diese werden z.B. in Gruppen im Kurs diskutiert).
- **Lesen anderer VINCE-Tools und -Materialien,** z.B. Kommentare und Fallstudien zu den behandelten Themen.

Einführung

Die Hauptziele dieser Einführung sind es, alle TeilnehmerInnen einander bekannt zu machen, ihre Erwartungen und Motivationen auszutauschen und die Besonderheiten der Arbeit mit MigrantInnen und Geflüchteten zu zeigen.

Wer sind wir?

- Einführung und Präsentationen von TeilnehmerInnen, besonders dann wenn sie einander nicht bereits kennen.
- Wenn sie einander kennen, kurze Einführung in das, was sie aus dem Kurs herausholen wollen (siehe die einzelnen Profile, die sie in der Vorbereitungsphase des Trainings geschrieben haben).
- Präsentation des Kursprogramms und der Begründung

Wer sind die MigrantInnen oder Geflüchteten?

- Spezifische Gruppen z.B. aus einem bestimmten Land/einer bestimmten Region - was wissen wir darüber: Wirtschaftslage, Konflikt etc.
- Spezifische Gruppen, z.B. LehrerIn in ihrem ehemaligen Land - was wissen wir darüber: das Bildungssystem, die Qualifikation der LehrerIn, ...
- Wo können wir mehr erfahren?

Welche sind die Organisationen (Verbände, NGOs, etc.), die MigrantInnen und Geflüchtete auf lokaler Ebene unterstützen?

- Welche Arten von Organisationen helfen MigrantInnen und Geflüchteten in Ihrer Nähe?
- Welche Arten von Interessengruppen sind diese Organisationen?
- Welche Arten von Unterstützung können sie anbieten? (z.B. Beschäftigung, Sozialhilfe, Unterkunft, etc.)
- Welche Bildungszentren bieten Schulungen für MigrantInnen und Geflüchtete auf lokaler/regionaler Ebene an? Welchen Bildungsstand haben sie?

Weiterführende Information:

ENIC-NARIC³ - was ist das? Wie können wir diese Art von Info nutzen? Warum kann dies nützlich sein?

³ <https://www.enic-naric.net>

Welche Rechte und Ansprüche haben Ihre KandidatInnen?

Hinweis: Der Rechtsstatus der Studierenden ist nicht direkt für den Validierungsprozess relevant, kann sich aber auf ihren Zugang zu Finanzmitteln für das Verfahren, Unterstützungs- oder Sprachkurse auswirken.

- In Bezug auf VNIL, Zugang zu HE, Teilnahme und Unterstützung - wo sind diese Informationen und wer ist die verantwortliche Person?

Weiterführende Informationen:

Siehe *Anhang 1*, Informationsblatt 1.2, zum Hintergrund der Lissabon-Konvention und zu Informationen über MigrantInnen und Geflüchtete.

VINCE Leitfäden "Willkommen in Europa" und "Willkommen in diesem Land". Wenn auch Ihre Institution über einen „Welcome Guide“ verfügt, ist dies der richtige Zeitpunkt, ihn zu nutzen: Sehen Sie, was er beinhaltet, diskutieren Sie mit der Gruppe, ob ihnen irgendwelche Punkte einfallen, die notwendig wären, aber fehlen - würden Sie den Leitfäden unserer Institution für MigrantInnen und Geflüchtete etwas hinzufügen? <https://vince.eucen.eu/guidelines/>

Was verstehen wir unter Validierung?

Hinweis: Dies ist vielleicht nicht notwendig, wenn alle TeilnehmerInnen in derselben Institution arbeiten, aber wenn die TeilnehmerInnen aus verschiedenen Institutionen stammen oder die Gruppe externe Interessengruppen einbezieht, wissen wir, dass die Interpretationen selbst zwischen Institutionen desselben Typs in denselben Ländern sehr unterschiedlich sind - daher könnte es nützlich sein, sicherzustellen, dass alle über die gleiche Art von Verfahren sprechen.

Weiterführende Information:

Modelldiagramme in *Anhang 1*.

Informationsblatt 1.3. VINCE Leitfaden "Willkommen zur Validierung" <https://vince.eucen.eu/guidelines/welcome-to-validation/> - präsentieren und erklären, wie es funktioniert und warum es für sie nützlich sein kann.

Stufe 1: Information

Den KandidatInnen Informationen darüber geben, was möglich ist und wie man den Prozess startet. Dies ist mehr als nur eine Papier- oder Online-Information - es geht um eine Diskussion über die allgemeinen Regelungen, die Möglichkeiten und Grenzen sowie über spezifische Regeln oder Vorschriften.

- Wie machen wir das im Moment? - Erfahrungsaustausch
- Ist es für MigrantInnen und Geflüchtete inklusive? - Gibt es eine Bewertung oder ein Feedback von KandidatInnen? Was sagen sie dazu?
- Wie machen es andere? - Was können wir daraus lernen?
- Was sollte hinzugefügt werden, um es für sie besser zu machen? - Ideenaustausch
- Was sollte geändert werden, um es für sie besser zu machen? - Ideenaustausch
- Welche Unterstützung benötigen sie (z.B. Sprachunterstützung)?
- Sollten andere Fachleute einbezogen werden (z.B. Rechtsberater)? Unter welchen Umständen?

Weiterführende Information:

Länderprofile, Fallstudien, reale KandidatInnen, die eingeladen werden, ihre Erfahrungen zu berichten oder Informationen zu überprüfen, die herausgegeben werden.

Die VINCE- Leitfäden für Europa, ER usw. (siehe **Abschnitt C** dieses Dokuments und auch der vollständige Online-Werkzeugsatz <https://vince.eucen.eu/guidelines/>) können nützliche Werkzeuge sein, die den KandidatInnen als mögliche Handzettel zur Verfügung gestellt oder mit den KandidatInnen diskutiert werden könnten. Es wäre eine Einführung, vor allem für die MigrantInnen und Geflüchteten, die gerade in unsere Länder gekommen sind.

Anhang 4 enthält eine Auswahl von Fallstudien, die nützlich sein könnten. Wir empfehlen Ihnen, insbesondere die Fallstudie *4.1 (Norwegen, Fall 2)* zu verwenden.

Stufe 2: Identifikation

Als fokussiertes Gespräch über Voraussetzungen und Möglichkeiten: Der Experte/die Expertin muss verstehen, was der Kandidat/die Kandidatin bereits weiß und kann, was er/sie anstrebt, und müssen diskutieren, was möglich ist, um die Ziele zu erreichen. Im letzten Teil dieser Diskussion (oder vielleicht der erste Teil der Diskussion in 3 unten) geht es wahrscheinlich darum, welche Unterlagen der Kandidat/die Kandidatin hat oder nicht hat, ob es möglich ist, andere Dokumente zu erhalten, was ein Äquivalent sein könnte, wie man sie verifizieren kann, wie man Wissen und Verständnis auf andere Weise demonstrieren kann (z.B. eine Präsentation machen, einen Bericht schreiben, einen Test machen). Die KandidatInnen benötigen möglicherweise zusätzliche Sprachunterstützung, Coaching oder andere Arten der Beratung, weshalb es wichtig ist, die Bedürfnisse des Kandidaten/der Kandidatin für den gesamten Prozess zu ermitteln, damit er/sie auf dem geeignetsten Weg durch das VNIL-System geleitet werden kann.

- Wie machen wir das im Moment? - Erfahrungsaustausch
- Ist es für MigrantInnen, Geflüchtete inklusive? - Gibt es eine Bewertung oder ein Feedback von KandidatInnen? Was sagen diese dazu?
- Wie machen es andere? - Was können wir daraus lernen?
- Was sollte hinzugefügt werden, um es für sie besser zu machen? - Ideenaustausch
- Was sollte geändert werden, um es für sie besser zu machen? - Ideenaustausch
- Welche Unterstützung benötigen sie (z.B. Spracherwerb oder -bewältigung, Schreibfähigkeiten, Informationen über genaue Kompetenzen, die für die von ihnen gesuchten Tätigkeiten erforderlich sind, Zugang zu lokalen Arbeitsmöglichkeiten)?
- Sollten andere Fachleute hinzugezogen werden (z.B. Rechtsberater, Dolmetscher)? Unter welchen Umständen?
- Welche Beispiele gibt es für Alternativen zur Dokumentation?

Die Einbeziehung von Coaches und/oder MentorInnen (auch pensionierte oder beschäftigte Personen, die helfen wollen) könnte bei der Konzeption und Implementierung von Instrumenten zur Überprüfung der Fähigkeiten für das Training der beruflichen Einsatzbereitschaft nützlich sein. Dies würde dazu beitragen, (a) ein Praktikum oder eine Stelle zur Finanzierung des Studiums der MigrantInnen und Geflüchteten zu finden und (b) zu diskutieren und zu überprüfen, ob ihre Fähigkeiten auf die Bedürfnisse eines Unternehmens / einer Institution im Gastland übertragbar sind. Diese Coaches müssen im gleichen Tätigkeitsbereich der Geflüchteten und MigrantInnen erfahren sein, damit ein Peer-Mentoring-Ansatz implementiert werden kann.

Weiterführende Information:

Die Modelldiagramme in *Anhang 1* (1.3 und 1.4)

Anhang 2 enthält einen vorgeschlagenen Workshop (2.1), der auf einem realen Fallbeispiel basiert und als Beispiel dient, wie BewerberInnen ohne Dokumentation durch die Validierungsprozesse der NOKUT (2.2) begleitet werden können.

Anhang 4 enthält eine Auswahl von Fallstudien, die nützlich sein könnten. Wir empfehlen Ihnen, die Fallstudien *4.3 (Dänemark, Fall 1)*, *4.4 (Niederlande, Fall 6)* und *4.2 (Frankreich, insbesondere in Fall 7)*.

Stufe 3: Dokumentation

Der dritte Schritt besteht darin, dass die KandidatInnen ein Portfolio von Nachweisen zusammenstellen, die zeigen, dass sie über die erforderlichen Kenntnisse, Verstehen und Fähigkeiten verfügen und die Kriterien verstehen, nach denen sie bewertet werden.

Es ist ein komplizierter Prozess, an dem verschiedene MitarbeiterInnen beteiligt sind und der mit ziemlicher Sicherheit nicht linear ist - es wird mit ziemlicher Sicherheit viel Bewegung hin und her zwischen Stufe 2 und 3 geben.

- Was verstehen wir unter einem Portfolio? Was ist wirklich notwendig?
- Wie machen wir das aktuell? - Erfahrungsaustausch
- Ist es für MigrantInnen, Geflüchtete inklusive? - Gibt es eine Bewertung oder ein Feedback von KandidatInnen? Was sagen sie dazu?
- Wie machen es andere? Was können wir daraus lernen?
- Was sollte hinzugefügt werden, um es besser zu machen? - Ideenaustausch
- Wie können Universitäten ihr Standardportfolio anpassen oder aktualisieren, um mit MigrantInnen und Geflüchteten zu arbeiten? (z.B. viele BewerberInnen schreiben ihr Portfolio von Hand und der VNIL-Berater kann Schwierigkeiten haben, es zu lesen).
- Was sollte geändert werden, um es für sie besser zu machen? - Ideenaustausch
- Welche Unterstützung benötigen sie (z.B. Sprachunterstützung, Portfolioentwicklungsunterstützung)?
- Wie können andere KandidatInnen helfen? Wie können die Studierenden helfen?
- Können wir die KandidatInnen dazu bringen, sich gegenseitig zu helfen?

Weiterführende Information:

Portfolio-Vorlagen, Fallstudien, Personen mit Erfahrung, Studierende, etc.

Anhang 4 enthält eine Auswahl von Fallstudien, die nützlich sein könnten. Wir empfehlen Ihnen, insbesondere die Fallstudien *4.5 (Niederlande, Fall 2)* und *4.6 (Griechenland, Fall 5)* zu verwenden.

Empfohlene Aktivität:

Entwerfen Sie ein Portfolio oder eine Vorlage, die online ausgefüllt werden kann und hilft, klarere Informationen von MigrantInnen und Geflüchteten zu sammeln, die Schwierigkeiten haben, in der Sprache des Gastlandes zu schreiben. Was wären die wichtigsten Punkte, die aufgenommen werden sollten? Wie würden Sie die einzelnen Abschnitte erklären, damit die BenutzerInnen verstehen, wie die einzelnen Abschnitte ausgefüllt werden sollen?

Stufe 4: Bewertung

Es gibt nationale und institutionelle Regeln und Vorschriften darüber, wie eine differenzierte Bewertung durchgeführt werden soll. Sie unterscheiden sich in Flexibilität und Autonomie der Umsetzung; sie können auch je nach den reglementierten Berufen (z.B. Medizin, Ingenieurwesen, Lehre) variieren. Es könnte interessant sein, die TeilnehmerInnen zu bitten, einen Überblick über die Regelungen in ihrer Fakultät oder Institution (wenn es sich um eine gemischte Gruppe handelt) zu geben, die für ihre besondere Rolle im Bewertungsprozess oder in der Veranstaltung gelten (z.B. Einschränkungen oder Bedingungen für BeraterInnen).

- Wie bereiten wir die KandidatInnen auf die Beurteilung vor? - Erfahrungsaustausch
- Wie beurteilen wir eigentlich - welche Methoden? - Erfahrungsaustausch
- Ist es für MigrantInnen, Geflüchtete inklusive? - Gibt es eine Bewertung oder ein Feedback von KandidatInnen? Was sagen sie dazu?
- Wie machen es andere? Was können wir daraus lernen?
- Was funktioniert und was nicht?
- Wie könnten wir es besser machen? - Ideenaustausch
- Wie können andere KandidatInnen helfen? Wie können Studierende (insbesondere diejenigen, die den Prozess bereits durchlaufen haben) helfen?
- Wie können die Mitglieder von Jurys/Assessment-Panels über die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen geschult und informiert werden? Sollte die Zusammensetzung der Jurys angepasst werden? (z.B. Anzahl der Mitglieder, Hintergrund-Erfahrung, etc.)

Weiterführende Information :

Anhang 4 enthält eine Auswahl von Fallstudien, die nützlich sein könnten. Wir empfehlen Ihnen, insbesondere die Fallstudien *4.7 (Dänemark, Fall 3)* und *4.8 (Österreich, Fall 2)*, *4.9 (Frankreich, Fall 8)* zu verwenden.

Stufe 5: Validierung

Das Ergebnis des Bewertungsprozesses ist die Validierung - die formelle Anerkennung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Kandidat/die Kandidatin erfolgreich nachgewiesen hat. Dies kann verschiedene Formen annehmen:

- a) Ein Zertifikat oder Diplom
- b) Die Vergabe von Credits
- c) Eine formelle Erklärung, die den Zugang zu einem bestimmten Kurs ermöglicht.
 - Was sind die möglichen Ergebnisse der Validierung in unserem System?
 - Welche Art von Empfehlungen könnte die Jury/Bewertungsgruppe geben? (z.B. Intensivkurs oder Programm in der Sprache des Gastlandes oder ein Hochschuldiplom? Teilnahme an bestimmten Vorlesungen als BeobachterIn? Erwerb zusätzlicher Erfahrungen in einem Unternehmen? Erstellung eines detaillierten Berichts?
 - Wie gut funktionieren diese Ergebnisse und Empfehlungen für MigrantInnen und Geflüchtete?
 - Gibt es eine Möglichkeit, dass diese geändert oder angepasst werden können?
 - Wie wird dies weiterverfolgt?
 - Gibt es nach der Validierung genügend Rat und Tat?

Weiterführende Information:

Die Leitfäden zu "Willkommen zur Validierung" <https://vince.eucen.eu/guidelines/welcome-to-validation/>

Anhang 4 enthält eine Auswahl von Fallstudien, die nützlich sein könnten. Wir empfehlen Ihnen, insbesondere die Fallstudien *4.11 (Frankreich, Fall 2)* und *4.10 (Norwegen, Fall 1)* zu verwenden.

Maßnahmenplanung für die TeilnehmerInnen

Sobald alle vorangegangenen Phasen der CPD abgeschlossen sind, sollte der Kurs eine Phase der Reflexion darüber beinhalten, wie die im Kurs gesammelten Kenntnisse und Werkzeuge auf reale Aktivitäten angewendet werden können. Im Rahmen dieser Überlegungen schlagen wir eine Reihe von Fragen vor:

- Was habe ich gelernt?
- Wie kann das Lernen mich zu einem/einer besseren VNIL-ExpertIn machen?
- Was kann ich aus dem, was ich gelernt habe, zur Verbesserung meiner Praxis nutzen?
- Welche der neuen Instrumente, die ich jetzt kenne, kann ich in meine Praxis einbetten, um den Validierungsprozess für KandidatInnen zu erleichtern?
- Woran muss ich arbeiten/nachbereiten?
- Welche anderen Ressourcen wären sinnvoll, wenn sie verfügbar wären?
- Was kann ich mit KollegInnen teilen, die nicht am CPD-Kurs teilgenommen haben?
- Was können wir als Gruppe tun, um die Politik und Praxis in unseren Institutionen zu verbessern?

Die TeilnehmerInnen könnten auch in ihre Planung eine Möglichkeit einbauen, ihre eigene Leistung zu überwachen, indem sie erfolgreiche Geschichten z.B. in einem Tagebuch festhalten. Oder Fakten zur Kenntnis nehmen, die ihnen z.B. bekannt werden: Wie wirkt sich Ihr neuer Ansatz für Validierungsprozesse auf die KandidatInnen aus? Wie hilft es ihnen? Erhalten Sie positives Feedback von den KandidatInnen, mit denen Sie zusammenarbeiten? Wissen Sie, ob ihre positiven Erfahrungen sie ermutigen, mit anderen potenziellen KandidatInnen über die Validierung zu sprechen?

Diese Selbstanalyse kann den TeilnehmerInnen helfen, ihren Ansatz zu verfeinern und sich möglicher Hindernisse oder Herausforderungen besser bewusst zu werden. Auf diese Weise fungieren die ValidierungsexpertInnen als reflektierende Praktiker, die aus ihren Erfahrungen lernen und ihre Praxis im Laufe ihrer Karriere verfeinern können.

Anhang 1:

Hintergrundinformationen

INHALT

- 1.1 Die Lissabonner Anerkennungskonvention
- 1.2 Asylverfahren und Aufnahmebedingungen
- 1.3 Erste Schritte zur Integration von MigrantInnen und Geflüchteten in ein europäisches Land
- 1.4 Wege zur Arbeitsmarktintegration für MigrantInnen und Geflüchtete
- 1.5 Literatur: Ausgewählte Messwerte

1.1 Die Lissabonner Anerkennungskonvention

Das Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der Europäischen Region wurde vom Europarat und der UNESCO ausgearbeitet und von den nationalen Vertretern, die vom **8. bis 11. April 1997 in Lissabon** zusammenkamen, angenommen. Die meisten europäischen Länder haben diese Konvention des Europarates/UNESCO - meist als Lissabon-Konvention bezeichnet - inzwischen ratifiziert.

Zu den wichtigsten Punkten des Übereinkommens des Europarates und der UNESCO zählen:

- Inhaber von in einem Land ausgestellten Qualifikationen haben einen angemessenen Zugang zu einer Bewertung dieser Qualifikationen in einem anderen Land.
- In dieser Hinsicht darf keine Diskriminierung aus Gründen wie Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Behinderung, Sprache, Religion, politische Meinung, nationale, ethnische oder soziale Herkunft des Antragstellers/der Antragstellerin vorgenommen werden.
- Die Verantwortung für den Nachweis, dass ein Antrag nicht den einschlägigen Anforderungen entspricht, liegt bei der Stelle, die die Bewertung durchführt.
- Jedes Land erkennt Qualifikationen - sei es für den Zugang zur Hochschulbildung, für Studienzeiten oder für Hochschulabschlüsse - als den entsprechenden Qualifikationen in seinem eigenen System ähnlich an, es sei denn, es kann nachweisen, dass es erhebliche Unterschiede zwischen seinen eigenen Qualifikationen und den Qualifikationen gibt, für die die Anerkennung angestrebt wird.
- Die Anerkennung eines in einem anderen Land ausgestellten Hochschulabschlusses hat eine oder mehrere der folgenden Konsequenzen:
 - Zugang zu weiterführenden Hochschulstudien, einschließlich Prüfungen und Vorbereitungen auf die Promotion, unter den gleichen Bedingungen wie BewerberInnen aus dem Land, in dem die Anerkennung angestrebt wird;
 - Die Verwendung eines akademischen Titels, der den Gesetzen und Vorschriften des Landes unterliegt, in dem die Anerkennung angestrebt wird;
 - Darüber hinaus kann die Anerkennung den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.
- Alle Länder entwickeln Verfahren zur Beurteilung, ob Geflüchtete und MigrantInnen die einschlägigen Anforderungen für den Zugang zur Hochschulbildung oder zu Beschäftigungstätigkeiten erfüllen, auch in Fällen, in denen die Qualifikationen nicht durch Dokumente nachgewiesen werden können.
- Alle Länder stellen Informationen des Hochschulsystems über die Einrichtungen und Programme zur Verfügung.
- Alle Länder benennen ein nationales Informationszentrum, dessen Aufgabe es ist, Studierende, AbsolventInnen, ArbeitgeberInnen, Hochschulen und anderen interessierten Parteien Beratung bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen anzubieten.
- Alle Länder ermutigen ihre Hochschuleinrichtungen, ihren Studierenden das **Diploma Supplement** auszustellen, um die Anerkennung zu erleichtern. Das **Diploma Supplement** ist ein von der Europäischen Kommission, dem Europarat und der UNESCO gemeinsam entwickeltes Instrument, das darauf abzielt, die Qualifikation in leicht verständlicher Weise

zu beschreiben und mit dem Hochschulsystem, in dem sie ausgestellt wird, in Beziehung zu setzen.

www.coe.int/t/dg4/highereducation/recognition/lrc_DE.asp

Der „Welcome to Europe“-Guide könnte hier ebenso hilfreich sein <https://vince.eucen.eu/guidelines/welcome-to-europe/>

1.2 Asylverfahren und Aufnahmebedingungen europäischer Länder:

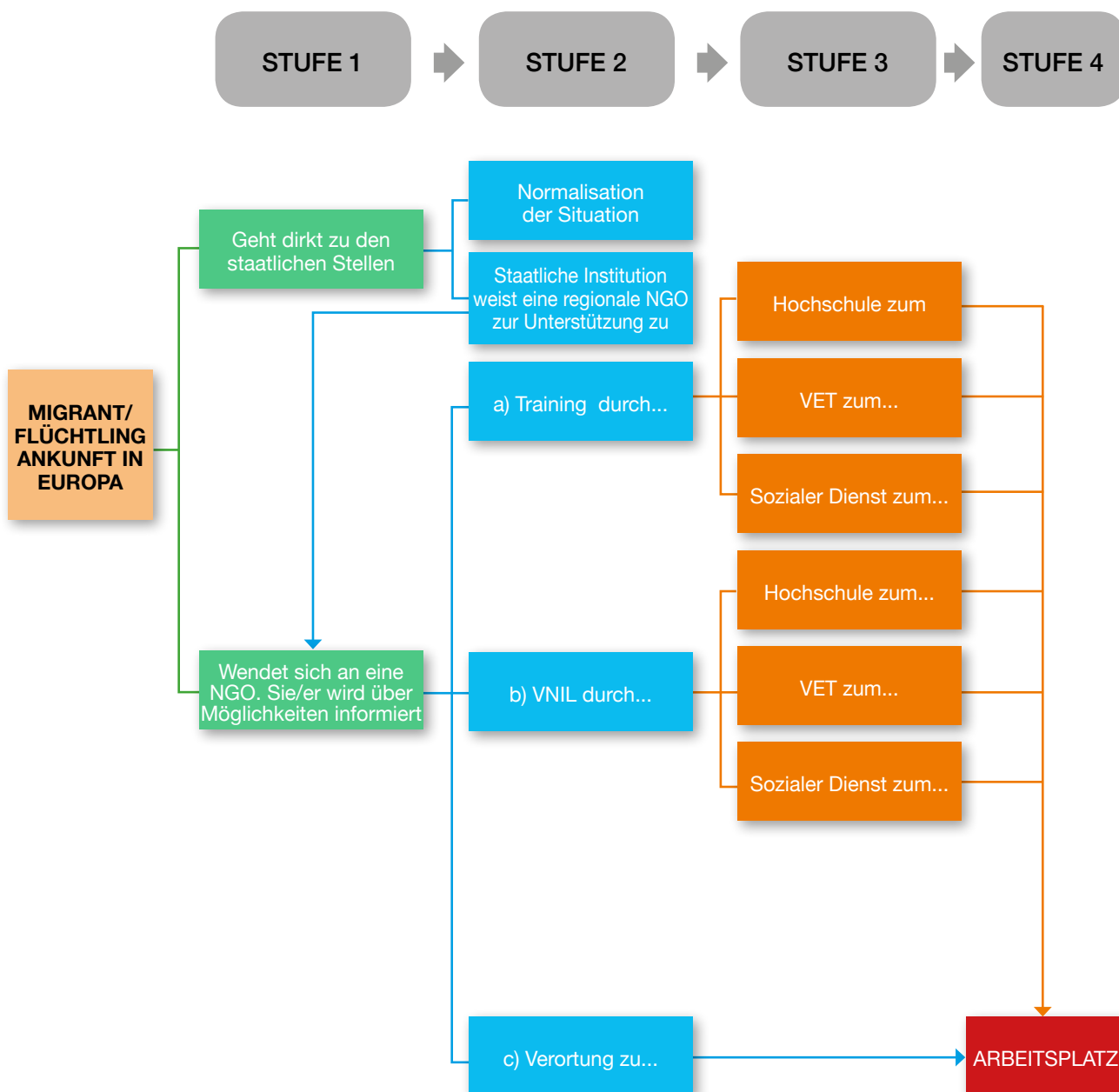
Die AIDA-Website (Asylinformationsdatenbank) bietet eine Darstellung und beschreibt Asylverfahren und Aufnahmebedingungen in verschiedenen europäischen Ländern www.asylumineurope.org/

Wir empfehlen, die AIDA-Website für detaillierte Informationen zu konsultieren. Nachfolgend finden Sie eine Liste der Länder, für die Informationen verfügbar sind, und einen Link zum Länderbericht:

- ÖSTERREICH: www.asylumineurope.org/reports/country/austria
- BELGIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/belgium
- BULGARIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/bulgaria
- KROATIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/croatia
- ZYPERN: www.asylumineurope.org/reports/country/cyprus
- FRANKREICH: www.asylumineurope.org/reports/country/france
- DEUTSCHLAND: www.asylumineurope.org/reports/country/germany
- GRIECHENLAND: www.asylumineurope.org/reports/country/greece
- UNGARN: www.asylumineurope.org/reports/country/hungary
- IRLAND: www.asylumineurope.org/reports/country/republic-ireland
- ITALIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/italy
- MALTA: www.asylumineurope.org/reports/country/malta
- NIEDERLANDE: www.asylumineurope.org/reports/country/netherlands
- POLEN: www.asylumineurope.org/reports/country/poland
- PORTUGAL: www.asylumineurope.org/reports/country/portugal
- RUMÄNIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/romania
- SERBIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/serbia
- SLOWENIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/slovenia
- SPANIEN: www.asylumineurope.org/reports/country/spain
- SWEDEN: www.asylumineurope.org/reports/country/sweden
- SCHWEIZ: www.asylumineurope.org/reports/country/switzerland
- TÜRKEI: www.asylumineurope.org/reports/country/turkey
- VEREINIGTES KÖNIGREICH: www.asylumineurope.org/reports/country/united-kingdom

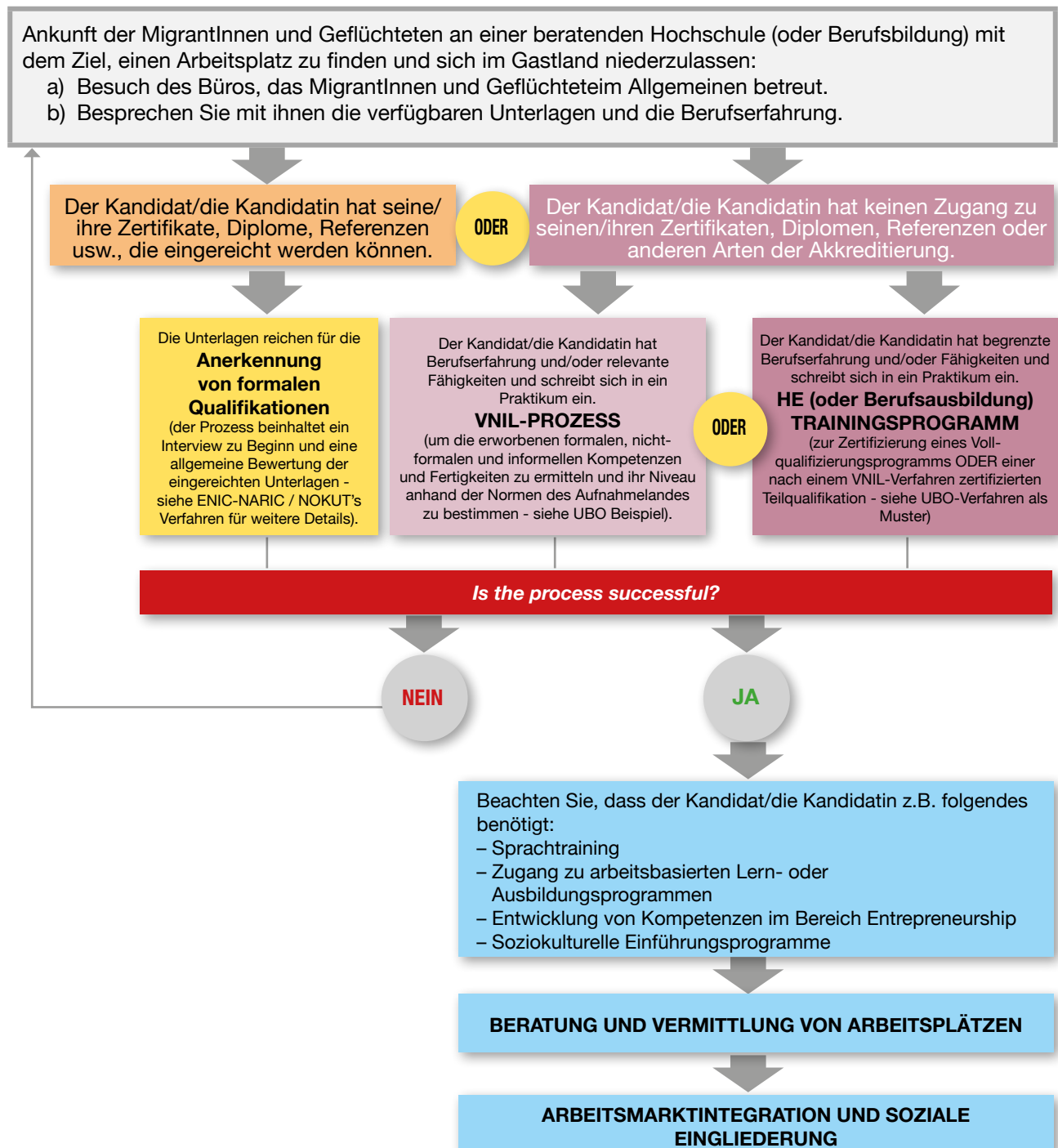
1.3 Erste Schritte zur Integration von MigrantInnen

Erste Schritte zur Integration von MigrantInnen in ein europäisches Land durch eine Art von Ausbildung (Hochschule, Berufsbildung, Gemeinschaftsarbeit) oder ein Praktikum.



1.4 Wege zur Hochschul- und Arbeitsmarktintegration für MigrantInnen und Geflüchtete

Hinweis: Dieses Diagramm basiert auf dem ETF (2016) SP Qualifikationsdiagramm und wurde vom VINCE-Konsortium modifiziert, um die Relevanz von HE im integrativen Prozess von MigrantInnen und Geflüchteten zu reflektieren.



1.5 Weiterführende Literatur

Websites:

- **Cedefop:** das Cedefop-Portal für EU-Empfehlungen zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens: www.cedefop.europa.eu/da
- **EU:** Informationen über den rechtlichen Rahmen und die Abkommen zwischen den EU-Mitgliedstaaten für AsylbewerberInnen: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/docs/ceas-fact-sheets/ceas_factsheet_da.pdf
- **Europäische Agenda zur Migration:** https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration_de
- **ENIC-NARIC** (eine gemeinsame Initiative der Europäischen Kommission, des Europarates und der UNESCO mit Informationen über die Anerkennung von akademischen und beruflichen Qualifikationen): <http://enic-naric.net/>
- **Europäische Kommission** - Inspirierende Praktiken: Hochschulbildung zur Unterstützung neu angekommener Geflüchteter - Anerkennung von Fähigkeiten, Zugang zur Hochschule und Integration von ForscherInnen http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/higher-education/doc/inspiring-practices-refugees-skills-recognition_de.pdf
- **Kiron:** <https://kiron.ngo/kiron-navigator/the-kiron-idea/>

Amtliche Veröffentlichungen:

- **Europarat, Vertragsbüro;** Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der Europäischen Region / Vertragsnummer 165: www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/165
- **European University Association (EUA);** European Universities' Response to the Refugee Crisis (Oktober 2015): www.eua.be/Libraries/press/european-universities-response-to-the-refugee-crisis.pdf?sfvrsn=8
- **2016 EP-Bericht über Geflüchtete:** Soziale Integration und Integration in den Arbeitsmarkt www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0204_EN.html?redirect
- **inHERE** - Hochschulbildung zur Unterstützung von Geflüchteten in Europa: www.inhereproject.eu/

Werkzeuge:

- **European University Association (EUA);** Kampagne zur Willkommenskarte für Geflüchtete (Februar 2017): www.eua.be/activities-services/news/newsitem/2017/02/06/newly-updated-eua-refugees-welcome-map-one-year-of-support-for-refugee-students-and-researchers
- **EAR ENIC-NARIC Handbuch** <http://ear.enic-naric.net/manual/>

Artikel:

- Royo C., *The challenge for migrants – Helping newcomers demonstrate their knowledge and skills in a new country*, within eucen Studies. eJournal of University Lifelong Learning. eucen Conference and Autumn Seminar 2018. Vol 2, No 1. © eucen Electronic Press, 2018. ISSN 2616-6674. https://eucenstudies.files.wordpress.com/2018/12/05_Prof-BE_Royo_ED.pdf

Anhang 2:

Tools und Vorlagen

INHALT

- 2.1 Erfolgreicher VINCE Praxis-Workshop
- 2.2 NOKUT's Anerkennungsverfahren für Personen ohne überprüfbare Dokumentation
- 2.3 Vorschläge zur Vorbereitung auf das erste Gespräch mit dem Kandidaten/der Kandidatin
- 2.4 Beispiel eines Beurteilungsf formulars für den Berater/die Beraterin zur Prüfung eines Projekts zur Wiederaufnahme von Studien.
- 2.5 Die Portfoliovorlage der Université de Bretagne occidentale, die den AntragstellerInnen zur Verfügung gestellt wird, um eine Bestätigung ihrer beruflichen und persönlichen Erfahrung zu beantragen.
- 2.6 Beispiel für ein Bewertungsformular für VNIL-BeraterInnen zur Prüfung und Bewertung einer Validierung des beruflichen und persönlichen (non-formalen und informellen Lernens) der Anwendung von Erfahrungen.
- 2.7 Follow-up-Blatt zum Austausch von Informationen über BewerberInnen innerhalb und außerhalb der Universität

2.1 Erfolgreicher VINCE Praxis-Workshop

Eine Fallstudie (beachten Sie, dass die Quelle nicht identifiziert wird und die Namen so geändert wurden, dass die Personen nicht identifiziert werden können) wird zur Diskussion gestellt. Dies könnte als Aktivität in ‚Stufe 2 Identifikation‘ des Musterkurses nützlich sein.

Amal und Maher sind ein Ehepaar aus Syrien, das als Geflüchtete in Ihr Land gekommen ist. Sie sind beide begierig darauf, ihr neues Leben zu beginnen und ihren Beruf fortzusetzen.

Maher:

- Hat einen 4-jährigen Bachelor-Abschluss in Soziologie.
- Arbeitet seit zwei Jahren als Englischlehrerin an einer Grundschule.
- Hat vier Jahre Berufserfahrung als Sozialarbeiterin.
- Die einzige Dokumentation, die sie von ihrer Ausbildung hat, ist die Abschrift für das erste Jahr ihres Studiums in Arabisch, der Rest der Dokumentation geht verloren.
- Da sie eine Geflüchtete ist, gibt sie keine Einwilligung, dass Sie sich mit der ausstellenden Institution oder den zuständigen nationalen Behörden über ihren Abschluss/Dokumentation in Verbindung setzen.
- Maher spricht Arabisch und Englisch.

Amal:

- Hat einen 2-jährigen Associate Degree in Medizinischen Laboratorien.
- Hat noch nie in seinem Studiengang gearbeitet.
- Arbeitet seit zehn Jahren als Facility Manager für verschiedene Arbeitgeber.
- Hat eine Kopie seines Associate Degree Certificate in Arabisch.
- Hat eine Kopie mehrerer Arbeitszeugnisse, alle auf Arabisch.
- Amal spricht nur Arabisch.

Wie beurteilen Sie ihre akademischen Hintergründe, Kompetenzen und Erfahrungen?

Teilen Sie Ihre eigenen Best Practices und/oder Probleme mit der Gruppe.

Besprechen Sie, wie Sie die Fälle bewerten würden.

Bereiten Sie eine Präsentation (ca. 5 Minuten) für die anderen TeilnehmerInnen vor, die zeigt, wie sie die Fälle bewerten würden (eine oder mehrere Lösungen sind willkommen).

2.2 NOKUT's Anerkennungsverfahren für Personen ohne überprüfbare Dokumentation (UVD-Verfahren)

Dies könnte insbesondere für „Stufe 2: Identifikation“ im Musterkurs nützlich sein.

Dieses Verfahren richtet sich an BewerberInnen mit ausländischem Hochschulabschluss (Ausbildung auf Hochschulniveau), die aufgrund fehlender, unzureichender oder nicht nachweisbarer Unterlagen keine allgemeine Anerkennung erhalten können. Dieses Verfahren richtet sich an Geflüchtete und Personen in einer flüchtlingsähnlichen Situation. Mit diesem Verfahren versucht NOKUT, Artikel VII des Lissabonner Anerkennungsübereinkommens zu erfüllen.

Ein(e) AntragstellerIn wird an das UVD-Verfahren verwiesen, wenn er/sie die allgemeine Anerkennung mit fehlenden, unzureichenden oder nicht nachweisbaren Unterlagen beantragt hat.

Das UVD-Verfahren besteht aus fünf Stufen:

1. Antrag auf Anerkennung und Bezugnahme auf das Anerkennungsverfahren für Personen ohne nachprüfbare Unterlagen.
2. Abbildung des Hintergrundes des Bewerbers/der Bewerberin durch Rekonstruktion des fehlenden Teils der Dokumentation und Bewertung des Ergebnisses. Der Bewerber/die Bewerberin ist verpflichtet, einen Fragebogen auszufüllen und die Kurse so detailliert wie möglich zu beschreiben.
3. NOKUT's Bewertung/Ebenenplatzierung von Qualifikationen. NOKUT führt mit jedem einzelnen Bewerber/jeder einzelnen Bewerberin Vorgespräche und bewertet das Niveau der Qualifikation unter der Annahme, dass die Angaben korrekt sind.
4. Bewertung durch den von NOKUT eingesetzten ExpertInnenausschuss. Das Komitee besteht aus zwei WissenschaftlerInnen und einem Vertreter/einer Vertreterin von NOKUT. Ziel ist es, nachzuweisen, dass die betreffende Person einen ausländischen Hochschulstudiengang abgeschlossen hat.
5. Abschlussbewertung/NOKUTs Entscheidung über die Anerkennung. NOKUT nutzt die Bewertung des Fachausschusses als Grundlage für eine rechtsverbindliche Entscheidung über die Anerkennung.

Für weitere Informationen:

www.nokut.no/en/about-nokut

www.nokut.no/en/foreign-education/Recognition-Procedure-for-Persons-without-Verifiable-Documentation

www.nokut.no/en/foreign-education/qualifications-assessment-for-refugees

2.3 Vorgeschlagene Checkliste der Punkte, die vor dem ersten Gespräch mit dem Kandidaten/der Kandidatin vorbereitet werden sollen.

Dies ist ein mögliches Werkzeug für „**Stufe 1: Informationen**“ des allgemeinen Kurses.

- Lebenslauf – fordern Sie den/die KandidatIn auf einen Lebenslauf zu verfassen und an Sie zu übermitteln.
- Erhalten Sie eine unterschriebene Erklärung vom Kandidaten/ von der Kandidatin des Typs: *„Ich erteile meine Zustimmung zur Verarbeitung meiner persönlichen Daten und Unterlagen im Zusammenhang mit der Beurteilung meiner Ausbildung“*.
- Überprüfen Sie das Sprachniveau des Gastlandes.
- Fordern Sie ein Diplom und einen Nachweis (oder eine Kopie) per Post an.
- Finden Sie Informationen über die Hochschule im Herkunftsland.
- Finden Sie Informationen über den geopolitischen Kontext im Herkunftsland.
- Finden Sie Informationen über die Arbeitskultur und Wirtschaft des Nahen Ostens und Afrikas, z.B. die Ebene des Unternehmertums und der Selbstständigkeit.⁴
- An den Kandidaten/die Kandidatin senden:
 - a. Link zur Website der Universität, um die verfügbaren Ausbildungen und Lehrpläne zu ermitteln.
 - b. Link zu den VINCE-Leitfäden
 - c. eine E-Mail (in beiden Sprachen - Landessprache und in Englisch) mit einer Karte der Universität und dem genauen Standort des Termins.
- Vorbereitung eines Formulars zur Protokollierung von Interviews
- Vorbereitung eines Follow-up-Blattes für jede Migrantin/jeden Migranten zum Austausch von Informationen über BewerberInnen innerhalb und außerhalb der Universität.

⁴ Diese Art von Informationen kann helfen, sich bewusst zu sein, dass von MigrantInnen nicht erwartet werden kann, dass sie bestimmte Hintergrundinformationen/Dokumente liefern.

2.4 Beispiel für ein Bewertungsformular für den Berater/die Beraterin zur Prüfung der Wiederaufnahme von Studien

Das Universitätspersonal muss einen Kriterienkatalog erstellen, um den Studienantrag der MigrantInnen und Geflüchteten zu bewerten. Es wird empfohlen, diese mit dem Kandidaten / der Kandidatin zu teilen.

In Interviews müssen BeraterInnen oder andere HochschulmitarbeiterInnen darauf hinweisen, dass die Wiederaufnahme des Studiums eine echte Verpflichtung und manchmal ein langer Prozess ist.

Die BeraterInnen müssen einen globalen Überblick über die Möglichkeiten der Geflüchteten geben. Die erste offensichtliche Frage sollte lauten: Entspricht das Ausbildungsprogramm der aufnehmenden Universität dem Tätigkeitsbereich oder der Fachrichtung des Bewerbers?

Nach dieser ersten Frage müssen VNIL-BeraterInnen oder andere Hochschulangehörige verschiedene Aspekte des Geflüchtetenantrags prüfen:

- Seine oder ihre Motivation?
- Konsistenz und Kohärenz der Wiederaufnahme des Studiums?
- Finanzielle Machbarkeit der Wiederaufnahme des Studiums?
- Seine oder ihre Zukunftspläne nach Abschluss des Programms und Karrierepläne?

Mögliches Diskussionsinstrument in Abschnitt 2 - Identifizierung im allgemeinen Kurs

BEURTEILUNGSFORMULAR

Name..... des Bewerbers / der BewerberinHerkunftsland

Vorgeschlagener Studiengang

Noten	1	2	3	4	5
<i>Akademische Noten</i>					
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Akademische Auszeichnungen</i> • <i>Erhaltene Abschlüsse</i> • <i>Sprachkenntnisse</i> • <i>Frühere Erfahrungen (Freiwillige, Arbeit, etc.)</i> • <i>Vorgeschlagener Studiengang</i> 					
<i>Motivation/Studiengang</i>					
<i>Erwartete Fähigkeiten, die erreicht werden sollen</i> <i>Persönliches Interesse am Studiengang (Grund der Wahl, Hintergrund im Fachgebiet)</i> <i>Zukunftspläne nach Abschluss des Programms, Karrierepläne</i>					
<i>Konsistenz und Durchführbarkeit der Wiederaufnahme des Studiums</i>					

2.5 Die Portfoliovorlage der Université de Bretagne occidentale

Die Portfoliovorlage der Université de Bretagne occidentale wird den AntragstellerInnen vorgelegt, um eine Validierung ihrer beruflichen und persönlichen Erfahrungen systematisch zu erfassen (basierend auf den französischen, nationalen Vorschriften).

Die Validierung beruflicher und persönlicher Erfahrungen (non-formale und informelle Erfahrungen) - VAPP⁵ - ist das am besten angepasste und flexibelste VNIL-System, das in Frankreich für Anträge von MigrantInnen existiert, da es flexibel ist, insbesondere wenn sie keinen Nachweis über ihren beruflichen und akademischen Hintergrund haben.

Im VAE-Prozess (Validation of acquired experience), der darauf abzielt, das Diplom ganz oder teilweise zu erlangen (VAE), ist die Beratung obligatorisch, da es sich um einen anspruchsvollen und langen Prozess handelt und die BewerberInnen alle Nachweise über ihren beruflichen Hintergrund (Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen, Arbeitszeugnisse usw.) erbringen müssen.

Normalerweise gibt es keine solche Anleitung, die in der Validierung als VAPP bezeichnet wird. RPL-BeraterInnen müssen den AntragstellerInnen nur helfen, die besten Qualifikationen entsprechend ihrer Erfahrung zu identifizieren und ihnen helfen, die beste Lösung für ihre Studien zu finden. Es erscheint jedoch notwendig, Geflüchteten, insbesondere, wenn sie keine guten Französischkenntnisse haben, Beratung und Unterstützung zu gewähren, um das formale und informelle Lernen zu klären, zu formalisieren und zu verallgemeinern.

Das folgende Muster wird von allen BewerberInnen verwendet, die eine Validierung der beruflichen und persönlichen Erfahrung an der Université de Bretagne occidentale beginnen. **Dies ist ein Beispiel für eine Vorlage**, die für MigrantInnen verwendet und angepasst werden kann.

Ziel dieses Portfolios ist es, den KandidatInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Nachweise über früheres Lernen zu erbringen.

Diese Musterportfoliovorlage besteht aus drei Hauptteilen, die jeweils einer spezifischen Analyseebene entsprechen:

- Der Hintergrund des Kandidaten bzw. der Kandidatin (Ausbildung, berufliche und nicht-berufliche Erfahrung)
- Eine Beschreibung der Tätigkeiten des Bewerbers/der Bewerberin: Präsentation und Analyse seines/ihrer Wissens im Zusammenhang mit der angestrebten Qualifikation;
- Ein Überblick über die mit der angestrebten Qualifikation verbundenen Kenntnisse/ Fertigkeiten.

⁵ Validierung von beruflichen und persönlichen Erfahrungen: Sie ermöglicht es einem Studierenden, an der Universität eingeschrieben zu sein und einem Lehrplan zu folgen, ohne über die erforderlichen Zugangqualifikationen (Diplom) zu verfügen, indem sie seine/ ihre beruflichen Erfahrungen (angestellt oder nicht), die absolvierten Lehrgänge oder andere persönliche Erfahrungen außerhalb eines Ausbildungssystems validiert.

**PERSONENBEZOGENE DATEN UND KONTAKTDATEN DES ANTRAGSTELLERS /
DER ANTRAGSTELLERIN**

**Folgende Qualifizierung wird angestrebt: (genauer Name und Überschrift des Curriculums
und Jahr):**
(z.B. 3. Jahr Bachelor-Abschluss in Rechnungswesen und Finanzen)

<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich Nachname: Name: Üblicher Name:	Foto
---	------

Geburtsdatum: Geburtsort:

Nationalität:

Adresse:
.....

Handynummer: Festnetz-Telefonnummer:

E-Mail-Adresse:

Persönliche / berufliche Situation:

Berufliche Tätigkeit

- Position oder Art der Stelle: von: (Datum)
- Art des Vertrages (befristeter Vertrag, unbefristeter Vertrag...), Teilzeitarbeit, Vollzeitarbeit:
.....

Arbeitssuchender

- Registrierung bei der Arbeitsagentur:
- Bekommen Sie ein Taschengeld oder eine Leistung?

Kein Zuschuss Arbeitslosengeld Andere Situation

ABSCHNITT I - Anschreiben

Bitte bereiten Sie ein 2 oder 3 Seiten langes Anschreiben vor und fügen Sie es bei. Bitte geben Sie das Datum und Ihre Unterschrift ein und beschreiben Sie die folgenden Aspekte ausführlich:

- *Ihre beruflichen Ziele, indem Sie die Gründe erläutern, die zu Ihrem Projekt der Validierung des bisherigen Lernens führen.*
- *Welche Elemente in Ihrem akademischen Hintergrund, Ihrer beruflichen oder persönlichen Erfahrung ermöglichen es Ihnen, das Diplom/Lehrplan zu absolvieren?*
- *Sie können eine Zusammenfassung Ihres akademischen Hintergrunds (Lebenslanges Lernen, Erstausbildung, Weiterbildung), Ihres beruflichen Hintergrunds und Ihres persönlichen Interesses, Aktivitäten usw. hinzufügen.*

ABSCHNITT II - Bildungs- und akademischer Hintergrund

II.1- DIPLOMA/Qualifikationen

Level	Diplom	Fächer	Bildungseinrichtung (Name / Ort / Land)	Jahr	Ab- schlussjahr	
					Ja	Nein
Gymnasium						
Hochschulreife						
2 Jahre Abschluss						
3 oder 4 Jahre Abschluss						
Doktorarbeit						

Höchster erreichter Bildungsstand: Jahr:

Praktika oder Praktika in Unternehmen:

Name des Trainings	Dauer	Bildungseinrichtung (Name / Ort / Land)	Tätigkeits- bereich	Inhalte und Ziele

II.2- Beruflicher Werdegang

Wenn Sie an Kursen, organisierten Studienaufenthalten, Praktika, arbeitsbasiertem Lernen, Kompetenztraining oder anderen Aktivitäten teilgenommen haben, die nicht zu einem Zertifikat oder Diplom geführt haben, aber für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung wichtig waren, kann Ihnen die Validierung helfen, die Anerkennung für dieses „non-formale Lernen“ zu erhalten. Bitte geben Sie die während Ihrer gesamten Laufbahn absolvierte Ausbildung an, unabhängig von der Dauer. Folgen Sie dem Beispiel.

Name des Trainings Name der Ausbildungseinrichtung Jahr/Länge	Ziele und Programmübersicht
<p><i>Beispiel:</i> Ein Team leiten CNAM Paris 2013 - 14 Stunden</p>	<p><i>Beispiel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • die Rollen von Führungskräften, Managern und Vorgesetzten sowie die Unterschiede zwischen ihnen verstehen. • ein Team aufbauen und die Teamleistung steuern • effektiv delegieren • Durchführung von Basisbewertungen • effektive Kommunikation und aktive Zuhörfähigkeiten nutzen • konstruktives Feedback geben und erhalten.

ABSCHNITT III - BERUFLICHE UND/ODER PERSÖNLICHE ERFAHRUNGEN

III.1- BERUFLICHE PRAXIS

Bitte geben Sie die Stellen und Positionen an, die Sie in Ihrem Berufsleben besetzt haben (ausgehend von der letzten Position). Folgen Sie dem Beispiel.

Position Art der Tätigkeit Unternehmen - Standort Jahr - Länge Vertragsart	Aufgaben
<u>Beispiel:</u> Abteilungsleiter	<u>Beispiel:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Budgets festlegen • Umsetzung strategischer Ziele • Vorschlag von Abteilungswechseln • MitarbeiterInnenführung • Durchführung von Recherchen • Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen • Ressourcenmanagement • Teilnahme und Durchführung von Meetings

III.2- PERSÖNLICHE INTERESSEN UND INFORMELLE AKTIVITÄTEN

Wenn Sie an **Freiwilligentätigkeiten teilgenommen haben, bezahlt oder unbezahlt** (z.B. in Gewerkschaften oder NGOs), **oder wenn Sie ein privates Interesse haben**, das Sie verfolgt haben (z.B. Kraftfahrzeugmechanik, alte Geschichte, Handwerk), dann haben Sie aus diesen Erfahrungen gelernt und die Validierung kann Ihnen helfen, Anerkennung für dieses „informelle Lernen“ zu erhalten.

Bitte listen Sie in dieser Tabelle Ihre persönlichen Interessen und informellen Aktivitäten auf.

Hinweis: Diese Tätigkeiten müssen im Zusammenhang mit der angestrebten Qualifikation stehen und mit dieser verbunden sein.

Art der Tätigkeit Kontext Jahr Zeitaufwand	Aufgaben und Verantwortlichkeiten
<i>Beispiel:</i> Freiwillige Mitarbeit in einer NGO für junge Menschen 2014 Juni 1 Tag pro Woche	<i>Beispiel:</i> Organisation und Durchführung von Aktivitäten im Innen- und Außenbereich für Jugendgruppen

III.3- DETAILLIERTE BESCHREIBUNG IHRER TÄTIGKEITEN (BERUFLICH UND NICHT BERUFLICH)

In den folgenden Tabellen müssen die AntragstellerInnen alle von ihnen absolvierten Bildungsprogramme sowie alle beruflichen oder nicht-beruflichen Erfahrungen im Zusammenhang mit der angestrebten Qualifikation angeben.

Für jede Stelle oder nichtberufliche Tätigkeit sind die KandidatInnen verpflichtet, eine Einführung zu verfassen, die das Arbeitsumfeld oder den Tätigkeitskontext beschreibt, gefolgt von den beschriebenen Details in organisierter und gut strukturierter Weise (2 oder 3 Seiten lang).

Bitte verwenden Sie die 1. Person Singular = I.

Fragen, die der Kandidat/die Kandidatin sich selbst stellen muss:

- *Was war der Inhalt meiner Aufgabe?*
- *In welchem Zusammenhang?*
- *Wie?*
- *Wie war meine Herangehensweise?*
- *Welche Werkzeuge habe ich verwendet?*
- *Mit wem habe ich zusammengearbeitet?*

ERSTE AKTIVITÄT

Bitte **duplizieren Sie diese Seite so oft wie nötig**, um alle Ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit der angestrebten Qualifikation sichtbar zu machen.

Einführung:

.....

.....

Art der Stelle/Position	
Firma/Institution (Name und Ort)	
Zeitraum (Jahr/Monat)	
Dauer	
Art des Vertrages (befristeter Vertrag, unbefristeter Vertrag....), Teilzeitbeschäftigung, Vollzeitbeschäftigung	
Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten (Liste der im Detail erledigten Aufgaben und Missionen, dann entwickle jeden Punkt sorgfältig)	

ABSCHNITT IV - FERTIGKEITEN UND KOMPETENZEN

IV.1- Fähigkeiten und Kompetenzen

Bitte verwenden Sie die folgende Tabelle, um eine Liste der im Laufe Ihres Berufslebens erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erstellen. Erfassen Sie alle Fähigkeiten und Kompetenzen, die mit der angestrebten Qualifikation verbunden sind. Füge so viele Zeilen hinzu, wie du brauchst.

Fachbereich	Fähigkeiten und Kompetenzen

2.6 Beispiel für ein Beurteilungsformular

Diese Mustervorlage ist für VNIL-BeraterInnen gedacht, um einen Antrag auf Validierung von beruflichem und persönlichem Lernen (non-formales und informelles Lernen) zu prüfen und zu bewerten und die Zulässigkeit und Eignung eines Antrags zu bestimmen.

AntragstellerIn
 Herr oder Frau (Geburtsname):
 Name:
 Vorname:
Ziel-Qualifizierung:

	Bewerteter Aspekt	Anforderungen	Bewertungskriterien	Ja/Nein
BEURTEILUNG DER ADMINISTRATIVEN ZULÄSSIGKEIT	REGULATORISCHER RAHMEN		Mindestens 20 Jahre alt Abbruch des Studiums seit mindestens 2 Jahren	
BEURTEILUNG DER EIGNUNG DER ANWENDUNG	ERLEBNISSE	Frühere Berufserfahrung oder aktuelle Rolle im Unternehmen	Scheinen die vom KandidatInnen beschriebenen Fähigkeiten den Fähigkeiten, die für die gesuchte Qualifikation erforderlich sind, angemessen zu entsprechen?	
		Frühere, nicht-berufliche Erfahrung	Können die in einem nicht-beruflichen Kontext erworbenen übertragbaren Fähigkeiten im Rahmen der angestrebten Qualifikation genutzt werden?	
		Training	Hat der Kandidat/die Kandidatin eine Schulung im Zusammenhang mit der angestrebten Qualifikation absolviert? Sind die Kopien der Qualifikationszeugnisse im Antrag enthalten?	
			Ist der Lebenslauf klar und detailliert genug?	
	KARRIEREPLAN	Berufliche Ziele	Sind seine beruflichen Ziele klar definiert?	
		Relevanz	Stimmt der Karriereplan des Kandidaten/der Kandidatin mit der angestrebten Qualifikation überein? Ist das Anschreiben klar genug (Trajektorie, Karriereplan)?	

Wenn die Bewerbung aus administrativer Sicht annehmbar ist und der Karriereplan realistisch ausformuliert wurde, sendet der VNIL-Berater die vollständige Bewerbung nach dem ersten Gespräch mit dem Kandidaten / der Kandidatin an den/die pädagogischen **Betreuer/Betreuerin, der seine/ihre Meinung** darüber **äußert**, ob dies auch **aus Studienperspektive annehmbar ist**: Relevanz der Bewerbung im Hinblick auf die Ziele der Qualifikation.

2.7 Follow-up-Blatt zum Austausch von Informationen über BewerberInnen innerhalb und außerhalb der Universitäten

Ein Schlüsselement für eine effiziente Unterstützung von MigrantInnen ist die angemessene Koordinierung und der Informationsaustausch zwischen den Beteiligten. Das untenstehende Follow-up-Blatt ist ein exemplarisches Modell, das verwendet werden sollte, um Informationen über jeden Einzelnen auszutauschen, zunächst innerhalb der Universität, aber auch außerhalb der Universität, da die Beratung und Unterstützung, die erforderlich sein könnte, eine Vielzahl verschiedener Einheiten und Interessengruppen (z.B. SozialassistentInnen, pädagogische BetreuerInnen, VNIL-BeraterInnen, MentorInnen, NGOs) während des gesamten Beratungsprozesses umfasst. Anpassen an Ihre Bedürfnisse und die Leitfäden der Mitgliedstaaten und Institutionen (insbesondere die Einhaltung der GDPR- Leitfäden).

FOLGEBLATT

Nachname des Bewerbers/der Bewerberin: Vorname:

Herkunftsland:

Geburtsdatum: / /

Ledig Verheiratet

Adresse:

E-Mail-Adresse:

Telefonnummer:

Ankunftsdatum im Gastland:

Rechtlicher Status:

Asylsuchende(r)

- AsylbewerberIn, die nach 6 Monaten noch auf eine Entscheidung über ihren Antrag warten.
- Asylsuchende, die 6 Monate nach Einlegung der Beschwerde noch auf eine Entscheidung über die Beschwerde warten.

Gewährung des Flüchtlingsstatus, humanitärer Schutz oder Ermessensspielraum zum Verbleib, Ehepartner, Lebenspartner und Kinder

Wie lange ist die Aufenthaltserlaubnis gültig (für Geflüchtete)?

Offizielles Sprachniveau des Gastlandes:

A1 A2 B1 B2 C1 C2

Geschätztes Niveau in der Sprache des Gastlandes:

Ohne Kenntnisse Anfänger Mittelstufe Oberstufe

Nimmt er/sie derzeit an einem Sprachkurs teil?

Spricht er/sie andere Sprachen? Welche?

Name des
Beraters/der
Beraterin
an der
Universität

Beratung in Programmen zur Unterstützung der Beschäftigung außerhalb der Universität
(durch Verband oder Arbeitsagentur, z.B. eine spezifische Berufsausbildung und eine gezielte Berufsausbildung in einem betrieblichen Umfeld). Ist er/sie derzeit angestellt?

Ja

Nein

Ist er/sie Arbeitssuchende(r) oder bei einer Arbeitsagentur registriert?

Status und Tätigkeit an der Universität

- Eingeschrieben in Sprachkurse
- Teilnahme an einem Intensivkurs im Gastland Sprachkurs
- VNIL AntragstellerIn
- GaststudentIn oder Auditor⁶

Akademischer Hintergrund

Überblick über die höchste erreichte Qualifikation bzw. allgemeine Informationen über die Ausbildung	
Studienzeit: Beginn des Jahres - Abschluss des Jahres	
Bezeichnung bzw. Titel des Abschlusses	
Bildungseinrichtung, Universität	
Ort und Land	

Umfang und Niveau

Studiendauer	
Erläuterung von Verzögerungen oder Unterbrechungen der Ausbildung	
Was war die Zugangsvoraussetzung für diese Ausbildung?	
Ermöglicht diese Ausbildung den Zugang zu weiterführenden Studien?	

⁶ Gaststudierende oder Auditoren dürfen an Vorlesungen teilnehmen, aber nicht an Prüfungen teilnehmen, d.h. sie können keine ECTS-Punkte erhalten.

Art der gesammelten akademischen Hintergrundnachweise:

- Kopie der akademischen oder Hochschulabschlüsse in der Sprache des Herkunftslandes
- Übersetzung von Abschlüssen, die von staatlich anerkannten ÜbersetzerInnen erworben wurden.
- Abschrift der Aufzeichnungen

Beruflicher Hintergrund (Aufgabe, Arbeitgeber, Dauer)

Berufsprojekt/Zukunftsperspektiven/Gründe, warum er/sie sich für Hochschulprogramme einschreiben möchte.

- Was sind seine/ihre beruflichen Ziele?
- Welche Art von Job würde er/sie gerne machen?
- Welche spezifischen Kenntnisse/technischen Anforderungen, Schulungen usw. sind erforderlich, um den gewünschten Arbeitsplatz zu finden?
- Plant er/sie, langfristig im Gastland zu bleiben?
- Wenn nicht, in welches Land (in Europa oder international) will er/sie gehen?

Art der gesammelten beruflichen Hintergrundinformationen

- Trainingszertifikat, das von einem Unternehmen unterzeichnet und ausgestellt wurde.
- Erhaltene Lizenzen (z.B. für die Arbeit mit Kindern)
- Referenzen oder Briefe von früheren ArbeitgeberInnen oder Vorgesetzten
- Videos oder Bilder von durchgeführten Arbeiten, die den Anspruch begründen, über bestimmte Kompetenzen zu verfügen.
- Website-Referenzen
- Beiträge und Publikationen zum sozialen Netzwerk
- Gehaltsabrechnungen
- Vergleichbarkeitserklärung von ENIC NARIC

ENIC NARIC erstellt eine Vergleichbarkeitserklärung für im Ausland erworbene Qualifikationen für Inhaber ausländischer Qualifikationen und bewertet diese vergleichend mit dem Hochschulsystem des Gastlandes

Mitglied in relevanten Verbänden

***Empfehlungen und Entscheidungen der Gastuniversität nach dem Gespräch mit dem
Bewerber/der Bewerberin:***

- Einschreibung als Studierender*
- Anmeldung zu Sprachkursen zur Verbesserung des Sprachniveaus im Gastland*
- Brückenkurse*
- Ausgewählt, um die Unterstützung eines Mentors/einer Mentorin bei der Definition seines
Projekts zu erhalten.*
- Anerkennung von Vorkenntnissen*
- Gaststudent/Gaststudentin oder Auditor*
- Das antragstellende Projekt fällt nicht unter die Kompetenz der Hochschulbildung.*

Anhang 3:

VINCE Lernunterstützungsmaterialien

VINCE hat eine Reihe von lernunterstützenden Materialien entwickelt. Einige dieser Materialien sind ein wichtiger Bestandteil des vorliegenden CPD-Kurses - eine Beschreibung davon finden Sie in Teil C. Alle diese Materialien werden im Folgenden beschrieben:

- i. **Leitfäden** zu Europa, dem Gastland, Hochschulen in Europa und zur aufnehmenden Hochschule - diese 4 Leitfäden richten sich an MigrantInnen und Geflüchtete, um ihnen das Verständnis für die Kultur und das Hochschulsystem im Allgemeinen und das Gastland und die Hochschule im Besonderen zu erleichtern. Ein fünfter Leitfaden richtet sich eher an die VNIL beteiligten HochschulmitarbeiterInnen, enthält aber auch Antwortvorschläge zu häufig gestellten Fragen (FAQs) von MigrantInnen und Geflüchteten - diese ist für den CPD-Kurs besonders relevant.
- ii. **Länderprofile**, die die Hauptmerkmale von VNIL in dem Land erläutern: Unter diesem Link stehen insgesamt 33 Länderprofile zur Verfügung: <https://vince.eucen.eu/validation-in-europe/> - Eine kurze Analyse der Länderberichte, die die Hauptmerkmale jedes Landes zeigen, ist auch in Kapitel 3 des Kommentarberichts über bewährte Praktiken von VINCE verfügbar (siehe unten).
- iii. **Gute Praktiken**. Das VINCE-Projekt hat 56 Fallstudien gesammelt, die Validierungsprozesse darstellen, die für das VNIL von MigrantInnen und Geflüchtete auf Hochschulniveau von direktem Interesse sein können. Manchmal sind diese Fälle nicht genau HE-Fälle oder nicht genau Fälle von MigrantInnen, aber ihr Inhalt ist vollständig übertragbar.
- iv. **Kommentarbericht** über die bewährten Praktiken von VINCE. Dies ist eine Zusammenfassung und Analyse der 43 Fallstudien von Good-Practice-Beispielen einzelner Validierungen, die im Rahmen des VINCE-Projekts gesammelt wurden, mit Indikatoren, die die wichtigsten Merkmale der einzelnen Beispiele zeigen. Jede Fallstudie ist auch unter diesem Link verfügbar: <https://vince.eucen.eu/experiences/>
- v. **Glossar der Begriffe**, um MigrantInnen und Geflüchteten zu helfen, die akademischere und fachspezifischere Sprache zu verstehen, die in Validierungskontexten verwendet wird.
- vi. **Barrieren- und Ermöglichungsdiagramm** für die Integration von MigrantInnen und Geflüchtete in Europa - dies ist ein Diagramm, das in sehr kurzer Form die wichtigsten Probleme zeigt, mit denen ein Validierungsfachmann bei der Arbeit mit MigrantInnen und Geflüchteten konfrontiert sein kann.
- vii. **Reale Erfahrungsberichte** - das Projekt hat reale Erfahrungsberichte gesammelt, die zeigen, wie die Validierung das Leben von MigrantInnen und Geflüchteten verändert hat. Diese Zeugnisse können eine Inspiration und Motivation für Validierungs-ExpertInnen sein.

Hinweis: Alle Fallstudien sind GDPR-kompatibel. Sie sind alle für die Verwendung in diesem Zusammenhang zugelassen, und wenn Personen benannt sind, wurden die Namen zum Schutz ihrer Identität geändert.

Anhang 4:

Ausgewählte VINCE-Fallstudien

INHALT

- 4.1 NORWEGEN. Fall 2
- 4.2 FRANKREICH. Fall 7
- 4.3 DÄNEMARK. Fall 1
- 4.4 NIEDERLANDE. Fall 6
- 4.5 NIEDERLANDE. Fall 2
- 4.6 GRIECHENLAND. Fall 5
- 4.7 DÄNEMARK. Fall 3
- 4.8 ÖSTERREICH. Fall 2
- 4.9 FRANKREICH. Fall 8
- 4.10 NORWEGEN. Fall 1
- 4.11 FRANKREICH. Fall 2

4.1 NORWEGEN. Fall 2

Institution	NOKUT
Befragte Person	Saeed (31 Jahre alt). Männlich. Geflüchtet aus dem Sudan

I - Vorbereitung

Saeed (31) kam 2014 als Asylbewerber nach Norwegen. Er erhielt seine Aufenthaltserlaubnis nach 8 Monaten Wartezeit, und nach weiteren 7 Monaten ließ er sich in Oslo nieder.

II - Sensibilisierung

Saeed schloss seine Universität im Sudan 2009 mit einem Bachelor of Science (Honours) in Petroleum Engineering ab. Er begann ein Studium der Erdöltechnik, weil seine Familie ihm riet, dies zu tun. Mit einem Abschluss in Petroleum Engineering hätte er gute Chancen, einen Job in der Ölindustrie in Norwegen zu bekommen. Aber zum Zeitpunkt seiner Ankunft in Norwegen litt die Ölindustrie unter einer Depression, und es gab Entlassungen in der Branche.

Saeed hatte in seinem Studium im Sudan gut abgeschnitten, aber sein Herz war nicht dabei. Deshalb beschloss er, etwas Anderes zu tun. Er verstand, dass er entweder wieder ein Studium in einem anderen Bereich aufnehmen musste oder in den Arbeitsmarkt gehen und sehen musste, was er tun konnte.

Während er auf seine Entscheidung über den Wohnsitz wartete, wurde er über die Voraussetzungen für ein Studium in Norwegen informiert. Die norwegischen Hochschulen haben spezifische Zulassungsbedingungen für die Sprache. Es ist erforderlich, dass Sie ein B1/B2-Niveau sowohl in Norwegisch als auch in Englisch haben.

Während der Reise nahm Saeed an dem Einführungsprogramm für die norwegische Sprache teil, das 250 Stunden Sprachunterricht umfasst. Er verstand, dass er Norwegisch sprechen musste, um einen Job zu bekommen. Er fand auch heraus, dass er, da er eine Ausbildung aus dem Ausland hatte, bei NOKUT die allgemeine Anerkennung seines Bachelor-Abschlusses beantragen müsste.

III - Inbetriebnahme

Saeed beantragte bei NOKUT die Anerkennung seiner ausländischen Hochschulausbildung nicht lange nach seiner Ankunft in Norwegen. Er schaute sich die NOKUT-Webseite an und fand alle Informationen, die er für die Dokumentationspflicht benötigte. Drei Monate nach dem Antrag auf Anerkennung erhielt er die Entscheidung, dass seine Ausbildung im Sudan 240 norwegischen Kreditpunkten entsprach.

Nach Abschluss des Intro-Programms in norwegischer Sprache und nachdem er monatelang auf seine Aufenthaltserlaubnis gewartet hatte, wurde er es leid, nichts zu tun und die ganze Zeit warten zu müssen. Er entschied, dass er, wenn er in seinem neuen Land vorankommen wollte, hart arbeiten müsste, um dorthin zu gelangen, wo er wollte.

Der erste Schritt war, Norwegisch zu lernen. In nur einem Jahr gelang es ihm, von einem A1-Niveau auf ein B1-Niveau in Norwegisch zu wechseln. Alles, was er in dieser Zeit tat, war, Norwegisch zu lernen, so viel wie möglich alleine zu lernen und ins Berufsleben einzusteigen.

Er verstand, dass er ganz unten anfangen musste, um sich auf dem Arbeitsmarkt nach oben zu kämpfen. Deshalb hatte er zusätzlich zu seinem Norwegisch-Unterricht zwei Teilzeitjobs. Er wollte damit beginnen, ein Netzwerk aufzubauen, und seine Philosophie war, dass es einfacher wäre, den nächsten Job zu bekommen, wenn man **überhaupt** einen Job hatte. Ihm war es daher egal, welche Art von Job er bekommen konnte; das wichtigste war, einen Job zu bekommen und gleichzeitig eine Sprachausbildung absolvieren zu können.

IV - Dokumentation und Unterstützung

Einer der Jobs, die Saeed innehatte, war als Verkäufer für eine norwegische Outdoor-Bekleidungs-Marke namens Stormberg. Diese Marke hat einen großen Fokus auf Corporate Social Responsibility. Zu den Grundsätzen des Unternehmens gehört es, in jedem Stormberg-Markt einen Geflüchteten zu beschäftigen. Damit soll den Geflüchteten die Möglichkeit gegeben werden, Zugang zum norwegischen Arbeitsmarkt zu erhalten, ihnen Berufserfahrung zu vermitteln und eine Sprachausbildung zu absolvieren.

Zehn Monate lang arbeitete Saeed im Stormberg-Markt und lernte viele neue Wörter in der norwegischen Arbeitsterminologie. Darüber hinaus wurde er in neuen Formen des Gesprächs mit Menschen geschult, anderen Formen des Gesprächs als dem, was er in den norwegischen Klassen gelernt hat.

Völlig neu für ihn war, wie man in Norwegen Arbeitsanträge schreibt. Im Sudan war er es gewohnt, nur seinen Lebenslauf bei der Bewerbung um einer Stelle einzureichen, in Norwegen brauchte es auch eine Empfehlung von jemand anderem für den Job.

In norwegischen Klassen wurde ihnen beigebracht, wie man Arbeitsgesuche schreibt, und die Schüler wurden in dem, was in einem Arbeitsprozess wichtig war, eingeführt.

In den norwegischen Klassen hörte Saeed von einem Case Officer-Trainingskurs. Er rief seinen Vorgesetzten bei der norwegischen Arbeits- und Sozialverwaltung an und bat um weitere Informationen zu diesem Lehrgang. Die Voraussetzung war das Niveau von B1 in Norwegisch und die Teilnahme eines Kurses für fünf Tage die Woche. Saeed hatte sich gleichzeitig um die Zulassung zu einem Masterstudium an einer norwegischen Hochschule beworben und ein Studienangebot erhalten. Er entschied, dass ihm die Case Officer-Ausbildung viel früher als der Master-Abschluss einen Job geben würde, also entschied er sich, die Ausbildung zu absolvieren.

Die Dauer des Trainings dauerte drei Monate in der Theorie, gefolgt von einem zweimonatigen Berufspraktikum in einem norwegischen Unternehmen. Saeed wollte seine Praxis bei NOKUT machen und absolvierte ein Vorstellungsgespräch. Er arbeitete insgesamt vier Monate lang als Trainee und erwies sich aufgrund seiner arabischen Sprachkenntnisse als wertvoll. Nach der viermonatigen Traineezeit wurde ihm eine sechsmonatige befristete Stelle als Case Officer im Department of Foreign Education bei NOKUT angeboten.

VI - Auswirkungen

Nach Ansicht von Saeed ist es wichtig, die Sprache des neuen Landes zu lernen, wenn man sich in die Gesellschaft integrieren und einen Job finden will. Wenn es darum geht, einen Job zu bekommen, sind nicht nur Ihre Sprachkenntnisse wesentlich, sondern es ist auch strategisch wichtig darüber nachzudenken, wo Sie arbeiten möchten. Sie können nicht erwarten, dass Sie in Ihrem neuen Land den gleichen Job erhalten, den Sie in Ihrem Heimatland hatten. Sie müssen ganz unten anfangen und sich auf der Leiter nach oben arbeiten. Es ist viel wichtiger, am Anfang tatsächlich einen Job zu bekommen, als einen Job nicht anzunehmen, weil er nicht zu Ihnen passt.

Die Job-Kultur ist in den verschiedenen Ländern unterschiedlich, und der beste Weg, etwas darüber zu erfahren, ist, irgendwo zu arbeiten. Die Erfahrungen, die man bei der Arbeit macht, sind sowohl **für das Sprachtraining als auch für die Vernetzung und Integration gut.**

Nach Ansicht von Saeed ist es sehr einfach, Informationen darüber zu erhalten, wie Sie Ihre Ausbildung in Norwegen anerkennen lassen können, und Informationen über die Voraussetzungen für die Zulassung zum Studium zu finden. Alle Informationen sind auch online leicht zugänglich.

Informationen darüber, wie man einen Job bekommt, und über Beschäftigungsprogramme, sind viel schwieriger zu finden. Wenn du motiviert und bereit bist, dich zu bemühen, wird es viel einfacher sein.

Den ersten Job zu bekommen, kann sich als schwierig erweisen, aber, wenn man ihn bekommt, bekommt man ein Netzwerk, und dann wird der nächste Job viel einfacher erreichbar sein.

4.2 FRANKREICH. Fall 7

Institution	Université de Bretagne occidentale (UBO)
Fertigkeiten in französischer Sprache	B2
Befragte Person	Ein Geflüchteter aus Syrien. Männlich. Er hat einen 2-jährigen Abschluss (technisches Diplom) in Volks- und Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Buchhaltung.

I - Vorbereitung

Herkunft und Kontext der Ankunft in Frankreich

Herr X ist aus Syrien geflüchtet, aus Aleppo. Er kam am 27.07.2017 in Frankreich an.

Akademischer Hintergrund

Er absolvierte die Universität Aleppo und erwarb einen 2-jährigen Abschluss (technisches Diplom) in Wirtschaftswissenschaften, spezialisiert auf Buchhaltung in den Jahren 2012-2014.

Im Jahr 2014 erhielt er von der Universität Aleppo ein Zwischenzertifikat für Buchhaltung.

Berufserfahrung

Von 2014 bis 2015 arbeitete er als Vertriebsassistent für das Import-/Exportgeschäft in einem Bau- und Wohnungsisolierungsunternehmen in Aleppo.

Als er in Griechenland (in Thessaloniki) ankam, arbeitete er von 2016 bis 2017 als Freiwilliger für die Apostolische Pfingstkirche und übersetzte während seines Aufenthalts im Lager Oreokastro vom Englischen ins Arabische und umgekehrt.

Er bot den Geflüchteten Dienstleistungen an (z.B. Verteilung von Babynahrung) an.

Er wurde als Angestellter eingestellt und arbeitete 5 Monate lang als Übersetzer beim IRC International Rescue Committee⁷).

Er arbeitete hauptsächlich mit Amerikanern, in diesem Zusammenhang verbesserte er sein Englischniveau.

⁷ Das International Rescue Committee reagiert auf die schlimmsten humanitären Krisen der Welt und hilft den Menschen zu überleben und ihr Leben wieder aufzubauen. Das 1933 auf Wunsch von Albert Einstein gegründete IRC bietet lebensrettende Pflege und lebensverändernde Hilfe für Geflüchtete, die vor Krieg oder Katastrophe fliehen müssen.

Nächster Schritt und Projekte an der University of Brest

Wir trafen ihn zum ersten Mal im Jahr 2018. Während des ersten Gesprächs im Januar 2018 mit dem Ziel der Wiederaufnahme des Studiums und der Validierung des bisherigen Lernens stellte er alle Kopien seiner Zeugnisse und Diplome in beiden Sprachen Französisch und Englisch zur Verfügung und erläuterte seinen akademischen und beruflichen Hintergrund.

Er stellte auch eine Vergleichbarkeitserklärung⁸ von ENIC NARIC zur Verfügung, die uns zuverlässige Informationen über das letzte Diplom, das er in seinem Herkunftsland erworben hat, lieferte.

Nach einem weiteren Gespräch haben wir mit ihm folgendes Projekt definiert: zuerst sein Niveau in Französisch zu verbessern, so dass er an der Universität Französisch als Fremdsprache (8 Stunden pro Woche) absolvierte und sich zweitens als Gaststudent (Gasthörer)⁹ am Institut für Betriebswirtschaft für Vorlesungen im Finanz- und Rechnungswesen anmeldet.

Die Einschreibung als Gasthörer und die anschließenden Vorträge ermöglichten es ihm, die Machbarkeit seines Projekts zu beurteilen. Tatsächlich ist die Methodik der Rechnungslegung in Frankreich die gleiche wie in Syrien.

Er erkannte auch, dass 8 Stunden „Französisch als Fremdsprache“ nicht ausreichen, um sein Französischniveau zu verbessern, und die Abteilung für lebenslanges Lernen ermittelte für ihn die Möglichkeit, Mittel für die Einschreibung in „Französisch für akademische Zwecke“ zu erhalten. Dies ist ein Universitätsdiplom¹⁰ für nicht-französischsprachige Studenten, die einen Studiengang an einer französischen Universität absolvieren möchten, aber nicht über die notwendigen französischen Sprachkenntnisse verfügen, um Universitätskurse zu besuchen.

Herr X wird nun von zwei Mentoren unterstützt, die¹¹ einem Verein namens EGEE (eine offiziell anerkannte gemeinnützige Organisation) angehören. Es handelt sich um 2 pensionierte Führungskräfte, die im öffentlichen bzw. privaten Sektor gearbeitet haben und nach ihrer beruflichen Laufbahn Arbeitssuchende und junge Menschen beraten und unterstützen. Einer der Mentoren war der ehemalige Rektor der Université de Bretagne occidentale.

8 Die Vergleichbarkeitserklärung ist ein offizielles Dokument, das eine Übereinstimmung zwischen einem ausländischen Abschluss und einem Niveau des französischen nationalen Abschlussrahmens und des Europäischen Abschlussrahmens herstellt. Dieses Dokument ist nicht zwingend und rechtlich nicht bindend; es dient dem besseren Verständnis der akademischen Laufbahn. Die endgültige Entscheidung über einen Bewerbungs- oder Weiterbildungsantrag trifft der Arbeitgeber, die Ausbildungseinrichtung oder eine andere Verwaltungseinrichtung.

9 Als Gasthörer oder Auditor dürfen Menschen Vorlesungen besuchen und nicht an Prüfungen teilnehmen, d.h. sie können keine ECTS-Kreditpunkte erwerben.

10 Es ist ein einzigartiges Lehrprogramm, das spezialisierten Französischunterricht mit einer Vielzahl von Aktivitäten kombiniert, um das Eintauchen und die Interaktion mit der Wissenschaft und der lokalen Bevölkerung zu fördern. Studierende, die den Kurs erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten das Universitätsdiplom und die DELF-Zertifizierung auf B2-Niveau. Die DELF B2-Prüfung basiert auf dem Niveau B2 des GERS (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen) www.delfdalf.fr/level-b2-cefr-common-european-framework-of-reference-for-languages.html

11 Die Université de Bretagne occidentale (UBO) hat eine Vereinbarung mit einer Vereinigung pensionierter Führungskräfte unterzeichnet. Sie spielen die Rolle von Mentoren für 7 Geflüchtete, die bei UBO eingeschrieben sind; sie können Geflüchteten helfen, Karrieren zu erkunden, Ziele zu setzen, Kontakte zu knüpfen und Ressourcen zu identifizieren.

Die Mentoren geben ihm Ratschläge zur Verbesserung seines Lebenslaufs, Tipps zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen und Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikum in einem Wirtschaftsprüfungsbüro. Sie helfen ihm auch bei der Vorbereitung des „Institute for Business Management (IAE)-Message Score“.¹²

Dieser Test ermöglicht die Bewertung der KandidatInnen in vier Schlüsselbereichen: allgemeine, wirtschaftliche und Managementkultur, Verständnis und schriftlicher Ausdruck in Französisch, logisches und numerisches Denken sowie Verständnis und schriftlicher Ausdruck in Englisch. Auf diese Weise wird ein möglicher Orientierungs- und/oder Ablehnungsfehler auf Grundlage der erforderlichen Fähigkeiten vermieden. Es steht den KandidatInnen frei, sich für die „Score-IAE Message“ anzumelden, aber es ist kein obligatorischer Teil der Anmeldung zur Teilnahme an Kursen der IAE.

VI - Auswirkungen

Herr X hatte einen Termin mit den pädagogischen Betreuern des Bachelor-Abschlusses in Finanz- und Rechnungswesen, und beide waren sich einig, dass er seinen Antrag für das nächste Studienjahr 2019/2020 vorlegen sollte. Er wird seinen Antrag auf Zulassung zum dritten Jahr des Bachelor-Abschlusses in Finanz- und Rechnungswesen stellen und den Sozialassistenten der Universität treffen, um ein Stipendium zur Finanzierung seines Studiums zu erhalten.

¹² Wie andere Selbstpositionierungstests in Management und Verwaltung kann dies ein Element der Wertschätzung der Fähigkeiten eines Studenten sein, der an einem Universitätslehrgang für Management teilnehmen möchte. Dieser Test kann auch bei der Orientierung von Studierenden, die einen Hochschulabschluss in Betriebswirtschaft anstreben, hilfreich sein. Sie können ihre Fähigkeiten in Bezug auf die Anforderungen der universitären Ausbildung selbst bewerten.

4.3 DÄNEMARK. Fall 1

Institution	VIA University College
Befragte Person	Jawad (42 Jahre alt). Männlich. Migrant aus dem Libanon

I - Vorbereitung

Jawad wurde in Beirut geboren. Seine Kindheit verbrachte er in verschiedenen europäischen Ländern (Frankreich, Schweiz und Deutschland). Er und seine Familie kamen im Alter von neun Jahren nach Dänemark.

Jawad ist jetzt 42 Jahre alt, er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Jawad hörte von seiner Frau, die Angestellte am University College, VIA UC, ist, von dem¹³ FIF-Kurs. Als Jawad im Februar 2017 den FIF-Vorbereitungskurs für das pädagogische Bachelorstudium abschloss, begann er sofort im Studiengang.

II - Sensibilisierung

Jawad habe die Sekundarschule wegen Problemen mit Legasthenie nicht abgeschlossen, erzählt er. Seit vielen Jahren arbeitet er als ungelernter Pädagoge in Projekten und temporären Berufen, insbesondere im Bereich Jugend und Erwachsene. Seit 10 Jahren engagiert er sich in Projekten für Jugendliche mit Problemen im Zusammenhang mit Drogen und Kriminalität. Außerdem hat er einige Erfahrungen im Marketing und im Management. Womit auch immer er gearbeitet hat, er hat es ohne formale Qualifikationen getan.

Jawad entschied sich aufgrund seines Interesses und seiner Erfahrung mit dieser Art von Arbeit für den FIF-Kurs für den pädagogischen Bachelorstudiengang. Es war ein interessanter Kurs, da er auch sein Interesse an Fragen der Integration weckte und ein tieferes Verständnis der dänischen Gesellschaft ermöglichte.

III - Inbetriebnahme

Vor Beginn des FIF-Kurses hatte Jawad leichte Kenntnisse über VNIL. Während des Kurses wurden er und die anderen Studenten gut informiert und durch die rechtlichen Rahmenbedingungen und Vorschriften für den VPL-Prozess geführt.

Jawad schätzt besonders die Anleitung und Unterstützung für die Dokumentation und für die Identifizierung aller Arbeitserfahrungen und Lernerfolge, die er beschreiben und dokumentieren konnte.

„Es war für mich überraschend, die Relevanz meiner gesamten Arbeit für das Feld dieser Studie zu erkennen“ erklärt Jawad.

¹³ Vorbereitungskurs für den Eintritt in Bachelorstudiengänge

IV - Dokumentation und Unterstützung

Die Unterstützung und Beratung richtete sich insbesondere auf die Dokumentation zur Ausarbeitung des definierten motivierten Studienantrags. Jawad erinnert sich an diese Anleitung als „*sehr respektvoll von begeisterten Lehrern*“.

Neben dieser wertvollen Unterstützung durch die Lehrer weist Jawad auf den gemeinsamen fruchtbaren Dialog der Schüler hin, um sich gegenseitig zu helfen, über das bisherige Lernen und seine Relevanz nachzudenken.

Jawad betont auch die Bedeutung der Fähigkeit der Lehrer, jeden von ihnen mit einem individuellen Ansatz zu führen.

„*Wir sind alle unterschiedliche Individuen und die Lehrer waren gut darin, zu verstehen, was ich brauchte, um mein Potential zu identifizieren*“.

V - Bewertung

Die Bewertung erfolgte hauptsächlich durch ein 20-minütiges Interview mit der Studienberaterin und dem Leiter des Bachelorstudiengangs für das pädagogische Studium.

Nach Ansicht von Jawad bestand der Zweck des Interviews hauptsächlich darin, dass der Direktor sicherstellte, dass die Dokumentation von Jawad zusammen mit dem Interview gültig und vertrauenswürdig war.

Jawad erinnert sich besonders an die Frage: *Warum willst du Pädagoge werden?*

Zwei Wochen zuvor hatte sich Jawad im Rahmen eines Exit-Programms für junge Menschen mit Jugendkriminalität um einen Job beworben. Im Rahmen des Exit-Programms wurden Schüler für ehrenamtliche Tätigkeiten rekrutiert. Bei dem Einstellungsgespräch wurde Jawad gebeten, sein pädagogisches Profil zu definieren. Das war schwierig und für ihn ziemlich überraschend, da er dazu eigentlich nicht in der Lage war. Er erklärt, dass er viel Arbeit in diesem pädagogischen Bereich geleistet habe, aber er habe nie über seine berufliche Identität in Bezug auf ein bestimmtes Profil nachgedacht!

Jawad profitierte von dieser früheren negativen Erfahrung und brachte sie aufgeschlossen in das Bewertungsgespräch ein, das schließlich zu einem fruchtbaren Dialog führte.

„*Während des Interviews wurde mir sehr deutlich, was ich jetzt tun kann und was ich auf theoretischer Eben und Terminologie vorweisen muss. Mir wurde klar, dass ich das berufliche Vorverständnis der pädagogischen Arbeit und die Gründe für ein professionelles Handeln in der jeweiligen Situation vermisst habe*“.

VI - Auswirkungen

Es war eine Überraschung für Jawad, dass er die Zulassungskriterien bestanden hat. Nach dem Beurteilungsgespräch hatte er das nicht erwartet.

Während er während des Vorbereitungskurses sehr enthusiastisch war, fühlte er, dass das Beurteilungsgespräch mehr der Kontrolle als dem wirklichen Interesse an ihm als potenziellem Schüler diene. Jawad beschreibt die Situation, dass er einer distanzierteren Herangehensweise begegnet ist, als er es während des Kurses erlebt hat.

„Ich wusste nicht, wonach sie suchten. Ich wusste nicht, worauf sie besonders achten und warum?“ Gerade jetzt, da Jawad das erste Jahr studiert hat, erzählt er, dass er mit dem Studium nicht sehr zufrieden ist - was, wie er erklärt, mehr mit der Didaktik als mit dem Beruf zu tun hat. Jawad erklärt, dass ihm der Vorbereitungskurs geholfen hat, sein Interesse für den Bildungsbereich zu erkennen. Das Studium ist für ihn jedoch immer noch eine Herausforderung. „Ich kannte die Arbeit, aber nicht den Beruf. Für mich ist klargeworden, dass die Ausbildung sehr breit gefächert ist, da sie so viele Zielgruppen des pädagogischen Berufs abdeckt“. „Da mir der FIF-Kurs eine Richtung in Richtung des Bildungsbereichs des pädagogischen Berufs gegeben hat, wusste ich nicht, dass die Ausbildung so viele Winkel und Perspektiven, Theorie, Lehre und Aufgaben umfasste. Die Studie ist ziemlich langweilig“. Beim FIF-Kurs haben wir Themen aus verschiedenen Perspektiven diskutiert und wir alle hatten etwas beizutragen.

4.4 NIEDERLANDE. Fall 6

Institution	EC-VPL
Befragte Person	Zinah (19 Jahre alt). Weiblich. Aus Syrien geflüchtet

I - Vorbereitung

Zinah (19) kommt aus Syrien. Seit zwei Jahren lebt sie in den Niederlanden. Zinah zog mit ihrem Vater, ihrer Mutter und ihren drei Brüdern hierher.

„Ich habe ein HAVO-Diplom¹⁴ aus Syrien. Ich muss mein Diplom bewerten lassen. Ich besuche einen Sprachkurs für das niederländische Staatsexamen. Ich bin fast fertig. Ich möchte ein Jahr lang eine Anpassungsschule in Utrecht besuchen. Ich benötige die Erlaubnis der UAF¹⁵“.

II - Sensibilisierung

„Ich verfolge das Kompetenztraining (VNIL¹⁶). Ich bin fast fertig. Nach dem Jahr in Utrecht würde ich gerne in die Pharmaindustrie gehen. Ich möchte Apotheker werden. Die UAF muss mir die Erlaubnis geben, in die Studie zu gehen. Ich muss beweisen, dass ich es kann. Ich muss die Aufnahmeprüfung in Utrecht im März machen, kann das aber nur, wenn die UAF mir die Erlaubnis gibt“.

„Ich habe gelernt, dass ich über die folgenden Kompetenzen verfüge. Ich bin unabhängig, ich bin gierig, ich bin lernwillig, ich ergreife die Initiative, ich bin fürsorglich, zuverlässig und pünktlich. Ich möchte daran arbeiten, weniger schüchtern zu sein und für mich selbst einzustehen. Ich werde an meinen mathematischen Fähigkeiten arbeiten; ich habe selbst studiert. Ich werde auch an meinem Englisch arbeiten“.

III - Inbetriebnahme

„Das VNIL-Training gibt mir einen klaren Überblick darüber, wo ich jetzt bin und wie ich weitermachen muss. Ich weiß, was ich will und hoffe, dass ich es erreichen kann. Ich möchte Pharmazeutin werden, weil mein Onkel ALS hatte¹⁷ und meine Großmutter an Krebs gestorben ist. Dann wurde klar, dass es für diese beiden Krankheiten keine Medikamente gibt und dass weitere Forschungen notwendig sind. Ich fühlte mich machtlos und wollte helfen, die Menschen besser zu machen“.

IV - Dokumentation und Unterstützung

„Es ist ungewiss, auf welcher Ebene ich mein Studium fortsetzen kann. Wenn mich die UAF

¹⁴ Hochschulabschluss der allgemeinen Hochschulreife

¹⁵ Universitätsförderungsfonds.

¹⁶ In der NL würde dieser Prozess VPL heißen, aber er wurde aus Gründen der Konsistenz mit dieser Publikation geändert.

¹⁷ amyotrophe Lateralsklerose.

unterstützt und ich die Integrationsschule besuchen kann, kann ich mein Studium an der HBO (Fachhochschule) oder sogar an der Universität fortsetzen, wenn ich das Integrationsjahr bestehe“.

V - Bewertung

„Am Ende des VNIL“-Trainings muss ich eine Beurteilung machen. Durch die Teilnahme am Training bin ich mir meiner Fähigkeiten und Kenntnisse bewusst geworden. Ich genoss das Training und fand es manchmal schwierig. Ich habe ein besseres Verständnis dafür, worin ich gut bin, woran ich arbeiten muss und wie ich mein Ziel erreichen kann“.

VI - Auswirkungen

„Welchen Schritt ich als nächstes mache, hängt von der Entscheidung der UAF, ihrem Glauben an mich und meiner Fähigkeit, einen Platz in der Anpassungsschule zu erreichen, ab. Der Trainer des VNIL-Trainingsprogramms kann helfen, indem er mich entdecken lässt, welche Schritte ich unternehmen muss“.

4.5 NIEDERLANDE. Fall 2

Institution	EC-VPL und IVC den Helder
Befragte Person	Amer (19 Jahre alt). Männlich. Aus Syrien geflüchtet

I - Vorbereitung

Amer (19) kommt aus Damaskus, Syrien. Seit zwei Jahren lebt er in den Niederlanden. Vor drei Monaten kam seine Mutter aus Syrien, um sich mit ihrem Sohn wieder zu treffen. Er hat zwei Jahre lang in Syrien ICT studiert und will sein Studium in den Niederlanden fortsetzen.

II - Sensibilisierung

Als Amer in die Niederlande kam, waren ihm seine persönlichen Fähigkeiten nicht bewusst. In Syrien ist es nicht üblich, so explizit über sich selbst zu sprechen.

„In Syrien ist es wirklich seltsam, den Leuten zu sagen, dass du flexibel und positiv bist, sie werden dich nur auslachen.“

Amer hat eine sehr klare Vorstellung davon, wie wichtig es ist, zu lernen, einen Job zu finden. Als Amer in Syrien studierte, wusste er bereits, dass er eines Tages im Ausland studieren wollte. Dies war der einzige Weg, um sozial aufzusteigen. In Syrien ist es unmöglich, eine wichtige Funktion zu übernehmen, ohne Verbindungen zu haben. Für Amer wäre der höchste Zweck gewesen, einen eigenen Telekom-Shop zu haben, aber er hat größere Pläne. Der Grund, warum er Syrien verlassen musste, war natürlich schrecklich, aber er entschied sich dafür, sehr bewusst und explizit in die Niederlande zu gehen. Er hielt die Bildungsmöglichkeiten in den Niederlanden für die beste Lösung, um sein Ziel zu erreichen.

Als er in Den Helder ankam, lernte er schnell Niederländisch und begann als Übersetzer für das IVC zu arbeiten. Er war auch so sehr an dem Training interessiert, dass er teilnehmen wollte und den VNIL-Prozess durchführte.

III - Inbetriebnahme

Während ¹⁸des VNIL-Prozesses, der Sitzung „Spreek je uit“, begann er, über seine eigenen Kapazitäten nachzudenken. Die Suche nach Wegen zur Validierung seiner Fähigkeiten war anfangs schwierig, insbesondere für Fähigkeiten, die er informell oder non-formal entwickelt hat. Der VNIL-Prozess endete mit einer Bewertung, bei der er seine Ergebnisse präsentieren musste. Amer war wirklich überrascht von einigen der Ergebnisse.

„Als ich jung war, brach mein Computer zusammen und es gab niemanden, der ihn reparieren konnte. Ich dachte mir: Warum machst du es nicht selbst? Ich hätte nie gedacht, dass diese Denkweise viele meiner Stärken beinhaltet: lösungsorientiertes Denken, Entschlossenheit und positives Denken.“

¹⁸ „Speak Out“ auf Niederländisch.

Er hielt diese Erfahrungen immer für nichts anderes als angenehme Nebenbemerkungen. Aber am Ende lehrten sie ihn viel über seinen Charakter.

IV - Dokumentation und Unterstützung

Amer hat enge Verbindungen zum IVC und arbeitet immer noch als Übersetzer für sie, so dass es für ihn leicht ist, einen der Trainer zu erreichen, wenn er Hilfe benötigt. Dennoch ist Amer proaktiv bei der Suche nach Hilfe. Nach der Teilnahme am Training kontaktierte er das ROC¹⁹ in Den Helder selbst und vereinbarte ein Aufnahmegespräch.

Für die Dokumentation konzentrierte er sich zunächst auf das formale Lernen. Seine Mutter (damals noch in Syrien) schickte ihm sein Diplom per E-Mail. Als der VNIL-Prozess weiterging, erkannte er, dass er viel mehr zu bieten hatte und wurde sich seines informellen und nicht-formalen Lernens bewusst. Es war viel schwieriger, einen Beweis für diese Fähigkeiten zu finden. Um seine Baukunst zu beweisen, machte er Vorher- und Nachher-Fotos. Letztendlich baute er sein Portfolio aus einer Mischung aus formellem und informellem Lernen auf.

V - Bewertung

„Ich war sehr nervös, als ich meine Beurteilung machen musste. Du musst dich präsentieren und das kann manchmal beängstigend sein. Auch weil ich es auf Niederländisch machen musste, war es etwas komplizierter, aber am Ende lief es sehr gut“.

Die Ergebnisse der Bewertung für Amer waren eindeutig. Er wollte weiter studieren und sein Mentor half ihm, indem er auf die Studienmöglichkeiten hinwies. Der VNIL-Prozess findet immer in einer Gruppe statt, aber die Ergebnisse sind individuell. Während des Assessments betrachtet der Mentor die Ziele, die sich die TeilnehmerInnen selbst gesetzt haben, und hilft ihnen, die richtigen Organisationen und Institutionen zu kontaktieren, um sie zu erreichen.

VI - Auswirkungen

Amer hat (wie alle anderen TeilnehmerInnen auch) den VNIL-Prozess genutzt, um mehr Informationen darüber zu erhalten, wie er seine Ziele setzen kann und wie er sie mit Hilfe des IVC in der niederländischen Gesellschaft erreichen kann. Die Kenntnis der niederländischen Sprache ist immer noch eine der Hürden für Amer.

„Ich muss noch an meinen Niederländisch Kenntnissen arbeiten. Während meiner Tätigkeit als Übersetzerin für den IVC habe ich viel Niederländisch gelernt. Als ich übersetzen musste, musste ich oft fragen, was ein einzelnes Wort bedeutet, und ich erinnerte mich daran. Ich möchte mehr Schulungen im IVC besuchen.“

Ein weiterer Teil, der wahrscheinlich noch wertvoller ist, ist Amer's Gewinn an Selbstvertrauen. Man kann sagen, dass die anfängliche Bescheidenheit des selbstwertvollen Dokumentierens in ein positiveres Selbstwertgefühl überging und in seinem Fall sogar ermächtigend oder identitätsstiftend war.

¹⁹ Regionaal Opleidingen Centrum

„Ich habe zwei Jahre lang IKT an der Universität in Syrien studiert, dann begann der Krieg und ich kam in die Niederlande. Meine Mutter schickte meine Diplome per E-Mail und ich ging zum ROC, um zu sehen, was sie mir anbieten konnten. Sie sagten mir zuerst, dass ich MBO-3 starten könnte²⁰, aber ich stimmte nicht zu, also zeigte ich ihnen mein Diplom und erklärte ihnen meine Erfahrungen und jetzt erlaubten sie mir, zu MBO-4 zu gehen²¹. Ich habe letzte Woche angefangen und im Vergleich zum Rest weiß ich schon viel. Ich bin immer die Erste, die die Antwort gibt, wenn der Lehrer eine Frage stellt. Wenn ich MBO beendet habe,²² möchte ich zu HE“ gehen.

20 Sekundarstufe 3 der beruflichen Bildung

21 Sekundarstufe 4 der beruflichen Bildung

22 Sekundarstufe 1 der beruflichen Bildung

4.6 GRIECHENLAND. Fall 5

Institution	Club für UNESCO von Piräus und Inseln
Befragte Person	Mirela (29 Jahre alt). Weiblich. Migrant aus Albanien

I - Vorbereitung

Mirela ist 29 Jahre alt und kam vor drei Jahren aus Albanien. Sie ist Absolventin der Akademie der Künste, sie ist professionelle Pianistin.

II - Sensibilisierung

Mirela war sich ihrer Fähigkeiten bewusst, als sie nach Griechenland kam. Schon als Kind hatte sie Klavierkurse besucht. Sie absolvierte ein Musikgymnasium und die Kunstakademie Albanien. Seit sie neunzehn Jahre alt war, gab sie privat Unterricht. Sie wusste, dass ihre Fähigkeiten sowohl für die Integration als auch für die Arbeit im Gastland als Klavierlehrerin genutzt werden konnten.

III - Inbetriebnahme

Einer der ersten Schritte, die Mirela bei der Einreise in das Gastland unternahm, war das Erlernen der Sprache. So kam sie mit dem Club für UNESCO und einer Gruppe von MigrantInnen in Kontakt, die die griechische Sprache lernten. Nachdem Mirela eine starke Bindung zum Club aufgebaut hatte, wurde ihr im Rahmen des Kunst- und Kulturunterrichts des Clubs eine ehrenamtliche Tätigkeit als Klavierlehrerin angeboten, die von professionellen Beratern geleitet wurde.

IV - Dokumentation und Unterstützung

Berater und Sozialarbeiter rieten Mirela, alle ihre Diplome zu übersetzen. Außerdem vervollständigte sie ihr Portfolio mit Fotos von den privaten Klavierkursen für Studenten und einem Empfehlungsschreiben über ihr ehrenamtliches Engagement im Club für UNESCO.

V - Bewertung

Mirela wurde unterstützt während dem Verfahren und der Assessments. Außerdem war das Ergebnis für sie klar. Sie hatte ein abgeschlossenes Portfolio, sie war sich ihrer Fähigkeiten bewusst und sie war entschlossen, ihre Karriere als Klavierlehrerin fortzusetzen.

VI - Auswirkungen

Mirela war entschlossen, weitere Schritte beim Lernen und Arbeiten zu unternehmen. Da sie mit Kindern arbeiten wollte, plante sie die Teilnahme an Seminaren der Kinderpsychologie. Derzeit gibt sie bereits zwei private Klavierstunden.

4.7 DÄNEMARK. Fall 3

Institution	VIA University College
Befragte Person	Maria (32 Jahre alt). Weiblich. Migratin aus Rumänien

I - Vorbereitung

Maria, 32 Jahre alt, kommt aus Rumänien. Nach dem²³ FIF-Vorbereitungskurs begann sie ihr pädagogisches Studium im September 2017. Sie lebt seit sieben Jahren mit ihrem Mann in Dänemark. In Dänemark sind sie Eltern ihrer inzwischen dreijährigen Tochter geworden.

Ursprünglich hatten Maria und ihr Mann nicht geplant, in Dänemark zu bleiben. Nachdem ihr Mann jedoch seine Ausbildung abgeschlossen hatte, beschlossen sie zu bleiben. Maria hatte bei der Geburt des Kindes keinen Job. Als das Kind im Kindergarten begann, ging Maria ins Sprachzentrum, um Dänisch zu lernen. Das tat sie neun Monate lang. Dann bekam sie einen Job im Kindergarten, was bedeutete, dass sie den Sprachkurs abbrechen musste, da dieser bei einer formalen Beschäftigung nicht mehr kostenlos ist. Maria erzählt, dass sie den Job durch die Unterstützung der Kindergartenhelferin ihrer Tochter bekommen hat, da Maria großes Interesse an der Kinderbetreuung zeigte. Sie begann mit einer sechsmonatigen Aushilfstätigkeit. Während dieser Tätigkeit wurde Maria klar, dass der Kinderbetriebsberuf für sie interessant war.

Als sie von dem FIF-Vorbereitungskurs für MigrantInnen an der VIA UC erfahren hatte, beschloss sie, sich dafür zu bewerben. Maria ist eine Buchhalterin von Beruf aus Rumänien. Um diesen Beruf in Dänemark ausüben zu können, müsste man zwei weitere Jahre studieren.

II - Sensibilisierung

Maria spricht über VPL und ihre Kompetenzen für den pädagogischen Beruf und erklärt, dass sie sich der Kompetenzen, die sie für diesen Beruf hatte, überhaupt nicht bewusst war. Als Buchhalterin hatte sie mit Fakten und Zahlen gearbeitet, und sie hatte nie das Gefühl, dass sie persönlich oder emotional an der Arbeit beteiligt war. Wie Maria denkt:

„Die Arbeit mit dem Rechnungswesen ist eine völlig andere Welt“. „ In meinem Studium für den neuen Beruf geht es viel mehr darum, das Beste zu geben, was man kann“.

Maria erzählt, dass sie sich ihres Interesses und ihrer Kompetenzen für die Region bewusst wurde, als sie selbst Mutter wurde. Es machte einen großen Unterschied für sie, da sie die Möglichkeit hatte, mit Kindern zu arbeiten und auch KollegInnen zu haben. Wenn sie über andere Kompetenzen spricht, die Maria bewusst geworden sind, sagt sie das:

²³ Vorbereitungskurs für den Eintritt in Bachelorstudiengänge

„Obwohl Kinderbetreuung auch harte Arbeit ist, macht es mir wirklich Spaß, mit den Kindern zusammen zu sein, sie zu beobachten und mit meiner eigenen Tochter zu vergleichen“.

Maria wurde von ihren KollegInnen ermutigt, weiter mit den Kindern zu arbeiten, und nach und nach beschloss sie, sich für eine Ausbildung zu bewerben.

Im Rahmen des FIF-Vorbereitungskurses wurden die Studierenden im Rahmen des Zulassungsantrags zum pädagogischen Studium über das kommende VNIL informiert. Um die Zulassung zu beantragen, müssen diejenigen, die in den letzten Jahren ihre Sekundarschulausbildung nicht abgeschlossen haben, eine VPL beantragen. Teil von VPL ist die Entwicklung einer so genannten motivierten Anwendung. Für die Entwicklung davon ist Maria überzeugt, dass sie durch einen fruchtbaren Dialog mit den FIF-Lehrern gut unterstützt wurde.

IV - Dokumentation und Unterstützung

Maria schätzt die Unterstützung ihrer Lehrer sehr, die ihr bei der Erstellung der Dokumentation für die VPL helfen.

„Ich bin nicht so gut, im Nachdenken darüber, wer ich bin? Ich bin es aus Rumänien nicht gewohnt. Hier sind wir mehr auf dem Weg zu Bildung, Arbeit und Familie“. „Als Erwachsener wusste ich, dass wir nicht unbegrenzte Möglichkeiten hatten, das zu tun was du willst.“

Maria hatte eine Woche Zeit, um die erforderlichen Unterlagen zu erstellen. Dabei nutzte sie ein Portfolio, das vom Bildungsministerium erstellt und verwaltet wurde. Das Portfolio heißt My Competence Portfolio.

Für Maria fühlte es sich seltsam an, so viel über mich selbst zu reflektieren“, „Ich war es nicht gewohnt“.

V - Bewertung

Teil der Bewertungsphase war ein Self-Assessment. Maria wurden Fragen gestellt, deren Antworten bewertet wurden, wie beispielsweise: *Wie gut bist du darin, Botschaften zu vermitteln?* Wenn Maria ihre Bewertung unter sieben einstuft, erhielt sie den Auftrag zu beschreiben, wie sie eine Botschaft geben würde, um mehr als sieben zu erreichen.

Maria erinnert sich daran, dass es schwierig und unangenehm ist, sich selbst zu beurteilen, und sie schätzt das gute Feedback, das der Lehrer ihr gegeben hat - „auf respektvolle Weise“.

Bei der Betrachtung der Bewertung stellt Maria fest, dass es einen recht engen Fokus auf spezifische Fachziele und Zulassungskriterien gab und nicht so sehr darauf, welche Erfahrungen Maria mitgebracht hat.

„Der Lehrer hat nicht nach meinem Leben in Rumänien gefragt - es gab einen starken Fokus auf meine Zeit in Dänemark“.

Nach dem VPL wartete Maria drei Monate auf die Antwort auf ihren Antrag auf die Studie. Sie erzählt, dass sie nichts erwartet hat. Daher war sie sehr glücklich, als sie die positive Nachricht erhielt, dass ihre Bewerbung angenommen wurde.

VI - Auswirkungen

Während des Vorbereitungskurses und des VPL-Prozesses sprach Maria viel mit ihrem Mann über Bildung und darüber, wie das Studium das Selbstverständnis und das Bewusstsein beeinflusst.

Maria reflektiert über den Wandel und kommt zu dem Schluss, dass Kultur definitiv eine Rolle spielt. Sie charakterisiert die dänische Kultur als individuell - mit einem starken Fokus auf das Individuum, und sie erwähnt Gleichheit, Vertrauen und Respekt als Aspekte der Kultur, die sie getroffen hat.

Nachdem sie den Zugang zu der von ihr gewünschten Studie erhalten hat, ist es für Maria wichtig, das zu sagen:

„Ich hatte die Chance zu beweisen, was ich tun kann, damit ich nicht gezwungen war, von der Reinigung zu leben“.

„Ich möchte anderen MigrantInnen wie mir zeigen, dass sie in Dänemark gute Chancen haben können, wenn sie wollen“.

4.8 ÖSTERREICH. Fall 2

Institution	Fachhochschule Burgenland - Fachhochschule Burgenland (Österreich)
Studiengänge	Bietet eine Reihe von Bachelor-, Master- und PhD-Programmen sowie Brücken- und Weiterbildungskursen an.
Deutschsprachige Fähigkeiten	Für die Zulassung zu den meisten Studiengängen sind deutsche Sprachkenntnisse erforderlich.
Studiengebühren	Für die Bachelor- und Masterstudiengänge gibt es an der Fachhochschule Burgenland keine Studiengebühren. Für andere Kurse kann eine Gebühr anfallen.
Befragte Person	28 Jahre alt. Männlich. Asylbewerber aus Afghanistan

I. Vorbereitung

Am 16.7.2018 wurde ein Asylbewerber (M.S., männlich) aus Afghanistan an der Fachhochschule Burgenland von Anne Kalaschek befragt.

M.S. ist 28 Jahre alt und stammt ursprünglich aus Afghanistan. Seit 2016 ist er in Österreich. Sein Asylantrag wurde einmal abgelehnt, er hat Berufung eingelegt und wurde Anfang Juli ein zweites Mal befragt und wartet auf das Ergebnis.

Er kommt ursprünglich aus einem Dorf in der Provinz Laghman, etwa 200 km von Kabul entfernt. Im Jahr 2000 wurde er von seiner Familie zu einem Onkel in Kabul geschickt, um eine bessere Ausbildung zu erhalten. Er hat 2009 sein Abitur gemacht. Aus finanziellen Gründen war es ihm nicht möglich, ein Studium zu absolvieren. Er begann in Teilzeit in der IT-Branche zu arbeiten und besuchte ein College, wo er auch IT und Englisch lernte. Er hatte in der Schule Englisch gelernt, sagte aber, dass dies nicht ausreichte, um die Sprache für die Arbeit nutzen zu können.

Nach Abschluss des Kurses suchte er einen neuen Job, da er Geld brauchte. Ab 2010 arbeitete er für die NATO in Kabul und übersetzte von Pashto ins Englische. Die Menschen aus seinem Dorf begannen jedoch, seine Arbeit mit den Amerikanern zu kritisieren, was es für ihn und seine Familie sehr gefährlich machte. Er verließ diesen Job und arbeitete dann für ein Transportunternehmen der NATO und wurde für sechs Monate nach Dubai zur Ausbildung geschickt. Dann wurde er nach Kandahar versetzt und war Standortleiter für fünf NATO-Büros, die hauptsächlich die Büros übersetzten und überwachten. Im Jahr 2013 wurde er erneut vor der Gefahr der Zusammenarbeit mit Ausländern gewarnt und beschloss, Afghanistan zu verlassen und schließlich in Österreich anzukommen.

II. Sensibilisierung

Er studiert gerne IT, erkennt aber, dass sein Mangel an Deutsch ein Problem ist. Er lernt derzeit Deutsch, ist aber noch nicht gut genug für einen Universitätskurs.

III. Dokumentation und Unterstützung

Er hat seine Unterlagen bei sich und scheint zu denken, dass sein afghanischer Abiturabschluss ausreicht, um ihn an einer österreichischen Universität aufzunehmen, obwohl er (wegen seines schwachen Deutsch) noch nicht offiziell mit der Bewerbung begonnen hat. Er ist mit dem Konzept der Validierung nicht vertraut; er geht davon aus, dass sein Abitur hier akzeptiert wird.

IV. Bewertung

Er betonte die Tatsache, dass das Erlernen der Landessprache sehr wichtig, aber für MigrantInnen schwierig ist. Er erwähnte auch die Schwierigkeiten, in einer neuen Kultur zu leben, die Sicherheit des Lebens in Österreich zu schätzen, die Bedeutung der Bildung und die Art und Weise, wie die österreichische Regierung mit ihren Bürgern umgeht.

V. Auswirkungen

Die Fallstudie unterstreicht einmal mehr, wie wichtig es ist, die Landessprache so schnell wie möglich zu erlernen. Es zeigt auch wieder einmal, dass die Validierung bei MigrantInnen in Österreich nicht bekannt ist.

4.9 FRANKREICH. Fall 8

Institution	Universität der Bretagne Occidentale
Befragte Person	Ein syrischer Unternehmer NGO Freizeitarbeiter mit Kindern

I - Vorbereitung

Herkunft und Kontext der Ankunft in Frankreich

Er ist ein Syrer, 39 Jahre alt. Er hat eine Aufenthaltserlaubnis, ein Visum, weil er der Ehemann eines Wissenschaftlers in Frankreich ist. Er hat den Status eines „Verwandten von WissenschaftsMigrantInnen“.

Er lebt seit 2014 in Frankreich und lebt mit seiner Frau, die Telekommunikationsingenieurin ist und im vierten Jahr in Biomedizintechnik promoviert.

Er hat mehrere Jahre Berufserfahrung, aber keinen akademischen Hintergrund, aber er hat Al Shahada Al Thanawiya (Secondary School Maturity Certificate) erhalten, was ihm erlaubt, sich an französischen Universitäten einzuschreiben.

Beruflicher Hintergrund

Er verfügt über mehrjährige Berufserfahrung in den Bereichen:

- Vertriebs- und Marketingleiter in einer Buchhandlung, in Damas, 1999
- CEO eines Bildungszentrums, 2006
- Strategischer Entwicklungsleiter in einem Unternehmen
- Gründer mehrerer Verbände und NGOs (in den Bereichen Bildung und Gesundheit, Orphan Support Projekt), Ägypten (Kairo), Türkei (Istanbul), 2012
- Gründer und Marketingmanager (verantwortlich für Öffentlichkeitsarbeit) eines Start-ups: (Marketing, Projektauswahl). Ziel dieses Start-ups ist es, modernste intelligente Technologien zum Nutzen zu entwickeln, wobei der Schwerpunkt auf der Teenagerbildung liegt. Das Team verfügt über gute Kenntnisse in den Bereichen Lehrmethoden, Programmierung, Hardware, Robotik, künstliche Intelligenz, Data Mining und medizinische Informatik.

Derzeit liegt der Schwerpunkt des Unternehmens auf der Nutzung von Bildungsrobotik zur Verbesserung des Bildungs- und psychologischen Status von geflüchteten Kindern²⁴.

Im Jahr 2017 folgte er in Brest dem Programm: Fähigkeiten und Französisch als Fremdsprache, dieses Programm half ihm, sein Projekt zu definieren. Außerdem absolvierte er drei Praktika als Handelsvertreter bei Leader Price (Supermarkt), als Empfangsdame in einem Fitnesscenter und als Freizeitarbeiter in einer Stadtorganisation.

Jetzt absolviert er bei UBO einen Kurs Französisch als Fremdsprache“.

²⁴ Der Bewerber ist noch Berater für dieses Unternehmen und arbeitet mit seinen Partnern dank Telearbeit zusammen.

II - Inbetriebnahme

Er beantragt die Wiederaufnahme des Studiums im DUT GEA mit einem²⁵ 2-jährigen Abschluss in Unternehmensführung und Verwaltung. Auf der Grundlage seiner Erfahrungen wäre es jedoch sinnvoller und effizienter, sich im Berufsbachelor in Betriebsführung anzumelden, da dieser als Lehrstelle zur Verfügung steht, damit er in einem Unternehmen auf lokaler Ebene arbeiten und seine Fähigkeiten weiterentwickeln kann.

Er traf den Verantwortlichen des Berufsbachelor, der sein Profil sehr interessant und seine Vorerfahrungen gut fand und vorschlug, eine Validierung seiner persönlichen und beruflichen Erfahrungen (VAPP²⁶) zu beantragen.

Validierung der Berufserfahrung und des nicht-formalen Lernens: Ermöglicht es einem Studenten, an der Universität eingeschrieben zu sein und einem Lehrplan zu folgen, ohne über die erforderlichen Zugangsqualifikationen (Diplom) zu verfügen, indem er seine Berufserfahrung (angestellt oder nicht), die absolvierten Lehrgänge oder andere persönliche Erfahrungen außerhalb eines Ausbildungssystems validiert.

III - Dokumentation und Unterstützung

Er produzierte ein 11-seitiges PowerPoint auf Französisch, das seine Hauptfähigkeiten und sein formales und informelles Lernen vorstellte, das er im Rahmen von Praktika als Freiwilliger erworben hatte.

Seine Präsentation enthielt auch andere Beweise wie:

- Website-Links
- Social Network Referenzen (Twitter, Facebook)
- Bilder
- Videos Links auf You tube
- Empfehlungsschreiben

V - Bewertung

- 10 Minuten Präsentation
- 15 Minuten Diskussion
- Die Jury (Bewertungsgruppe) bestand aus 9 Mitgliedern:
 - Vorsitzender der Jury
 - Direktor des Technologieinstituts UBO
 - Stellvertretender Direktor des Technologieinstituts UBO, das für die Berufsausbildung zuständig ist.

²⁵ Universitätsabschluss in Technik in Betriebs- und Verwaltungslehre

²⁶ In Frankreich gibt es verschiedene Formen von VNIL für verschiedene Zwecke und Situationen. VAPP ist eine der am einfachsten zu verwendenden Formen im Zusammenhang mit der Hochschulbildung, manchmal kombiniert mit der allgemeinsten Form namens VAE.

- 3 Leiter von akademischen Abteilungen²⁷
- 1 Lehrer
- Der Manager für die Wiederaufnahme von Studien und die Validierung von Vorkenntnissen bei UBO.
- Der Verantwortliche für den Berufsbachelor in der Lehre mit dem Namen Management of Business.

Der Bewerber war sehr motiviert und fühlte sich bei Interviews mit Lehrern vor der Jury wohl, aber seine Erfahrungen auf Französisch zu präsentieren, war sehr schwierig.

Die Jury entschied, dass der Bewerber nicht zur Teilnahme am Kurs zugelassen wurde.

Sie schlugen ihm vor, sich für einen Brückenkurs zu bewerben, der ein Universitätsdiplom „Französisch für akademische Zwecke“ (DU FOU) ist, welcher sich an nicht-französischsprachige Studenten richtet, die einen Studiengang an einer französischen Universität absolvieren möchten, aber nicht über die notwendigen Französischkenntnisse für den Universitätsunterricht verfügen. Die Anmeldegebühr für dieses Diplom beträgt 3650 Euro.

Der Antragsteller berichtete, dass die Hauptschwierigkeit für ihn die Dokumentations- und Vorbereitungsphase war. Er hatte nur eine Woche Zeit, um seine Bewerbungsunterlagen vorzubereiten und alle Beweise zu sammeln, und hatte keine Unterstützung durch einen Berater bei der Vorbereitung seiner Bewerbung.

Er bereitete seine Präsentation mit seiner Frau vor, die Französisch sprechen und schreiben kann. So dokumentierte er sein vorheriges Lernen allein (ohne die Unterstützung eines Mentors oder Beraters).

VI - Auswirkungen

Er traf wieder den Verantwortlichen der Abteilung für Unternehmensführung und Verwaltung am UBO Institute of Technology, der ihm half, sich als Gastrevisor²⁸ für einen 2-jährigen Abschluss in Unternehmensführung und Verwaltung zu registrieren.

Darüber hinaus bewarb er sich für eine Ausbildung außerhalb von UBO zum Freizeitarbeiter, weil er gerne mit Kindern arbeitet und mit Kindern als Freiwilliger und im Rahmen seines Unternehmens arbeitet.

Er besucht jetzt einen Kurs in einem Ausbildungszentrum namens GRETA (ein nationales Netzwerk von öffentlichen Bildungszentren für Erwachsene), um ein Aktivitätsleiter für Kinder zu werden, da sein Startup stark mit der Entwicklung von pädagogischen Werkzeugen für Kinder verbunden ist und er die Möglichkeit hatte, zuvor mit Kindern zu arbeiten.

²⁷ Führungskräfte aus den Fachbereichen Maschinenbau und Produktionstechnik, Elektrotechnik und Wirtschaftsinformatik sowie Bioverfahrenstechnik

²⁸ Als Gaststudierende oder -hörerInnen dürfen Menschen an Vorlesungen teilnehmen aber nicht an Prüfungen teilnehmen, d.h. sie können keine ECTS-Punkte erwerben. Als GasthörerInnen sind Sie berechtigt, die Universitätsbibliothek zu nutzen. Die Anmeldegebühr als Gasthörer beträgt 150€.

4.10 NORWEGEN. Fall 1

Institution	NOKUT
Befragte Person	Ahmed (36 Jahre alt). Männlich. Aus Kurdistan, Irak geflüchtet

I - Vorbereitung

Ahmed (36 Jahre alt, als er mit der Validierung begann) kommt aus Kurdistan, Irak. Im Jahr 2010 kam er im Alter von 30 Jahren als Asylbewerber nach Norwegen.

II - Sensibilisierung

Ahmed hatte einen B.A. Abschluss in Soziologie im Irak gemacht und 2004 abgeschlossen. Nach seinem Abschluss arbeitete er zwei Jahre als Soziologielehrer und dann mehrere Jahre lang als Sozialarbeiter für Handicap International im Irak. Er wollte weiterhin in seinem Studienfach in Norwegen arbeiten und verstand von Anfang an, dass er, um seine ausländische Ausbildung in Norwegen nutzen zu können, eine allgemeine Anerkennung seiner Ausbildung beantragen musste. Kurz nach seiner Ankunft in Norwegen beantragte er die allgemeine Anerkennung seiner Ausbildung bei NOKUT (Norwegian Agency for Quality Assurance in Education).

III - Inbetriebnahme

Als Ahmed sich 2010 zum ersten Mal bei NOKUT um die Anerkennung seiner ausländischen Hochschulausbildung bewarb, erhielt er eine negative Entscheidung. Da Ahmed seine Ausbildung im Irak absolviert hatte, konnte NOKUT seine Ausbildung nicht über das normale Anerkennungsverfahren anerkennen. Seit 2005 gibt es ein besonderes Anerkennungsverfahren dessen Durchführung von norwegische Hochschulen, die **für den akademischen Inhalt eines** Bildungsprogramms verantwortlich sind, organisiert wird.

Ahmed kontaktierte die Universität Oslo wegen der Anerkennung seiner Ausbildung, aber der Prozess endete negativ. Er fuhr fort, NOKUT jeden vierten Monat zu kontaktieren, in der Hoffnung, dass NOKUT schließlich in der Lage sein würde, seine Ausbildung zu erkennen.

Bewerber, die ihre Qualifikationen aus einem Land haben, in dem es aufgrund der politischen Situation zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich ist, die Bildungsunterlagen zu überprüfen, können ihre Ausbildung nicht im Rahmen des ordentlichen Anerkennungsverfahrens anerkannt bekommen. Im Jahr 2012 beauftragte das norwegische Ministerium für Bildung und Forschung NOKUT mit der Entwicklung eines verbesserten Verfahrens zur Anerkennung von Hochschulqualifikationen für Personen, die eine allgemeine Anerkennung beantragen, deren Anträge jedoch abgelehnt werden, weil sie keine Möglichkeit haben, ihre Qualifikationen zu dokumentieren oder zufriedenstellend zu überprüfen.

Dies geschah, um sicherzustellen, dass Personen besser auf dem norwegischen Arbeitsmarkt für ihre Qualifikationen anerkannt werden können.

Im Jahr 2013 wurde Ahmed von NOKUT kontaktiert und gefragt, ob er an dem neuen Anerkennungsverfahren teilnehmen wolle, auf das er positiv antwortete.

IV - Dokumentation und Unterstützung

Seit seiner Ankunft in Norwegen im Jahr 2010 hatte er am Pflichtsprachkurs in Norwegisch für Asylbewerber teilgenommen und die Stufe B1 in Norwegisch abgeschlossen.

Im Rahmen des Anerkennungsverfahrens wurde er gebeten, einen Fragebogen zur Rekonstruktion seiner Ausbildung auszufüllen. Nach dem Absenden des Fragebogens wurde er gebeten, zu einem Vorgespräch mit seinem Fallbearbeiter nach NOKUT zu kommen.

In diesem Interview wurden ihm Fragen zu seiner Ausbildung gestellt und Informationen über den UVD-Prozess gegeben²⁹.

V - Bewertung

Zehn Jahre nach seinem Abschluss sollte er in seinem Wissen getestet werden. Zuerst erhielt er eine Hausaufgabe, dann führte er ein Interview mit zwei Professoren seines Studiengangs.

Seit er vor zehn Jahren studiert hatte, begann er, in der Bibliothek nach Büchern über Soziologie zu suchen, und er bat Familie und Freunde, ihm Bücher von zu Hause zu schicken.

Im Interview fühlte er, dass er die Fragen leicht beantworten konnte. Die beiden Fachleute gaben ihm ein gutes Gefühl und sie führten ein gutes Gespräch über soziologische Theorien und soziale Trends in der norwegischen Gesellschaft. Er fühlte, dass das Interview gut gelaufen war und dass die Fachleute mit seinen Antworten zufrieden waren.

VI - Auswirkungen

Die Fachleute schrieben einen positiven Bericht über Ahmeds Kompetenzen in der Soziologie. Auf dieser Grundlage schickte NOKUT Ahmed eine positive Entscheidung, bei der ihm die allgemeine Anerkennung seines Bachelor-Abschlusses in Soziologie aus dem Irak zuteil wurde.

VII - Auswirkungen auf die langfristige Entwicklung

„Bevor ich die Anerkennung erhielt, habe ich mich ständig gefragt, ob ich in Norwegen genauso wertvoll bin wie im Irak. Der Gedanke, in meine Heimat zurückzukehren, war immer vorhanden. Ich habe mich für alle Arten von Jobs beworben, vom Müllmann bis zum Sozialarbeiter. Ich habe etwa 400 Bewerbungen geschrieben, ohne eine richtige Antwort zu erhalten. Als ich über das Studium nachdachte, dachte ich, dass ich bei Null anfangen müsste, und ich wollte nicht laut sagen, dass ich eine Ausbildung habe.“

²⁹ Anerkennungsverfahren für Personen ohne überprüfbare Dokumentation (UVD-Verfahren). Siehe Anhang 2.2. für weitere Einzelheiten.

Jetzt fühle ich, dass ich so wertvoll bin wie früher, und dass Norwegen meinen Hintergrund und meine Bemühungen schätzt. Jetzt denke ich nicht daran, nach Hause zurückzukehren, ich freue mich über meine Arbeit, und die Zukunft meiner Tochter ist gesichert. Nach Erhalt meiner Anerkennung entschied ich mich nur für Bewerbungen um relevante Stellen. Ich schrieb nur etwa 10 Bewerbungen und wurde zu vier Vorstellungsgesprächen hinzugezogen. Ich musste eigentlich zwei Stellenangebote ablehnen! Wenn ich jetzt ans Studium denke, denke ich nur noch an einen Master-Abschluss. Außerdem, am wichtigsten von allem, kann ich sagen, dass ich eine Ausbildung habe!

Die norwegische Direktion für Einwanderung gab mir als Geflüchteter eine Zukunft in Norwegen, und die Anerkennung durch NOKUT gab mir meine Vergangenheit zurück, um eine bessere Zukunft zu haben. "

4.11 FRANKREICH. Fall 2

Institution	Universität der Bretagne Occidentale
Studiengang	Zweites Jahr eines Masterstudiengangs in Privatrecht
Befragte Person	Anwalt für Geflüchtete aus der Zentralafrikanischen Republik

I - Vorbereitung

Herkunft und Kontext der Ankunft in Frankreich

Weiblich

Geburtsdatum: 14. Januar 1971

Land: Zentralafrikanische Republik

Französischsprachiges Land

Sie floh 2013 wegen des Krieges aus ihrem Land, mit Unterstützung der französischen Botschaft und einer internationalen Organisation, die Anwälte für Geflüchtete unterstützt.

Akademischer Hintergrund des Bewerbers:

Masterstudium mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht in der Zentralafrikanischen Republik. Dann 2007 von der Central African Republic Bar anerkannt.

Beruflicher Hintergrund

Rechtsanwältin in ihrem Land von 2007 bis 2013

Regulierter Beruf

Ein Anwalt, der keinen Nachweis über seinen Hochschulabschluss hat.

Ihr Fall ist im Moment der einzigartige Fall eines Geflüchteten, der ein Validierungsverfahren in UBO durchlaufen hat.

Nächster Schritt und Projekte innerhalb von UBO

Ihr Projekt ist die Registrierung im 2. Jahr eines Masterstudiengangs in Privatrecht.

II - Sensibilisierung

*„Der Nationalrat der französischen Anwaltskammer hat mir ein Zertifikat über meine Fähigkeiten ausgestellt. Ich entschied mich dann, mein Studium wieder aufzunehmen und meine Erfahrung in der UBO zu bestätigen und machte einen Termin im **Büro, das sich mit der Validierung des vorherigen Lernens und der Wiederaufnahme des Studiums befasste.**»*

III - Start

Ein erster Termin mit einem Berater startet einen **VAPP**³⁰ (Validating Professional Experience Process).

VAPP ermöglicht es einem Studenten, sich an einer Universität einzuschreiben und einem Lehrplan zu folgen, ohne die erforderliche Zugangsqualifikation (Diplom) zu besitzen, indem er Berufserfahrung (angestellt oder nicht), absolvierte Kurse oder andere persönliche Erfahrungen außerhalb eines Ausbildungssystems bestätigt. Bedingungen für den Zugang zu diesem Validierungsprozess: Mindestens 20 Jahre alt und mit einer Unterbrechung des Studiums von mindestens 2 Jahren. Folgende Schritte sind zu leisten:

1. Anleitung zur Definition des Projekts: Treffen mit REVA (Büro für die Validierung von Vorkenntnissen und die Wiederaufnahme von Studien), Berater und Einreichung eines VAPP-Portfolios.
2. Prüfung oder Validierung, einschließlich einer Bewertung früherer Erfahrungen durch einen pädagogischen Ausschuss.
3. Die abschließende Bewertung der Akten durch das Pädagogische Komitee
4. Ergebnis: Die Registrierung ist erlaubt oder nicht erlaubt.
Nach Absprache: Anmeldung zu Kursen
Bei Ablehnung: Vorschlag einer anderen effektiven Möglichkeit

Die Mitglieder des Pädagogischen Komitees sind Lehrer des Diploms, in das sich der Kandidat einschreiben möchte.

IV - Dokumentation und Unterstützung

„Ich konnte Unterlagen über meine Berufserfahrung zur Verfügung stellen: das Berufsnamensschild des Anwalts, die Bescheinigung über den Ausbildungsaufenthalt in meinem Land und in Frankreich sowie einen Presseartikel. Aber ich hatte keine Beweise oder Dokumente, um meine Lehrpläne und mein Diplom (meinen akademischen Hintergrund) zu belegen.“

V - Bewertung

Die Bewertung der Akten erfolgte durch das Pädagogische Komitee. Der Kandidat durfte sich im zweiten Jahr des Masterstudiums nicht anmelden. Das hat der Pädagogische Ausschuss entschieden: Ihre Bewerbung erfüllt nicht die Voraussetzung für die Aufnahme in den Master, vor allem, weil ihr Studium auf die Praxis und nicht so sehr auf die Theorie ausgerichtet war, was grundlegendes Wissen für den Zugang zum zweiten Jahr des Masterstudiums ist. Dem KandidatInnen wurde die Möglichkeit geboten, sich im ersten Jahr des Masterstudiums anzumelden.

³⁰ Siehe Fußnote 24 für weitere Informationen.

VI - Auswirkungen

Die Antragstellerin erhielt einen Bewertungsbericht, der die Entscheidung des Pädagogischen Komitees darlegte. Sie war mit dem Ergebnis zufrieden. Sie wird ihr Studium jedoch erst im nächsten akademischen Jahr aufgrund akuter gesundheitlicher Probleme wiederaufnehmen.

Sie floh vor dem Krieg in einem Kontext der Gewalt, so dass ihr Trauma und ihre negativen Emotionen wiederauftauchten.



Validation for
Inclusion of New
Citizens of Europe



Die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen (VNIL) ist ein wirksames Instrument, um den Bürgern und Bürgerinnen eine zweite Chance zu geben. Wenn dieses Instrument bei MigrantInnen und Geflüchteten eingesetzt wird, die sich in unserer Gesellschaft niederlassen wollen, wird VNIL zu einem unverzichtbaren Instrument zur Unterstützung dieser KandidatInnen. Allerdings verfügen nicht alle Validierungs-ExpertInnen über das Wissen und die Vorbereitung, um ihnen zu helfen. Vor allem, weil es kein formales Training für Validierungs-ExpertInnen gibt.

Dieses Dokument beschreibt einen Musterkurs eines weiterführenden Professional Development Course (CPDC), der dem Leser / der Leserin Einblicke und Ideen bei der Organisation von MitarbeiterInnenschulungen für Validierungsfachkräfte vermitteln soll, die mit KandidatInnen aus anderen Ländern während ihrer Anpassungsprozesse an unsere Gesellschaft zusammenarbeiten.

Die Kursstruktur wurde so konzipiert, dass sie sich an jedes institutionelle, regionale oder nationale Umfeld mit flexiblem Zeitplan anpassen lässt.

