



Volkshochschule  
im Landkreis Cham e.V.

## **Konferenz Bildungs- und Lernberatung**

15. Juli 2015, bvv Seminarzentrum München  
Erasmus+ Projekt „Match2NQF“  
Beratungskompetenzen vergleichbar beschreiben

**Martina Bachmeier**  
Internationale Projekte

## Was ist Match2NQF?

Match2NQF ist ein europäisches Projekt,  
gefördert im Rahmen des Programms für Erasmus+

mit Partnerorganisationen  
aus Deutschland, Spanien, Schweden und Frankreich



## Warum Match2NQF?

Mobilität auf dem europäischen  
Arbeitsmarkt



Kompetenzen wurden in anderen  
Ländern erworben  
(formal, non-formal, informell)

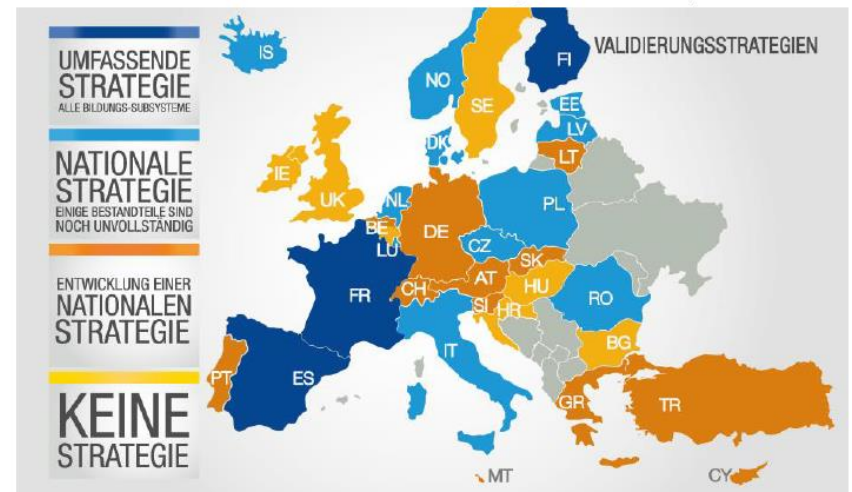


## Warum Match2NQF?

Forderung der Europäischen  
Kommission an die Mitgliedstaaten  
(bis 2018)



Nationale Strategien zur Validierung  
non-formaler und informeller  
Kompetenzen



## Wie arbeitet Match2NQF?

Einordnung von non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen auf Niveaustufen in den Nationalen Qualifikationsrahmen



z.B. DQR

<b>Niveau 1</b> Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbständigkeit</b>
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen.
<b>Niveau 2</b> Über Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbständigkeit</b>
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Über grundlegendes allgemeines Wissen und grundlegendes Fachwissen in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen.	Über grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen und deren Ergebnisse nach vorgegebenen Maßstäben beurteilen sowie Zusammenhänge herstellen.	In einer Gruppe mitwirken. Allgemeine Anregungen und Kritik aufnehmen und äußern. In mündlicher und schriftlicher Kommunikation situationsgerecht agieren und reagieren.	In bekannten und stabilen Kontexten weitgehend unter Anleitung verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen. Vorgegebene Lernhilfen nutzen und Lernberatung nachfragen.

## Wie arbeitet Match2NQF?

Wie kann eine Einordnung erfolgen?



Nutzung eines anerkannten  
Verfahrens zur Kompetenzmessung:  
KODE®-KompetenzAtlas

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
<b>Leoyalität</b> Fähigkeit, treuhaft zu handeln	<b>Normativethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethisch zu handeln	<b>Einsatzbereitschaft</b> Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln	<b>Selbst-Management</b> Fähigkeit, über eigene Handlungen zu gestalten	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Entscheidungen zweckgerichtet zu treffen	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, etwas selbstbestimmt zu gestalten	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, bestrebt zu handeln	<b>Mobilität</b> Fähigkeit, geradlinig / körperlich beweglich zu handeln
<b>Grüßwärtigkeit</b> Fähigkeit, freundlich zu handeln	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, eigenverantwortlich zu handeln	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, schöpferisch abstrakt zu handeln	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, Veränderungen gerne als Lernchancen zu verstehen und sich entsprechend zu handeln	<b>Innovationsfreudigkeit</b> Fähigkeit, Neuerungen gerne anzunehmen	<b>Selbstbarkeit</b> Fähigkeit, unter äußeren und inneren Bedingungen zu handeln	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, Handlungen gut und zermittelt auszuführen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, Handlungen selbst zu beginnen
<b>Humor</b> Fähigkeit, sich "von außen" und relativierend zu betrachten	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen Hilfe zu leisten	<b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit, gerne und selbstständig zu lernen	<b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, ganzheitlich zu denken und zu handeln	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, positiv und selbstbestimmt zu handeln	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, sozial verantwortlich zu handeln	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, ein Ergebnisbestreben zu verfolgen	<b>Zielorientiertes Führen</b> Fähigkeit, andere auf Ziele hin zu führen
<b>Mitarbeiterförderung</b> Fähigkeit, Mitarbeiter zu fördern	<b>Delegieren</b> Fähigkeit, Aufgaben sinnvoll zu verteilen	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, in geplanter Disziplin zu handeln	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, zuverlässig zu handeln	<b>Impulsgeben</b> Fähigkeit, anderen Handlungsperspektiven zu eröffnen	<b>Schlagfertigkeit</b> Fähigkeit, sachgemäß zu antworten	<b>Beharrlichkeit</b> Fähigkeit, beharrlich zu handeln	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, folgerichtig zu handeln
<b>Konfliktlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln	<b>Integrations-fähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen Personen erfolgreich zusammenzuarbeiten	<b>Akquisitions-stärke</b> Fähigkeit, andere für Aufgaben und Projekte zu werben	<b>Problemlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten	<b>Wissens-orientierung</b> Fähigkeit, acquired von anderen Akteuren zu erwerben	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu analysieren	<b>Konzeptions-stärke</b> Fähigkeit, weitere gut begründete Handlungsalternativen zu entwickeln	<b>Organisations-fähigkeit</b> Fähigkeit, organisatorische Aufgaben ableitend und erfolgreich zu bewältigen
<b>Team-fähigkeit</b> Fähigkeit, in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	<b>Dialogfähigkeit Kundenorientierung</b> Fähigkeit, sich auf andere (z.B. Kunden) im Gespräch einzustellen	<b>Experimentier-freude</b> Fähigkeit, in neuen Situationen zu experimentieren und neugierig zu handeln	<b>Beratungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, sachlicher und zweckgerichtet zu handeln	<b>Beurteilungsvermögen</b> Fähigkeit, Sachverhalte zu beurteilen	<b>Fließ</b> Fähigkeit, Anpassungen und Alternativen zu entwickeln	<b>Systematisch-methodisches Vorgehen</b> Fähigkeit, Handlungen oder systematisch zu bewältigen
<b>Kommunikations-fähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	<b>Kooperations-fähigkeit</b> Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	<b>Sprachgewandtheit</b> Fähigkeit, für sprachliche Kommunikation zu handeln	<b>Verständnis-bereitschaft</b> Fähigkeit, andere zu verstehen und sich verständlich zu machen	<b>Projektmanagement</b> Fähigkeit, Projekte erfolgreich durchzuführen	<b>Folgebewusstsein</b> Fähigkeit, die Folgen von Entscheidungen zu erkennen	<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, relevantes Fachwissen anzuwenden zu beherrschen	<b>Markenkenntnisse</b> Fähigkeit, sich Markennamen zu merken und entsprechend zu handeln
<b>Beziehungsmanagement</b> Fähigkeit, verbindliche Beziehungen zu gestalten	<b>Anpassungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an wechselnde Anforderungen anzupassen	<b>Pflichtgefühl</b> Fähigkeit, einen gewissen Verantwortung zu handeln	<b>Gewissenhaftigkeit</b> Fähigkeit, gewissenhaft zu handeln	<b>Lehr-fähigkeit</b> Fähigkeit, andere etwas zu lehren	<b>Fachliche Anerkennung</b> Fähigkeit, eigene Leistungen zu präsentieren	<b>Planungsverhalten</b> Fähigkeit, vorausschauend und zielgerichtet zu handeln	<b>Fach-übergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, fachliche Kenntnisse zu übertragen
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</b>			

## Wie arbeitet Match2NQF?

Vergleich der Deskriptoren im DQR  
und Beschreibungen im KODE®-  
KompetenzAtlas



„Conversion Matrix“ mit  
27 Kompetenzen auf verschiedenen  
Niveaustufen des DQR

Key Competences	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	Level 7	Level 8
1. Consulting skills								
2. Assessment skills								
3. Openness - addresser-orientation / Dialogue skills / Customer orientation								
4. Taking responsibility for oneself / Ability to take on responsibility								
5. Result-oriented action								
6. Professional recognition								
7. Interdisciplinary knowledge								
8. Professional expertise								
9. Consciousness of the consequences								
10. Holistic thinking								
11. Design skills / Creative drive / Creative force								
12. Initiative								
13. Communication skills								
14. Conceptual skills								
15. Ability to cooperate								
16. Willingness to learn								
17. Personnel development								
18. Normative-ethical attitudes								
19. Openness to changes								
20. Planning skills								
21. Problem solving skills								
22. Creative skills / Creativity								
23. Selfmanagement								
24. Teamwork skills								
25. Ability to understand								
26. Knowledge orientation								
27. Target oriented leadership								



## Wie arbeitet Match2NQF?

Festlegung von bestimmten Kompetenzen  
und Niveaustufen ist Grundlage für die  
Messung



### Entwicklung von Tools:

1. Kompetenzbiografie
2. Narratives Interview mit Kompetenzverankerungsnachweisen
3. Arbeitsbasiertes Kompetenzinterview
4. Berufsspezifisches Kompetenzinterview

Key Competences	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	Level 7	Level 8
1. Consulting skills								
2. Assessment skills								
3. Openness - addresser-orientation / Dialogue skills / Customer orientation								
4. Taking responsibility for oneself / Ability to take on responsibility								
5. Result-oriented action								
6. Professional recognition								
7. Interdisciplinary knowledge								
8. Professional expertise								
9. Consciousness of the consequences								
10. Holistic thinking								
11. Design skills / Creative drive / Creative force								
12. Initiative								
13. Communication skills								
14. Conceptual skills								
15. Ability to cooperate								
16. Willingness to learn								
17. Personnel development								
18. Normative-ethical attitudes								
19. Openness to changes								
20. Planning skills								
21. Problem solving skills								
22. Creative skills / Creativity								
23. Selfmanagement								
24. Teamwork skills								
25. Ability to understand								
26. Knowledge orientation								
27. Target oriented leadership								



## Was wurde bereits erreicht?

### Deutschland:

Conversion Matrix für DQR

Tools für die Berufsgruppen:

- Physiotherapeut/in
- Altenpfleger/in
- Management im Gesundheitsbereich
- Wohnbereichsleitung im Pflegeheim

### Europa:

Conversion Matrix für EQF



## Was wurde bereits erreicht?

### **Alle Projektländer:**

Untersuchung zur Entwicklung der nationalen Qualifikationsrahmen und deren Einsatz in der Praxis, insbesondere im Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens.

(Befragungen von Bildungsberatern und Stakeholdern)

<http://match2nqf.edublogs.org/resources/>

**Schweden, Spanien, Frankreich:**  
Entwicklung der Conversion Matrix

## Wie geht es weiter?

### Workshops mit Fachleuten

### Entwicklung von Tools für Berufsgruppen:

- Bildungsberater
- 3 weitere Berufsgruppen

### Beschreibung des Profils

### „Bildungsberater“ nach ECVET-Richtlinien

DQR - 27 Competences		Short Description	Assignment of Key competences		
Key competences			1	2	3
7 - Ability to advise others	Ability to consult/advise other people and organisations	1 She advises the individual client for a private or public employment agency	She has advanced knowledge of job vacancies, employment opportunities and job search facilities including public and private employment agencies	identifying relevant options, making decisions in educational certification process and transition process between school and labour market or higher	S q tr
13 - Self-reliance	Ability to act in a self-dependent way	2 She can act independently on her/his own responsibility	She organises independently the activities that stimulate the lifelong learning process and helping the client become autonomous	She is able to use the tools, instruments, questionnaires for recognition of learning outcomes	S f a
11 - Dialogue ability / customer orientation	Ability to take others perspectives into account (i.e. customer)	3 She is able to point out the advantages and disadvantages of public and private employment agencies in the context of individual needs of the client	identifying relevant options, making decisions in educational certification process and transition process between school and labour market or higher and narrow the distance	She is able to support the development of the tailor-made learning plan	S tr p ir

## Wie geht es weiter?

## Bildungsberater hat Schlüsselfunktion

- Es gibt europaweit eine Vielzahl an Beratern im Bildungsbereich mit unterschiedlichen Qualifikationen
- Er/sie arbeitet an der Schnittstelle mit Zuwanderern / Mobilität
- Er/sie muss non-formale und informell erworbene Kompetenzen erkennen und sichtbar machen
- Beraterfunktion

Am eigenen Berufsprofil die Übertragbarkeit der Methode auf andere Berufsgruppen lernen.

Bild 10 Erweiterter KODE®-KompetenzAtlas - Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
<b>Loyalität</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethische Grundsätze zu befolgen	<b>Einheitsbereitschaft</b> Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten	<b>Stellenmanagement</b> Fähigkeit, Aufgaben zu organisieren	<b>Entscheidungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, Handlungen auszuführen	<b>Mobilität</b> Fähigkeit, sich an neue Umstände anzupassen
<b>Glaubwürdigkeit</b> Fähigkeit, sich als vertrauenswürdig zu zeigen	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, für eigene Handlungen verantwortlich zu sein	<b>Schülerische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, sich an Lernprozesse zu beteiligen	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Innovations-treue</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Belastbarkeit</b> Fähigkeit, unter Druck zu arbeiten	<b>Ausführungs-bereitschaft</b> Fähigkeit, Handlungen auszuführen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, Handlungen aus eigener Initiative zu ergreifen
<b>Humor</b> Fähigkeit, sich über sich selbst zu lustig machen	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen zu helfen	<b>Lebensfreude</b> Fähigkeit, Freude an der Arbeit zu empfinden	<b>Gerechtigkeitssinn</b> Fähigkeit, gerecht zu handeln	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, positiv zu denken	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, sich an soziale Verantwortung zu beteiligen	<b>Systemorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen	<b>Zeitorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, Zeit zu managen
<b>Flexibilität</b> Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen	<b>Delegieren</b> Fähigkeit, Aufgaben zu übertragen	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, sich an Zeitplan zu halten	<b>Impulsivität</b> Fähigkeit, spontan zu handeln	<b>Schlagfertigkeit</b> Fähigkeit, sich an Kritik zu öffnen	<b>Bekanntheit</b> Fähigkeit, sich zu präsentieren	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, Handlungen durchzuführen
<b>Konfliktlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Konflikte zu lösen	<b>Integrations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich in Teams einzufügen	<b>Aktionsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Aufgaben zu beteiligen	<b>Problemlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Probleme zu lösen	<b>Wissens-orientierung</b> Fähigkeit, sich an Lernen zu beteiligen	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, Probleme zu analysieren	<b>Konzeptions-fähigkeit</b> Fähigkeit, Ideen zu entwickeln	<b>Organisations-fähigkeit</b> Fähigkeit, Strukturen zu organisieren
<b>Teamfähigkeit</b> Fähigkeit, sich in Teams einzufügen	<b>Kundenorientierung</b> Fähigkeit, sich an Kundenbedürfnisse anzupassen	<b>Experimentierfreude</b> Fähigkeit, sich an neue Aufgaben zu beteiligen	<b>Berufungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Berufung anzupassen	<b>Selbstkritik</b> Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren	<b>Bearbeitungs-vermögen</b> Fähigkeit, Aufgaben zu bearbeiten	<b>Planungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Handlungen zu planen	<b>Systemisches Denken</b> Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen
<b>Kommunikations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Kommunikation zu beteiligen	<b>Empathie</b> Fähigkeit, sich an andere zu beteiligen	<b>Sprach-gewandtheit</b> Fähigkeit, sich an Sprache zu beteiligen	<b>Verständnis-bereitschaft</b> Fähigkeit, sich an andere zu beteiligen	<b>Projekt-management</b> Fähigkeit, Projekte zu managen	<b>Empfindungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Emotionen anzupassen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, Handlungen aus eigener Initiative zu ergreifen	<b>Marken-bewusstsein</b> Fähigkeit, sich an Marken anzupassen
<b>Beziehungs-management</b> Fähigkeit, Beziehungen zu managen	<b>Anpassungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an neue Umstände anzupassen	<b>Pflicht-gefühl</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Gewissen-haftigkeit</b> Fähigkeit, sich an Moral zu halten	<b>Lebens-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Leben anzupassen	<b>Fachliche Aneignung</b> Fähigkeit, sich an Fachwissen anzupassen	<b>Planungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Handlungen zu planen	<b>Übertragende Fertigkeit</b> Fähigkeit, Handlungen zu übertragen
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</b>			

## Wie geht es weiter?

### Umfrage:

Was sind Ihrer Ansicht nach die wichtigsten Kompetenzen eines Bildungsberaters?

Bitte kreuzen Sie maximal 12 Kompetenzen an.

P Personale Kompetenz						A Aktivitäts- und Handlungskompetenz									
<b>Loyalität</b> Fähigkeit, treu zu sein und sich an Regeln zu halten	<b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethische Grundsätze zu befolgen	<b>Einzelne Selbstbewusstheit</b> Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren	<b>Selbst-Management</b> Fähigkeit, sich selbst zu organisieren	<b>Entscheidungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, Dinge zu tun	<b>Mutigkeit</b> Fähigkeit, Risiken zu eingehen	<b>Gläubigkeit</b> Fähigkeit, an etwas zu glauben	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, für sich selbst verantwortlich zu sein	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen	<b>Innovations-fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Beitragbarkeit</b> Fähigkeit, einen Beitrag zu leisten	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, Aufgaben zu übernehmen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, selbstständig zu handeln
<b>Kommunikation</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu verständigen	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen zu helfen	<b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit, Neues zu lernen	<b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, positiv zu denken	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, sich für andere einzusetzen	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, Ziele zu erreichen	<b>Zielorientiertes Führen</b> Fähigkeit, andere zu leiten	<b>Wartungs-förderung</b> Fähigkeit, Dinge zu reparieren	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, Versprechen zu halten	<b>Impuls-gabe</b> Fähigkeit, Ideen zu äußern	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, objektiv zu sein	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, durchhalten	
<b>Konfliktlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Konflikte zu lösen	<b>Integrations-fähigkeit</b> Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen	<b>Akquisitions-fähigkeit</b> Fähigkeit, Neues zu lernen	<b>Problemlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Probleme zu lösen	<b>Wissens-orientierung</b> Fähigkeit, Neues zu lernen	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen	<b>Konzeptions-fähigkeit</b> Fähigkeit, Ideen zu entwickeln	<b>Organisations-fähigkeit</b> Fähigkeit, Dinge zu organisieren	<b>Team-fähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Experten-tum</b> Fähigkeit, in einem Bereich zu sein	<b>Schöpf-fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, objektiv zu sein	<b>Beitrag-barkeit</b> Fähigkeit, einen Beitrag zu leisten	<b>Fach-kenntnis</b> Fähigkeit, in einem Bereich zu sein	<b>Systematisches methodisches Handeln</b> Fähigkeit, Dinge systematisch zu tun
<b>Kommunikations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu verständigen	<b>Kooperations-fähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten	<b>Sprach-gewandtheit</b> Fähigkeit, in der Muttersprache zu kommunizieren	<b>Verständnis-bereitschaft</b> Fähigkeit, andere zu verstehen	<b>Projekt-management</b> Fähigkeit, Projekte zu planen	<b>Folge-bereitschaft</b> Fähigkeit, Entscheidungen zu akzeptieren	<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, in einem Bereich zu sein	<b>Werte-kenntnis</b> Fähigkeit, Werte zu erkennen	<b>Bedarfs-management</b> Fähigkeit, Bedürfnisse zu erkennen	<b>Anpassungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen	<b>Pflicht-gefühl</b> Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen	<b>Gewissen-schaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Lern-fähigkeit</b> Fähigkeit, Neues zu lernen	<b>Fachliche Ackerbauung</b> Fähigkeit, in einem Bereich zu sein	<b>Planungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Dinge zu planen	<b>Fach-übergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, in mehreren Bereichen zu sein

## Wie geht es weiter?

**Workshop 2 um 16.00 Uhr:**

Ergebnis und Diskussion der Umfrage

Vertiefung durch Formulierung der Ausprägungen dieser Kompetenzen

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
<b>Loyalität</b> Fähigkeit, treu zu sein und sich an Regeln zu halten	<b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethische Werte zu erkennen und zu handeln	<b>Einzelne Selbstbewusstheit</b> Fähigkeit, sich selbst zu erkennen und zu schätzen	<b>Selbst-Management</b> Fähigkeit, sich selbst zu organisieren und zu steuern	<b>Entwicklungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich weiterzubilden und zu verbessern	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, sich anstrengen und zu handeln	<b>Mobilität</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen
<b>P</b>	<b>P</b>	<b>P/A</b>	<b>P/A</b>	<b>A/P</b>	<b>A/P</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
<b>Glaubwürdigkeit</b> Fähigkeit, vertrauenswürdig zu sein	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, sich selbst zu organisieren und zu steuern	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Innovations-fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen	<b>Bereitschaft</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen
<b>P/S</b>	<b>P</b>	<b>P/A</b>	<b>P/A</b>	<b>A/P</b>	<b>A/P</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
<b>Konformität</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen zu helfen	<b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit, sich weiterzubilden und zu verbessern	<b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Bereichen zu erkennen	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, positiv zu denken und zu handeln	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, sich an soziale Verantwortung zu binden	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, sich an Ziele zu binden	<b>Dezentriertes Führen</b> Fähigkeit, sich an andere zu binden
<b>P/S</b>	<b>P/S</b>	<b>P/F</b>	<b>P/F</b>	<b>A/S</b>	<b>A/S</b>	<b>A/F</b>	<b>A/F</b>
<b>Wartebereitschaft</b> Fähigkeit, auf Veränderungen zu warten	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Impulsivität</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen	<b>Selbstbewusstheit</b> Fähigkeit, sich selbst zu erkennen und zu schätzen	<b>Kompetenz</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>S/P</b>	<b>S/P</b>	<b>S/P</b>	<b>S/P</b>	<b>A/S</b>	<b>A/P</b>	<b>A/P</b>	<b>A/P</b>
<b>Konfliktfähigkeit</b> Fähigkeit, Konflikte zu lösen	<b>Integrationsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Akquisitiv-fähigkeit</b> Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen	<b>Problemlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Probleme zu lösen	<b>Wissensorientierung</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Konzeptions-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen	<b>Organisations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen
<b>S/P</b>	<b>S/P</b>	<b>S/A</b>	<b>S/A</b>	<b>F/P</b>	<b>F/P</b>	<b>F/A</b>	<b>F/A</b>
<b>Teamfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Dialogfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Experimentier-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Selbstbewusstheit</b> Fähigkeit, sich selbst zu erkennen und zu schätzen	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Bewertungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Systematisches methodisches Handeln</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S/F</b>	<b>S/F</b>	<b>F/P</b>	<b>F/P</b>	<b>F/A</b>	<b>F/A</b>
<b>Kommunikations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Kooperations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Sprach-gewandtheit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Verständnis-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Projektmanagement</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Folge-bereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Markenbewusstsein</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S/F</b>	<b>S/F</b>	<b>F/S</b>	<b>F/S</b>	<b>F</b>	<b>F</b>
<b>Beteiligungsmanagement</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Anpassungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Pflichtbewusstsein</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Gewissenhaftigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Lern-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Fachliche Anerkennung</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Planungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Fach-übergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S/F</b>	<b>S/F</b>	<b>F/S</b>	<b>F/S</b>	<b>F</b>	<b>F</b>





Erasmus+ Projekt „Match2NQF“  
Beratungskompetenzen vergleichbar beschreiben

Was ist das Ziel?

## Entwicklung von Handbuch und Tools

für alle Projektländer und ihre  
Qualifikationsrahmen

sowie für den Europäischen  
Qualifikationsrahmen (EQF)

(EN, DE, ES, FR, SE)

bis Sommer 2016

# Match2NQF

Matching Non-Formally Acquired Competences to National Qualifications Frameworks

Newsletter, März 2016

<http://match2nqf.edublogs.org>

## Match2NQF

Matching Non-Formally Acquired Competences to National Qualifications Frameworks

### Was ist Match2NQF?

Arbeitsmigration ist ein Prozess, der im Wesentlichen das Gesicht des heutigen Europas beeinflusst: Immer mehr Menschen nutzen die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten, weil sie nach Zufriedenheit mit ihrer Arbeit, besseren Lebensbedingungen und finanzieller Stabilität suchen. Daher ist die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen, gerade aus dem Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens, eines der zentralen Themen in Europa. Match2NQF will Beratern und Beraterinnen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein Handbuch und eine Reihe von verbesserten Tools bieten, um so die Kompetenzen von Menschen mit hoch entwickelten Fähigkeiten und / oder fehlenden formalen Qualifikationen zu messen. Gleichzeitig kann so das Fehlen von Kompetenzen bzw. Teilqualifikationen und der entsprechende Schulungsbedarf in Abhängigkeit mit den Niveaus des Europäischen Kompetenzrahmens bzw. der nationalen Kompetenzrahmen festgelegt werden. Ausgangspunkt ist die Übertragung der KADE-NQF-Methodik, die erstmalig das renommierte KODES-Modell zur Anerkennung und Validierung von Kompetenzen (wird sich jedoch derjenigen aus dem Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens) mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen und der Deutsche Qualifikationsrahmen zusammenbringt. Neben diesen beiden Rahmenwerken wird Match2NQF nun auch die die Nationalen Qualifikationsrahmen von Frankreich, Spanien und Schweden berücksichtigen.

### Aktivitäten

Die Hauptaktivitäten des Projekts umfassen:

- Recherche und Bericht zu den nationalen Qualifikationsrahmen im Kontext des nicht-formalen und informellen Lernens sowie der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen;
- Entwicklung von Curricula und Tools für "Bildungsberater";
- Entwicklung eines verbesserten Sets von vier Bewertungs-Tools, zwei davon mit besonderem Bezug auf spezielle Qualifikationsprofile, die jeweils auf die nationalen Qualifikationsrahmen von Deutschland, Spanien, Frankreich und Schweden abgestimmt sind.

In der ersten Phase dieses zweijährigen Projekts arbeiten alle Partner an der Recherche und den Berichten zu ihren nationalen Qualifikationsrahmen im Kontext des nicht-formalen und informellen Lernens. Die Recherche zeigt, dass es in allen Ländern beide Zielgruppen die Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen als sehr wichtig erachten. In vielen Fällen gibt es aber keine klaren Strategien, wie man die Instrumente und Werkzeuge in der praktischen Arbeit im Beratungsbereich implementiert und wie dann in der Folge die Klienten von diesen Möglichkeiten profitieren, die mit der Anerkennung und Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen angeboten werden können.

Darüber hinaus wurde eine Umfrage durchgeführt, mit jeweils 10 nationalen Stakeholdern und 25 Beratern aus der Phase in Deutschland, Frankreich, Spanien und Schweden. Erste Ergebnisse der Fragebögen zeigen, dass in allen Ländern beide Zielgruppen die Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen als sehr wichtig erachten. In vielen Fällen gibt es aber keine klaren Strategien, wie man die Instrumente und Werkzeuge in der praktischen Arbeit im Beratungsbereich implementiert und wie dann in der Folge die Klienten von diesen Möglichkeiten profitieren, die mit der Anerkennung und Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen angeboten werden können.

Aufgeführte Berichte zu allen Ländern finden Sie demnächst auf der Webseite des Projekts.

Agreement Number 2014-1-DE02-KA202-001619

Kofinanziert durch die Europäische Union

Erasmus+

**Projektpartner:**

- VHS**  
Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (Deutschland)  
[www.vhs-cham.de](http://www.vhs-cham.de)
- UFR**  
Association pour le Développement de la Pédagogie de l'Individualisation (Frankreich)  
[www.education.fr](http://www.education.fr)
- Folkuniversitetet**  
Folkuniversitetet Kurser och utbildning vid Lunds Universitet (Schweden)  
[www.folkuniversitetet.se](http://www.folkuniversitetet.se)
- Generalitat de Catalunya**  
Departament d'Ensenyament  
Generalitat de Catalunya – Departament d'Ensenyament – Departament General de Formació Professional (Sistema Especial) (Spanien)  
[www.gencat.cat](http://www.gencat.cat)



## Wie kann man beitragen?

Zum **Projekterfolg** trägt der rege **Austausch mit Fachleuten** aus dem Bereich Bildungsberatung bei, z.B.

- Email-Verteiler für Newsletter
- Beteiligung an Workshops
- Expertenbeurteilung des Handbuchs/Tools

Weitere Informationen unter

<http://match2nqf.edublogs.org/>

Newsletter, März 2016

<http://match2nqf.edublogs.org>

## Match2NQF

Matching Non-Formally Acquired Competences to National Qualifications Frameworks

### Was ist Match2NQF?

Arbeitsmigration ist ein Prozess, der im Wesentlichen das Gesicht des heutigen Europas beeinflusst: Immer mehr Menschen nutzen die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten, weil sie nach Zufriedenheit mit ihrer Arbeit, besseren Lebensbedingungen und finanzieller Stabilität suchen. Daher ist die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen, gerade aus dem Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens, eines der zentralen Themen in Europa.

Match2NQF will Beratern und Beraterinnen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein Handbuch und eine Reihe von verbesserten Tools bieten, um sie die Kompetenzen von Menschen mit hoch entwickelten Fähigkeiten und / oder fehlenden formalen Qualifikationen zu messen. Gleichzeitig kann so das Fehlen von Kompetenzen bzw. Teilqualifikationen und der entsprechende Schulungsbedarf in Abstimmung mit den Niveaus des Europäischen Kompetenzrahmens bzw. der nationalen Kompetenzrahmen festgelegt werden. Ausgangspunkt ist die Übertragung der KADE-NQF-Methodik, die erstmalig das renommierte KODES-Modell zur Anerkennung und Validierung von Kompetenzen (wünschenswert derjenigen aus dem Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens) mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen und der Deutsche Qualifikationsrahmen zusammenbringt. Neben diesen beiden Rahmenwerken wird Match2NQF nun auch die die Nationalen Qualifikationsrahmen von Frankreich, Spanien und Schweden berücksichtigen.

### Aktivitäten

Die Hauptaktivitäten des Projektes umfassen:

- Recherche und Bericht zu den nationalen Qualifikationsrahmen im Kontext des nicht-formalen und informellen Lernens sowie der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen;
- Entwicklung von Curricula und Tools für "Bildungsberater";
- Entwicklung eines verbesserten Sets von vier Bewertungs-Tools, zwei davon mit besonderem Bezug auf spezielle Qualifikationsprofile, die jeweils auf die nationalen Qualifikationsrahmen von Deutschland, Spanien, Frankreich und Schweden abgestimmt sind.

In der ersten Phase dieses zweijährigen Projektes arbeiten alle Partner an der Recherche und den Berichten zu ihren nationalen Qualifikationsrahmen im Kontext des nicht-formalen und informellen Lernens. Die Recherche zeigt, dass es in allen Ländern neue Entwicklungen gibt, im Validierungsprozess nicht nur formales Lernen zu berücksichtigen, sondern mehr und mehr auch nicht-formales und informelles Lernen einzubeziehen.

Darüber hinaus wurde eine Umfrage durchgeführt, mit jeweils 10 nationalen Stakeholdern und 25 Beratern aus der Phase in Deutschland, Frankreich, Spanien und Schweden. Erste Ergebnisse der Fragebögen zeigen, dass in allen Ländern beide Zielgruppen die Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen als sehr wichtig erachten. In vielen Fällen gibt es aber keine klaren Strategien, wie man die Instrumente und Werkzeuge in der praktischen Arbeit im Beratungsbereich implementiert und wie dann in der Folge die Klienten von diesen Möglichkeiten profitieren, die mit der Anerkennung und Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen angeboten werden können.

Ausführliche Berichte zu allen Ländern finden Sie demnächst auf der Website des Projekts.

Agreement Number 2014-1-DE02-KA202-001619

Kofinanziert durch die Europäische Union

**Projektpartner:**

- vhs**  
Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.  
(Deutschland)  
[www.vhs-obern.de](http://www.vhs-obern.de)
- vhs**  
Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.  
(Frankreich)  
[www.education.fr](http://www.education.fr)
- Folkuniversitetet**  
Folkuniversitetet  
Kursverksamheter vid Lunds Universitet  
(Schweden)  
[www.folkuniversitetet.se](http://www.folkuniversitetet.se)
- Departament de Catalunya  
Departament d'Ensenyament**  
Generalitat de Catalunya –  
Departament d'Ensenyament –  
Direcció General de Formació  
Professionals i Tècnics i Ensenyaments  
de Règim Especial  
(Spanien)  
[www.ogecati.cat](http://www.ogecati.cat)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.  
Pfarrer-Seidl-Str. 1  
93413 Cham

Martina Bachmeier  
Telefon 09971 8501-20  
Email [mbachmeier@vhs-cham.de](mailto:mbachmeier@vhs-cham.de)



