

# LEHRGANG ZUR WEITERBILDUNG VON FACHKRÄFTEN IN DER FACHLICHEN KOMPETENZFESTSTELLUNG BEI ERWACHSENEN

CURRICULUM





## Lehrgang Berater im ValiSkills-Verfahren

1. Das Projekt ValiSkills2 .....	3
2. Die Zielgruppe .....	4
3. Der Kompetenzbegriff .....	5
4. Validierung.....	7
5. Abschlussorientierte Weiterbildung .....	8
6. Das ValiSkills Verfahren.....	9
7. Das e-portfolio .....	10
8. Beratung im Verfahren.....	11
9. Qualitätssicherung .....	13
10. Anhang - Beispiele von Selbstbeurteilungen .....	14

## Seminarprogramm (Pilotkurs, Januar bis März 2017)

### Literaturliste für Berater/-innen

## 1. Das Projekt ValiSkills2

Das Projekt ValiSkills ist entstanden als Reaktion auf die Entwicklungen in der Folge der globalen Wirtschaftskrise 2008. Die Lage geringqualifizierter Erwachsener hat sich seither zugespitzt, ihre Arbeitslosenquote ist wesentlich höher als diejenige von Personen mit Berufsabschluss. Gleichzeitig beklagt die Wirtschaft einen wachsenden Mangel an Fachkräften, welche mit ihrem Wissen, ihren Fertigkeiten und Erfahrungen für die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand der Gesellschaft das wichtigste Potenzial darstellen.

Das Potenzial für die Sicherung von ausreichend Fachkräften liegt einerseits im Bereich einer hochwertigen beruflichen Erstausbildung, immer mehr jedoch auch der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch geringqualifizierte Erwachsene ohne abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung oder berufliche Quereinsteiger.

Für die letztgenannte Zielgruppe wurde im Rahmen des Projektes ValiSkills ein belastbares Verfahren zur Feststellung und Bewertung nachgewiesener Handlungskompetenzen bei berufserfahrenen, formal geringqualifizierten Erwachsenen für den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses entwickelt.

Im ersten Teil des Projektes wurde zunächst exemplarisch für die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung in einem kaufmännischen Beruf im deutschen Weiterbildungsmarkt ein solches Verfahren entwickelt.

Im zweiten Teil wurde die Weiterentwicklung des Verfahrens in Angriff genommen unter Berücksichtigung der bisherigen Praxiseinführung und unter Erweiterung des Berufsspektrums (Kaufmann Einzelhandel, Lagerlogistiker, Konditor, Gebäudereiniger). Die Nutzerfreundlichkeit wurde wesentlich erhöht, womit die Verbreitung des Verfahrens wesentlich unterstützt werden soll.

## 2. Die Zielgruppe

Das ValiSkills Verfahren richtet sich in erster Linie an berufserfahrene grundsätzlich lernmotivierte Erwachsene, die z.B. mittels modularer Nachqualifizierung einen beruflichen Abschluss anstreben.

Unter formal geringqualifizierten Erwachsenen versteht man Beschäftigte und Arbeitssuchende zwischen 25 und 64 Jahren mit oder ohne abgeschlossene Schulbildung, mit abgebrochener Berufsbildung oder Studium, Berufsrückkehrende, solche mit nicht mehr verwertbaren Qualifikationen oder Personen deren ausländischer Berufsabschluss im Aufenthaltsland nicht anerkannt ist.

Dieser sehr heterogenen Gruppe gemeinsam ist, dass aus familiären, sozialen, Alters- oder anderen Gründen eine vollzeitliche zwei- oder dreijährige Ausbildung nicht mehr in Frage kommt. Für geringqualifizierte Beschäftigte kommen deshalb am ehesten berufsbegleitende Qualifizierungsangebote (z.B. modulare Nachqualifizierung) in Frage, während Arbeitssuchende auch in kompakten Vollzeitkursen (z.B. Umschulung) zum anerkannten Berufsabschluss geführt werden können.

Entscheidend für die Wahl der geeigneten und effizienten Weiterbildungsform sind die individuellen fachlichen Voraussetzungen und die daraus abgeleiteten Qualifizierungsbedürfnisse. Dazu bedarf es einer Feststellung und Bewertung der im bisherigen Beschäftigungsverlauf erworbenen und anwendungsbereiten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, kurz der Handlungskompetenzen.

Das Validierungsverfahren kann nur erfolgreich sein, wenn bei den Kandidaten die Erwartungshaltung besteht, dass das eigene Handeln etwas bewirkt. Die Selbststeuerung ist das übergeordnete Ziel. Das Aufarbeiten der vorhandenen Kompetenzen ist als ein Prozess der Entwicklung und Befähigung zu gestalten. Die Beratung und anschliessend die Beurteilung müssen auf eine Gesamtwürdigung ausgerichtet sein und dürfen sich nicht auf Defizite konzentrieren. Hinweise auf non-formal und informell erworbene Kompetenzen könnten sonst übersehen werden.

Unter non-formal versteht man Kurse, Seminare, Tagungen u.ä., die nicht im schulischen oder beruflichen Kontext stehen und die zu keinem offiziellen Abschluss führen. Informell werden Kompetenzen ausserhalb irgendeiner Lernveranstaltung erworben, im familiären Umfeld, durch Freizeitaktivitäten, jedoch durchaus auch im beruflichen Umfeld (training-on-the-job).

Im ValiSkills-Verfahren geschieht die Feststellung und Bewertung durch den Einsatz eines elektronischen Instruments, dem ValiSkills e-portfolio. Darin wird in einem online Tool nach den berufsspezifischen Kompetenzen gefragt. Die Kandidaten im Verfahren füllen zu jeder Kompetenz aus, wo sie diese erworben haben und wie sie sie in ihrem beruflichen Alltag anwenden. Zusätzlich können Nachweise in schriftlicher oder elektronischer Form hochgeladen werden.

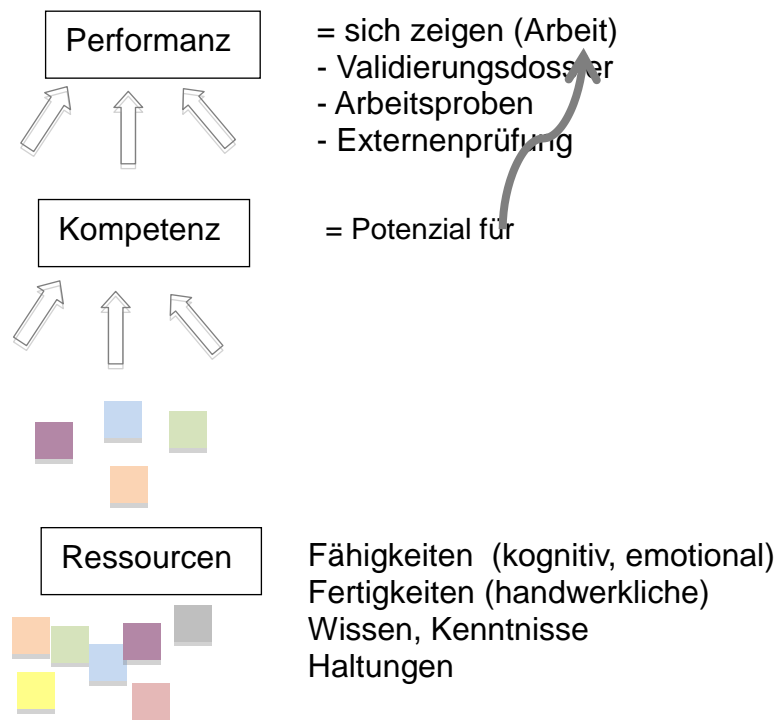
### 3. Der Kompetenzbegriff

Was versteht man unter (Handlungs-)Kompetenzen? Le Boterf (2000)<sup>1</sup> unterscheidet zwischen Ressourcen und Kompetenzen, wobei Ressourcen (bewusste oder unbewusste) individuelle Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Umweltbedingungen das Potenzial einer Person darstellen. Kompetenzen entstehen dann in der Kombination von Ressourcen vor Ort, im Verhältnis zur Erwartung von Leistungen. Kompetenzen werden demnach nur im Arbeitsprozess sichtbar und können nur dort evaluiert werden. Die ausgewiesene und sichtbar gewordene Kompetenz nennt Le Boterf Performanz. Erst diese Performanz ist qualifizierbar und damit von einer externen Autorität anerkennbar.

In Weinert (2001)<sup>2</sup> wird dies so formuliert: die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Handlungen aus zu führen und/oder Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften verantwortungsvoll nutzen zu können vgl. Abb. 1.

Bezogen auf die Erfassung und Beschreibung von Kompetenzen genügt es nicht, zu behaupten, dass man das eine oder das andere kann. Erst die konkrete Handlungssituation, in der die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten oder Haltungen zur Erfüllung einer Aufgabe nutzbringend angewendet werden, belegt die Kompetenz.

Abb. 1:



<sup>1</sup> Le Boterf, G. (2000): Construire les compétences individuelles et collectives. Paris: Editions d'Organisation.

<sup>2</sup> Weinert, Franz E. (Hrsg.), Leistungsmessungen in Schulen, Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 2001 S. 27f.

Kompetenz lässt sich auch so beschreiben: Kompetent ist, wer fähig ist, komplexe berufliche Situationen zu bewältigen und wer in bestimmten Situation Ressourcen mobilisieren und kombinieren kann.

Wie Schubiger (2013)<sup>3</sup> klar macht, darf eine weitere Dimension nicht vergessen werden: Zu Wissen und Können gehört auch das Wollen. Nur wenn alle drei Dimensionen ausreichend vorhanden sind, können Kompetenzen entstehen und sich in der Performanz zeigen.

---

<sup>3</sup> Schubiger, A., Lehren und Lehren, hep Verlag, Bern, 2013, S. 24.

## 4. Validierung

Unter Validierung versteht man ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle feststellt und bestätigt, dass eine Person, die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat, bzw. über die erforderlichen Kompetenzen verfügt.

Sie umfasst die folgenden vier Schritte:

Identifizierung	der besonderen Erfahrungen einer Person
Dokumentierung	um die Erfahrungen der Person sichtbar zu machen
Bewertung	der Erfahrungen
Zertifizierung	der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer teilweisen oder vollständigen Qualifikation führen kann

Die EU-Mitgliedstaaten haben im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses zur Modernisierung der beruflichen Bildung gemeinsame Grundsätze entwickelt. Dazu gehören die „Grundsätze und Leitlinien für die Ermittlung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens“.

Der EU-Rat hat den Mitgliedstaaten empfohlen, bis 2018 Regelungen einzuführen, die den Einzelnen befähigen, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nicht formales und informelles Lernen erworben wurden, validieren zu lassen und auf der Grundlage validierter Lernerfahrungen eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation zu erlangen.



## 5. Abschlussorientierte Weiterbildung

In Deutschland gibt es seit einigen Jahren die Möglichkeit, sich mittels der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung (MNQ) möglicherweise fehlende Fähigkeiten und Fertigkeiten noch anzueignen und auf die Externenprüfung vorzubereiten. Diese soll auch als Strukturmodell für die zukünftige berufliche Weiterbildung oder als dritter Weg zum Berufsabschluss, neben Erstausbildung und Umschulung.

Die mit Hilfe des ValiSkills-Verfahrens festgestellten und bewerteten Handlungskompetenzen bilden die Grundlage für die bedarfsgerechte Planung der modularen Nachqualifizierung. Der individuelle Qualifizierungsplan legt einen realistischen inhaltlichen, zeitlichen und organisatorischen Umfang des Lernprozesses fest, der sich an den individuellen Möglichkeiten der Klienten orientiert. Die Module richten sich an den betrieblichen Handlungsfeldern aus und sind mit den zuständigen Stellen abgestimmt. Sie schliessen mit einer Leistungsüberprüfung ab, die Eingang in die ValiSkills Dokumentation findet. Die Kooperation mit ihren Arbeitgebern ermöglicht den Kandidierenden eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses während der Nachqualifizierung.

Für eine Zulassung zur Abschlussprüfung «in besonderen Fällen» muss eine Beschäftigung im angestrebten Beruf nachgewiesen werden, die meist mindestens dem Eineinhalbfachen der vorgeschriebenen Ausbildungszeit entspricht. Vom Nachweis dieser Mindestzeit kann abgesehen werden, wenn das Vorhandensein der erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit durch Vorlage von Zeugnissen oder «auf andere Weise» glaubhaft gemacht werden kann.

Das ValiSkills-Verfahren mit seinem internetbasierten e-Portfoliobietet formal geringqualifizierten Erwachsenen eine effiziente und wirksame Unterstützung um auf eben diese «andere Weise» die zulassungsrelevanten Handlungsfähigkeiten nachzuweisen und eine Zulassung für die Externenprüfung zu erreichen.

## 6. Das ValiSkills Verfahren

Das ValiSkills-Verfahren dient dem Nachweis und der Bewertung vorhandener Handlungskompetenzen (fachliche Feststellung). Es ist speziell für diese Aufgaben und auf den Bedarf folgender Zielgruppen abgestellt:

- an- und ungelernte Beschäftigte und Arbeitssuchende
- Ausbildungs- und Studienabrecher/-innen mit einschlägiger Berufserfahrung
- Berufsrückkehrer/-innen
- Erwachsene mit „entwerteten“ oder nicht anerkannten Abschlüssen
- Erwachsene mit ausländischen Berufsabschlüssen
- Quereinsteiger/-innen

Geringqualifizierte Beschäftigte beherrschen Arbeitsanforderungen und Betriebsabläufe. Sie haben in langer Berufstätigkeit wertvolle Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erworben, die weitgehend verschlossen und unberücksichtigt bleiben.

Sie benötigen ihrem Bedarf und ihrer Situation entsprechende, effiziente Qualifizierungsangebote, welche diese Lernleistungen berücksichtigen und zu einem beruflichen Abschluss führen.

Das ValiSkills-Verfahren umfasst im wesentlichen drei Phasen: Information und Beratung, Nachweis und Erfassung sowie Begutachtung und Bewertung.

In der ersten Phase geht es darum den geringqualifizierten Erwachsenen das Verfahren und die Funktionsweise des Instruments, des ValiSkills e-Portfolios zu erklären. Ebenso wichtig ist, zu besprechen, welches die Voraussetzungen (z.B. Berufserfahrung, Motivation, Sprachkenntnisse) und Umstände (z.B. Zugang zum Internet und Erfahrung mit Computern, familiäre Situation) der Person sind, die Möglichkeiten und Grenzen des Verfahrens, gegebenenfalls Kosten, das Ziel und den Zeitrahmen.

Die Erfassung der vorhandenen Kompetenzen muss von den Kandidatinnen und Kandidaten selbstständig vorgenommen werden, je nach Voraussetzungen brauchen sie hier evt. Unterstützung. Durch Nachweise sollen die von den Kandidaten gemachten Angaben bestätigt werden. Es gibt viele Möglichkeiten solche Nachweise zu erbringen, z.B. Arbeitszeugnisse bzw. -bestätigungen, Referenzbriefe oder Stellenbeschreibungen. Es kann aber auch eine mit Fotos oder einer kurzen Videosequenz dokumentierte praktische Arbeit sein.

Ist das e-Portfolio ausgefüllt und die Nachweise zusammengetragen, gilt es die Unterlagen anhand der berufsspezifischen Anforderungen (Indikatoren) zu begutachten, zu bewerten und eine Qualifizierungsplanung zu erarbeiten, die es ermöglicht die Externenprüfung zu bestehen und damit den angestrebten Berufsabschluss zu erwerben.

## 7. Das e-Portfolio

Zugang zum internetbasierten e-Portfolio erhält man über die Website des Projektes [www.valiskills.eu](http://www.valiskills.eu). Gegenwärtig sind die Handlungskompetenzen für Einzelhandelskaufmann, Lagerlogistiker, Konditoren, Gebäudereiniger und ValiSkills-Berater aufgeschaltet. Zu jeder Kompetenz kann die Kandidatin in einer Maske eine Beschreibung einfüllen, wo und wie sie die Kompetenz erworben hat und wie sie sie in ihrem beruflichen Alltag anwendet. Zudem können Nachweisdokumente hochgeladen werden. Wenn alles ausgefüllt ist, oder nach Wunsch auch schon vorher, kann das e-Portfolio dann auch dem Berater und am Schluss der Begutachterin zugänglich gemacht werden.

Das Spektrum der Berufe wird kontinuierlich erweitert werden. Die Beraterinnen sind üblicherweise Personen, die selber in einem der Berufsfelder tätig sind oder waren. Sie können das aber auch selber für ihre Beratungstätigkeit ausfüllen.

Die Website und das e-Portfolio werden auch auf Polnisch übersetzt, da ein Ziel des Projektes die Ausweitung und Verbreitung des Verfahrens auf Polen ist.

## 8. Beratung im Verfahren

Die Zielgruppe des ValiSkills Verfahrens, geringqualifizierte Erwachsene sind in der Regel hochmotiviert, denn ein Berufsabschluss bedeutet eine höhere Wahrscheinlichkeit eine Anstellung zu finden oder zu behalten, die im besten Fall auch besser entlohnt wird.

Die Beratenden brauchen in erster Linie eine positive Haltung den Klienten bzw. Kandidierenden gegenüber. Das bedeutet z.B., dass sie von einem Bildungsverständnis ausgehen müssen, das nicht nur formelle Lernleistungen und -erfahrungen anerkennt, sondern auch non-formale und informelle, d.h. in Kursen und bei der Arbeit erbrachte. Sie brauchen ein Know-how bezüglich interkultureller Kompetenz und in Fragen der Gender-Problematik und sollten unbedingt auch eine hohe Kommunikationskompetenz aufweisen.

Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass die meisten dieser Klienten es nicht einfach finden werden, sich überhaupt bewusst zu machen, was sie alles können und wissen und dies auch zu beschreiben. Das e-Portfolio gibt die nötigen Handlungskompetenzen vor, um genau diese Beschreibung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erleichtern.

Weitere Schwierigkeiten können dazu kommen, z.B. sind diese Personen es teilweise nicht gewohnt sind, an einem Computer zu arbeiten, sich schriftlich präzise auszudrücken, selbst wenn sie die Sprache an sich genügend beherrschen. Auch haben sie in ihrer bisherigen schulischen und beruflichen Laufbahn möglicherweise wenige Erfolgserlebnisse gehabt oder sogar negative Erfahrungen gemacht.

Es ist Aufgabe der Beratenden, die Kandidaten bei auftretenden Schwierigkeiten zu unterstützen, ihnen aufzuzeigen wie diese überwunden werden können und sie ganz allgemein zu ermutigen und zu befähigen, nicht nur das e-Portfolio auszufüllen sondern auch, zusammen mit den Beratern, ihre weitere berufliche Laufbahn selbst zu bestimmen.

Die Beratung setzt ein Vertrauensverhältnis zwischen Klientin und Beraterin voraus, jedoch gilt es für Beratende auch, die nötige Distanz zu wahren. Diese lässt sich vielleicht am einfachsten mit dem Stichwort «Hilfe zur Selbsthilfe» umschreiben.

Im e-Portfolio gibt es auch ein Profil für die Berater und Beraterinnen. In der Regel kommen diese über ihre fachliche Qualifizierung zu dieser Rolle, haben also ihr Wissen und Können im Bereich der Beratung selber non-formal oder informell erworben. Auch sie sollen sich ihre Erfahrungen bewusst machen und gleichzeitig erkennen, welche Anforderungen beim Ausfüllen und Nachweisen an die Klientinnen gestellt werden.

Es ist außerdem wichtig, dass sie sich Zeit nehmen, immer wieder auch über ihre Rolle als Berater nachzudenken, nach jedem Gespräch kurz innezuhalten und sich zu überlegen, was gut gelaufen ist, was vielleicht weniger gut und wie sie dies verbessern könnten. Unter Umständen kann es auch zu für die Beratenden belastende Situationen kommen. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, gegebenenfalls auch mit Vorgesetzten ist deshalb unabdingbar.



Und selbstverständlich sind Berater und Beraterinnen auch angehalten, sich selbst für diese Tätigkeit (weiter) zu bilden, eine Literaturliste ist diesem Curriculum beigefügt.

## 9. Qualitätssicherung

Die Qualitätsüberwachung im ValiSkills Projekt zielt in vier Richtungen:

- Gewinnung von Erkenntnissen, um die Wirkungszusammenhänge im Projekt zu verstehen
- die Zielerreichung zu kontrollieren
- die Erkenntnisse abzubilden
- das Programm nach aussen zu legitimieren, indem die Aspekte der Nützlichkeit, Nachhaltigkeit und Wirksamkeit betrachtet werden

Bei der Konzipierung und Strukturierung des Projektes wurden diese vier Punkte insofern berücksichtigt, dass die durchführenden Organisationen ABU gGmbH und IHK Projektgesellschaft entsprechende Instrumente seit Jahren einsetzen.

Die Qualitätsziele werden durch ständiges Monitoring und Screening via Checklisten und qualitativen Output, z.B. durch Interviews gewährleistet.

Externe Auditoren sind Teil des Systems. Dies sind im ValiSkills Projekt u.a. die Gutachter. Dies entspricht einer externen Evaluation, bei der die Auditoren nicht der Durchführungsorganisation angehören. In der Regel weisen externe Auditoren eine grössere Unabhängigkeit, eine fundierte Methodenkompetenz und professionelles Evaluationswissen auf. Sie sind fachlich kompetent und können aufgrund ihrer Externalität leichter notwendige Veränderungsschritte einleiten.

## 10. Anhang - Beispiele von Selbstbeurteilungen

### Beispiele von Selbstbeurteilungen:

Die folgenden Beschreibungen stammen von Personen, die mittels eines Validierungsverfahrens die Qualifikation als Kursleiterin bzw. Kursleiter für Erwachsene – unabhängig vom zu unterrichtenden Fach – erlangen möchten.

<b>Kompetenz</b>	<b>Beschreibung</b>
Die vorgegebenen Ziele und Inhalte mit den Rahmenbedingungen und den Bedürfnissen der spezifischen Teilnehmergruppen in Einklang bringen.	Die TN waren hauptsächlich Aussendienstmitarbeiter. ... Das vorgegebene Ziel war, eine gewisse Anzahl von theoretischen Aspekten zu schulen und dies mit der Praxis zu verbinden. Damit die unterschiedlichen Bedürfnisse der TN und gleichzeitig die Ziele des Auftraggebers sich erfüllen konnten, habe ich die Theorieblöcke in 10-15 Min Blöcke aufgesplittet, immer mit einem konkreten Bsp, einer Anwendung, Übung oder einer Gruppendiskussion verbunden. ...
Ziele für Lerneinheiten formulieren und die Zielerreichung mit geeigneten Methoden überprüfen	Ziel des Lehrgangs ist ein staatlich anerkannter Abschluss. Ich habe mir die Inhalte der Kompetenznachweise angeschaut und mit der Schulleitung die Schwerpunkte ... diskutiert. Aufgrund dieser Besprechung habe ich die Grobziele des Tages und der Blöcke formuliert und die Auswahl der Inhalte getroffen. Nach jeder Gruppenarbeit gab es eine Plenumsrückmeldung/Diskussion in unterschiedlichen Formaten um das Verständnis des Blocks sowie die Erreichung des Ziels zu überprüfen. ...
Das didaktisch-methodisch Vorgehen so gestalten, dass die aktive Teilnahme gefördert wird.	Ich habe die zwei Kurstage in fünf Hauptziel-Einheiten unterteilt. Dies aufgrund meiner Erfahrung im Thema und der Annahme, was für diese Zielgruppe wichtig sein wird. ... In diesem Teil schauen wir uns Videosequenzen tonlos an, um so den Fokus auf das Non-verbale zu schärfen. Jeder Teilnehmer erhält einen

	<p>Beobachtungsfokus für die Rückmeldung und beobachtet nur diesen. Diese Beobachtungsrollen wechsele ich bei jedem neuen Video, so dass alle TN alle Beobachtungspunkte hatten. ...</p>
<p>Das eigene Verhalten in der Rolle als Kursleitung reflektieren und daraus Konsequenzen ziehen.</p>	<p>Ich habe für jeden Kurs einen Ablaufplan, den ich im Vorfeld vorbereite und ausgedruckt mitnehme. Während des Kurses notiere ich die effektiven Zeiten und notiere auch allfällige Änderungen inhaltlicher und methodischer Art im Ablauf. Dies erlaubt mir nach dem Kurs (zus. mit der Erstellung eines Fotoprotokolls) sehr konkret nachzuprüfen, ob meine Einschätzungen ... richtig waren oder ob ich Anpassungen vornehmen muss. ...</p> <p>Ich stelle mir in der Eigenreflexion auch die Frage: warum habe ich getan, was ich getan habe. Falls ich auf einen Auslöser stosse, ... frage ich mich, wie ich diesem das nächste Mal vorbeugen kann und mir Handlungsoptionen überlege. Z.B. habe ich einem TN eine etwas scharfe Antwort gegeben. Als Auslöser erkannte ich, dass mich seine herablassende Art nervte. Ich habe für mich daraus das Muster erkannt und kann bei einem nächsten Mal meine Reaktion bewusster gestalten.</p>

Bitte beachten Sie bei diesem Beispiel, dass die Kandidatin jeweils beschreibt, was sie getan hat und wie sie vorgegangen ist und nicht wie man vorgehen sollte.

Sehr wichtig ist auch, dass sie ihre Beschreibungen belegt, in dem sie Nachweise beigelegt hat in Form von verwendeten Kursunterlagen, Fotos von Flipcharts aus den Kursen und Referenzen. Aus Datenschutzgründen müssen wir darauf verzichten, diese Nachweise hier anzufügen.

<b>Kompetenz</b>	<b>Beschreibung</b>
<p>Die Beziehungs- und Interaktionsebene zwischen Kursleitung und Teilnehmenden sowie zwischen den Teilnehmenden gestalten.</p>	<p>Da die Kunden zu unterschiedlichen Zeiten erscheinen (30 Min bis 1 Min vor Kursbeginn), kann ich sie einzeln abholen. Der Vorteil für mich besteht darin, dass ich</p>



	<p>genug Zeit habe um in Kürze eine Beziehung zu starten. Dieser erste Kontakt ist sehr wichtig. Ich stelle mich langsam und deutlich vor. ... Ich begleite den TN in den Kursraum und notiere seinen Namen auf dem Sitzplan. So kann ich den die TN während des Kurses stets mit dem Namen ansprechen. Dies stärkt die Beziehung und schafft Nähe.</p>
<p>Das didaktisch-methodische Vorgehen so gestalten, dass die aktive Teilnahme gefördert wird.</p>	<p>Ich aktiviere und steuere die TN bewusst, indem ich sie mit Namen anspreche, ihnen Fragen stelle und Aufgaben gebe. Um die TN bezüglich Kurszielen einzubinden und sie zu fordern, hatte ich allen TN die Aufgabe gegeben, sich Gedanken über ihre Erwartungen an den Kurs zu machen und diese mit Stichworten auf einem farbigen Papier zu notieren. Nun bitte ich einen TN nach dem anderen seine Punkte zu nennen.</p>
<p>Den Teilnehmenden Rückmeldungen zu ihren Lernfortschritten geben, formativ und aufgrund formalisierter Kriterien.</p>	<p>Wenn Unklarheiten oder Fragen auftauchen, gebe ich nicht direkt Antwort, sondern helfe dem TN durch zielführende Fragen (Coaching). Dadurch übernehme ich nicht die Verantwortung für seine Entwicklung, sondern unterstütze dabei. Falls dies nicht weiterhilft, wenden wir uns an die Gruppe ... Die Erfahrung zeigt, dass die Gruppe meist alle Herausforderungen lösen kann.</p>

Dieser Kandidat verwendet in seiner Beschreibung grammatikalisch das Präsens, es wird aber klar, dass er sich auf seine eigenen Erfahrungen stützt. Wichtig: auch er belegt seine Aussagen mit eigenen Kursunterlagen, Referenzen und Kursevaluationen.

Diese beiden Beispiele wurden von Personen geschrieben, die Deutsch sehr gut beherrschen bzw. deren Muttersprache Deutsch ist, sie können sich zudem bestens ausdrücken. Dies ist allerdings keineswegs selbstverständlich. Die sprachlichen Fertigkeiten der Kandidierenden müssen beim Beurteilen eines Validierungsdossiers berücksichtigt werden.

## Pilotkurs (Januar bis März 2017): Seminarprogramm

17. / 18. Januar 2017

### Tag 1

**9:00**

#### **Begrüßung**

Vorstellen des Teams, des Seminarziels, der Arbeitsweise  
Organisatorische Fragen  
.....

**9:15 – 9:45**

#### **Kennenlernen, Erwartungen der TN klären**

Die Teilnehmenden stellen sich vor und erläutern ihre Motivation, am Seminar teilzunehmen  
Die Moderation fordert die Teilnehmenden auf, ein bis zwei Wünsche zu formulieren: „Vom Seminar erwarte ich...“, „am Ende des Seminars möchte ich..... können“, etc.  
Die Moderation sammelt die Wünsche und Erwartungen und berücksichtigt sie im Seminarverlauf

**9:45 – 10:15**

#### **Das Projekt VALISKILLS2**

Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Ziele von VALISKILLS2, die angesprochene Zielgruppe der formal geringqualifizierten Erwachsenen, das Verfahren des Erfassens von Kompetenzen, die zur Verfügung stehenden Instrumente sowie über das angestrebte Berufsprofil.

##### Inhalte

- Anstoss zum Projekt
- Die Projektidee und die Ziele des Projektes VALISKILLS.
- Das Kompetenzfeststellungsverfahren: Erfassen von Kompetenzen (Dokumentation), Selbst- und Fremdbeurteilung (Reflexion), Nachweis in Bezug auf die Anforderungen des angestrebten Berufsabschlusses (Zielplanung).
- Übersicht über die Projektergebnisse
- Einblick ins Validierungshandbuch
- Hinweis auf die Zusammenarbeit der fünf Ländervertretungen

**10:15 – 10:45 Pause**

**10:45 – 11:30**

#### **Die Besonderheit der Zielgruppe**

Die Teilnehmenden setzen sich mit der Zielgruppe auseinander, machen sich ein Bild von der zukünftigen Kundengruppe, sammeln Informationen über die Leute, um die es bei der Validierung geht, klären allfällige Vorurteile und entwickeln Empathie.

- Was wissen Sie über formal geringqualifizierte Erwachsene?-
- Was zeichnet diese Kundengruppe aus?
- Wo liegen die Stärken, wo die Schwächen von formal geringqualifizierten Erwachsenen?
- Was brauchen sie, um mit einer Beraterin/einem Berater erfolgreich arbeiten zu können?
- Was brauchen die Beraterinnen, um mit formal geringqualifizierten Menschen das angestrebte berufliche Ziel erreichen zu können?

.....

**11:30 – 12:15**

**Bildungsverständnis**

Kompetenzverständnis, kompetenzorientiertes Lernen, was heisst das?

Was ist formale, non-formale, informelle Bildung?

Welche Leitbilder existieren am Arbeitsplatz der Teilnehmenden?

Wie fühlen sie sich damit?

Wie verstehen sie Ihre Rolle und wie werden sie von den Kandidatinnen wahrgenommen?

Verständnis der Lernbegleitung

**12:15 – 13:45 Mittagspause**

**13:45 – 14:45**

**Das angestrebte Prozessresultat: Die Zulassung zur Berufsprüfung für die verschiedenen Berufe (für die wir ein Kompetenzprofil haben)**

Die Beraterinnen sind vertraut mit dem Tätigkeits- und Qualifikationsprofil des angestrebten Berufes, den Rahmenbedingungen der Berufsprüfung und kennen die Anforderungen für eine Nachqualifikation.

- Das Berufsprofil „Kaufrau/Kaufmann“ und weitere
- Ablauf, Anmeldung und Rahmenbedingungen der Berufsprüfung nach (polnische Handelskammer?).....
- Nachqualifikation: Modulstruktur, Anforderungen der Kammer, Förderstrukturen
- Einführung in die Planung der Nachqualifizierung aufgrund der vorhandenen Kompetenzen.

**14:45 – 15.15 Pause**

**15:15 – 16:15**

**Nachqualifikation/Weiterentwicklung**

Die Beraterinnen wissen um die Möglichkeiten der Nachqualifikation, lernen Wege der Planung kennen und wie sie den Erfolg der Nachqualifikation bewerten können.

- Angebot an Nachqualifikationsmöglichkeiten
- Erstellen eines Plans zur Nachqualifikation, auch informell möglich
- Möglichkeiten der Finanzierung und der Förderung
- Bewertung der Nachqualifikation und deren Bedeutung für die Externenprüfung.

Erna

**16:15 – 16:30**

Auswertung des ersten Seminartages  
Rückmeldungen der Teilnehmenden

## Tag 2

**9:00 – 9:45**

### Das Verfahren VALISKILLS

Die Beraterinnen und Gutachterinnen werden informiert, dass sich das Verfahren an der Personalentwicklung orientiert und auf das Erfassen von Kompetenzen ausgerichtet ist. Dabei geht es in erster Linie um die Arbeit mit formal geringqualifizierten Erwachsenen.

- Was sind Kompetenzen und wie unterscheiden sie sich von Qualifikationen?
- Wie lassen sich Kompetenzen feststellen und dokumentieren?
- Wie gelingt der Nachweis in Bezug auf die Anforderungen des angestrebten Berufsabschlusses?
- Welchen Stellenwert haben Selbst- und Fremdbeurteilung?
- Welche Vorgehensweisen und Methoden zur Kompetenzerfassung gibt es (reflektierende Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung, biografisches Interview, Dokumentensammlung, ....)?
- Wo liegen die Stärken bzw. Schwächen der Vorgehensweisen?

**9:45 – 10:30**

### Beratung und Prozessbegleitung

Die Beraterinnen und Gutachterinnen haben eine klare Vorstellung von ihrer Rolle, sie sind vertraut mit ihren Aufgaben und wissen um ihre Verantwortung. Insbesondere verstehen sie, dass bei der Validierung nicht die Selektion im Zentrum steht, sondern die Förderung der Antragstellenden.

- Rolle und Haltung der Beraterin; der Gutachterin
- Die Erstberatung und die entsprechende Kommunikationsstrategie
- Die Gestaltung der nachfolgenden Zusammenarbeit, Bewirtschaftung von Schnittstellen: Beraterin-Gutachterin, Berater-Kammer, Berater-Nachqualifizierung
- Förderung der Antragstellerinnen, Aufbau einer Arbeitstechnik, Schreibfähigkeit ermöglichen,...
- Besondere Fragestellungen: Verschriftlichung von Kompetenzen, „schwierige Kompetenzen“ (Sozialkompetenz, Kommunikationskompetenz,...)

.....

**10:30 – 11:00 Pause**

**11:00 – 12:00**

### Einführung ins e-Portfolio

Was ist ein Portfolio?

Die Teilnehmenden lernen mit dem e-Portfolio von VALISKILLS ein Online-Instrument zur Dokumentation von Kompetenzen kennen und anwenden.

**12.00 – 13.30 Mittagspause**

**13:30 – 14:30**

**Fortsetzung e-Portfolio**

**14:30 – 15:00 Pause**

**15:00 – 16:00**

**Vorbereitung: Arbeit am eigenen Dossier mittels e-Portfolio**

Die Beraterinnen und Gutachterinnen beginnen mit der exemplarischen Arbeit am eigenen Dossier. Dabei sollen die Ausbilderinnen die verfügbaren Berufsprofile anwenden, die anderen können das Profil ValiSkills Beraterin nutzen. Diese Arbeit soll bis zur nächsten Sequenz fertig gestellt werden.

**16:00 – 16:30**

Rückblick auf die vergangenen zwei Tage  
Ausblick auf die nächste Sequenz

## 16. / 17. Februar 2017

### Tag 3

**09:00 – 09:15**

**Begrüßung und Programm Teil 2**

**09:15 – 10:30**

**Erfahrungen mit dem e-portfolio**

Die Teilnehmenden tauschen sich aus über die Erfahrungen bei der Arbeit am eigenen Dossier und ziehen daraus Schlüsse für Ihre Arbeit mit den Antragstellenden.

In erster Linie hat sich herausgestellt, dass kaum jemand die Zeit gefunden hat, weiter am eigenen Dossier zu arbeiten.

Was bedeutet das für die Kunden? Welche Erwartungen haben wir an sie?

**10:30 – 11:00 Pause**

**11:00 – 12:00**

**Andere Instrumente**

Erkundungsgespräche

Lernplattform

Arbeitsprobe

Qualitätsstandards

**12:00 – 13:30 Mittagspause**

**13:30 – 15:30**

**Arbeit an den Berufsprofilen**

Die Beraterinnen und Gutachterinnen arbeiten selber an den Berufsprofilen im e-portfolio.

Sie identifizieren die Kompetenzen und formulieren die entsprechenden Fragestellungen so, dass

die Möglichkeit, einfache ja/nein Antworten vermieden werden.

**15:30 - 16:00**

**Austausch**

Was ist schwierig beim Erstellen der Profile?

Gibt es Unterschiede bei Kompetenzen der verschiedenen Berufe (z.B. konkrete, sichtbare Arbeitsergebnisse versus abstrakte, kaum klar ersichtliche)?

## Tag 4

**09:00 – 10:30**

**Brainstorming/Diskussion**

Aus den Erfahrungen mit dem eigenen Dossier:

Wo zeigen sich die Schwierigkeiten, was läuft gut?

**10:30 – 11:00 Pause**

**11:00 – 12:00**

**Fallbeispiele aus der Praxis des SVEB (Schweizer Verband für Weiterbildung)**

Betrachtung und Besprechung von zwei Beispielen von Selbstbeurteilungen von Kandidaten, die im Rahmen einer Validierung für das Verbandszertifikat «Kursleiter/-in»

**12:00 – 13:30 Mittagspause**

**13:30 – 15:30**

**Qualitätssicherung**

Die Beraterinnen und Gutachterinnen kennen Qualitätskriterien für ihre Arbeit und verfügen über Verfahren und Instrumente, diese zu kontrollieren.

Literatur: Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Hrgb: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. Berlin/Heidelberg 2014.

**15:00 – 15:30 Pause**

**15:30 – 16:15**

**Abschluss und Ausblick auf dritte Sequenz**

Bis zur nächsten Sequenz sollen weitere Fallbeispiele bearbeitet werden, bzw. an den Fallbeispielen soll weitergearbeitet werden.

28. / 29. März 2017

## Tag 5

**09:00 – 09:15 Begrüßung**

**09:15 – 09:30**

### kurze Repetition

- Kompetenzbegriff
- Wissen - Können - Wollen
- Motivation

**09:15 – 10:30**

### Austausch und Feedback

Welche Erfahrungen haben die Beraterinnen und Berater/Gutachterinnen und Gutachter mit den Fallbeispielen gemacht?

- Was war hilfreich?
- Welche Schwierigkeiten sind aufgetaucht?
- Wie können die Instrumente am besten eingesetzt werden?
- Wie war das Rollenbewusstsein?
- ....

**10:00 – 10:30 Pause**

**10:30 – 12:00**

### Reflexion

Wie gehen die Berater mit ihren eigenen Ressourcen um?

Wie beurteilen sie ihr eigenes Verhalten, ihr Zeitmanagement?

Wie können sie aus diesen Überlegungen heraus, die Kundinnen zur Selbstreflexion befähigen und ermutigen?

Hilfsmittel:

- Fotos
- kurze Videos von Kollegen gemacht
- innerer Film
- Liste schreiben.

**12:00 – 13:30 Mittagspause**

**13:30 – 15:00**

### Bearbeitung der Berufsprofile

Die Beraterinnen und Berater arbeiten weiter an den Berufsprofilen im e-portfolio.

Die Fragen nach den Kompetenzen dürfen nicht ausschliesslich kurz und geschlossen formuliert werden. Sie sollen keine „ja, das kann ich“ Antworten provozieren.

Die Instruktion für die Kunden: Ausgangslage, Aufgabe, Lösung, Resultat und daraus gezogene Schlüsse sollen geschildert werden.

**15:00 – 15:15 Pause**

**15:30 – 16:00**

**Beurteilung**

Kunden müssen instruiert werden und Gutachter sich bewusst machen, dass es beim Ausfüllen kein richtig oder falsch gibt.

wichtig: die Kompetenz muss überzeugend dargestellt werden.

Instruktion für die Kunden: sich schon beim Ausfüllen ein Gegenüber vorstellen, welches sie direkt ansprechen wollen.

**Tag 6**

**09:00 – 10:30**

**Brainstorming/Diskussion**

Aus den Erfahrungen mit dem eigenen Dossier:

Wo zeigen sich die Schwierigkeiten, was läuft gut?

Hindernisse: erlebte Misserfolge, Prüfungsangst, mangelndes Durchhaltevermögen

Gegenstrategien: Arbeit in Gruppen (peers); Sinnhaftigkeit; Begleitung durch Arbeitgeber;

Zwischenerfolge verdeutlichen;

**10:30 – 11:00 Pause**

**11:00 – 12:00**

**Ressourcen der Berater/-innen**

Bewusstsein der Rolle

Wahrnehmung der eigenen Grenzen

Abgrenzung gegen - evt. übertriebene - Erwartungen der Kunden

Austausch mit Kollegen und Kolleginnen evt. Vorgesetzten

**12:00 – 13:30 Mittagspause**

**13:30 – 15:00**

**moderiertes Rollenspiel**

Politik -- Betriebe -- Berater -- Kunden (Migranten, Flüchtlinge)

Erfahrung: Die Diskussion läuft fast ausschliesslich zwischen Politikern und Betrieben, die hauptsächlich Betroffenen kommen kaum zu Wort

Schlüsse?

**15:00 – 15:15 Pause**

**15:15 – 15:45**

**Schlussbemerkungen**

Rückmeldungen der Teilnehmenden, weitergehende Fragen

Was bleibt?



# Zertifikat

¶  
**Maxi Mustermann** ¶

¶  
hat erfolgreich einen Weiterbildungszyklus für  
**Berater/innen**  
im ValiSkills-Kompetenzfeststellungsverfahren  
durchgeführt. ¶

¶  
Der Zyklus aus sechs Präsenztagen und Selbstlernphasen (Januar – März 2017) umfasste folgende Themen ¶

- Einführung in das ValiSkills-Kompetenzfeststellungsverfahren. ¶
- Die Zielgruppe formal geringqualifizierter Erwachsener. ¶
- Kompetenzverständnis, non-formales/informelles Lernen. ¶
- Abschlussorientierte Weiterbildung. ¶
- Das ValiSkills-Verfahren: Phasen, Methoden, Instrumente. ¶
- Beratung und Begleitung im ValiSkills-Kompetenzfeststellungsverfahren. ¶
- ValiSkills-ePortfolio: Einführung, Arbeit am eigenen Dossier. ¶
- Qualitätssicherung im ValiSkills-Verfahren. ¶



Lehrgangsleiter/in

Ortr., Datum

## Valiskills2: Literaturliste für Berater/-innen

### Beratung/Coaching

Backhausen, Wilhelm & Thommen, Jean-Paul: Coaching : durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung, Verlag Gabler, Wiesbaden, 2003.

ISBN-ISSN: 978-3-409-12005-x

Bamberger, Günther G.: Lösungsorientierte Beratung : Praxishandbuch, Beltz Verlag, Weinheim & Basel, 2010.

ISBN-ISSN: 978-3-621-27691-7

Brüggemann, Helga et al.: Systematische Beratung in fünf Gängen: ein Leitfaden inkl. Praxiskarten, Vandenhoeck & Ruprecht, 2009.

ISBN-ISSN: 978-3-525-49096-9

Brühwiler, Herbert: Situationsklärungen : persönlich in Projekten ; im Unterricht ; in der Beratung ; in der Supervision ; in der Teamentwicklung ; in der Kommissionsarbeit ; in der Erwachsenenbildung ; in der Personalentwicklung, in der Organisationsentwicklung, Leske & Budrich, Opladen, 1996.

ISBN-ISSN: 978-3-8100-1505-9

Friebe, Jörg: Reflektierbar : Reflexionsmethoden für den Einsatz in Seminar und Coaching managerSeminare, 2016.

ISBN-ISSN: 978-3-95891-015-7

Gührs, Manfred & Nowak, Claus: Ein Leitfaden für das konzentrierte Gespräch: Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse, Christa Limmer, Meezen, 1998.

ISBN-ISSN: 978-3-928922-0-9

Hardeland, Hanna: Lerncoaching und Lernberatung : Lernende in ihrem Lernprozess wirksam begleiten und unterstützen; Ein Buch zur Weiterentwicklung der theoretischen und praktischen Coachingkompetenz, Schneider Verlag, Baltmannsweiler, 2013.

ISBN-ISSN: 978 3 8340 1198 5

Keller, Evelyne: Nachhaltigkeit in Beratung und Training : Konzept und Methoden, managerSeminare, Bonn, 2013.

ISBN-ISSN: 978-3-941965-60-7

Klein, Susanne: 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coaches, Gabal Verlag, Offenbach, 2012.

ISBN-ISSN: 978-3-86936-346-2

Migge, Björn et al.: Handbuch Coaching und Beratung: wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen, Beltz Verlag, Weinheim & Basel, 2005.

ISBN-ISSN: 978-3-407-36431-8

Rauen, Christopher: Handbuch Coaching, Hogrefe Verlag, Göttingen, 2005.

ISBN-ISSN: 978-3-8017-1873-5

Schreyögg, Astrid: Coaching : eine Einführung für Praxis und Ausbildung, Campus Verlag, Frankfurt/Main, 2003.

ISBN-ISSN: 978-3-593-37332-7

Schröder, Frank & Schlögl, Peter: Weiterbildungsberatung : Qualität definieren, gestalten, reflektieren, wbf, Bielefeld, 2014.

ISBN-ISSN: 978-3-7639-5367-7

Spiess, Walter: Die Logik der Gelingens : Lösungs- und entwicklungsorientierte Beratung im Kontext von Pädagogik, Borgmann Verlag, Dortmund, 2000.

ISBN-ISSN: 978-3-86145-137-9

Storch, Maja & Krause, Frank: Selbstmanagement – ressourcenorientiert : Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell, Huber Verlag, Bern, 2009.

ISBN-ISSN: 978-3-456-84444-2

Weinberger, Sabine: Klientenzentrierte Gesprächsführung : eine Lern- und Praxisanleitung für helfende Berufe, Beltz Verlag, Weinheim & Basel, 1996.

ISBN-ISSN: 978-3-407-55792-2

Weisbach, Christian-Reiner & Sonne-Neubacher, Petra: Professionelle Gesprächsführung : ein praxisnahes Lese- und Übungsbuch, dtv, München, 2008.

ISBN-ISSN: 978-3-423-05845-2

## Gesprächsführung

Arbogast, Christine: Die Auszubildenden beraten: Gesprächsführung mit Jugendlichen, Beltz Verlag, Weinheim & Basel, 2001.

ISBN-ISSN: 978-3-407-36010-x

Geissler, Harald: E-Coaching : Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Schneider Verlag, Baltmannsweiler, 2008.

ISBN-ISSN: 978-3-8340-0423-9

Miller, William R. & Rollnick, Stephen: Motivierende Gesprächsführung, Lambertus Verlag, Freiburg i. B., 2015.

ISBN-ISSN: 978-3-7841-2546-6

Rauen, Christopher (Hrsg.): Coaching-Tools : erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis, managerSeminare, Bonn, 2007.

ISBN-ISSN: 978-3-936075-18-2

## Validierung/Bewertung/Beurteilung

Annen, Silvia: Anerkennung von Kompetenzen : Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa, BiBB, Bonn, 2012.

ISBN-ISSN: 978-3-7639-1151-6

Erpenbeck, John in von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung : Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2007.

ISBN-ISSN: 978-3-7910-2477-6

Merwar, Sonja: Erfahren und Zertifiziert : zur Anerkennung der informell erworbenen Bildung, Institut für Soziologie, Bern, 2010.

ISBN-ISSN: 978-3-9523502-3-2

## Portfolio/ eLearning

Arnold, Patricia et al. in Zimmer, Gerhard (Hrsg.): Handbuch E-Learning : Lehren und Lernen mit digitalen Medien, wbv, Bielefeld, 2011.

ISBN-ISSN: 978-3-7639-4888-8

Bräuer, Gerd: Das Portfolio als Reflexionsmedium für Lehrende und Studierende, UTB, Opladen, 2014.

ISBN-ISSN: 978-3-8252-4141-4

Elsholz, Uwe: E-Portfolios für das lebenslange Lernen : Konzepte und Perspektiven, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2014.

ISBN-ISSN: 978-3-7639-5387-5

Schüpach, Evi et al.: Didaktischer Leitfaden für E-Learning, hep Verlag, Bern, 2003.

ISBN-ISSN: 978-3-905905-72

Tergan, Sigmar-Olaf in Schenkel, Peter (Hrsg.): Was macht E-Learning erfolgreich? : Grundlagen und Instrumente der Qualitätsbeurteilung, Springer Verlag, Berlin, 2004.

ISBN-ISSN: 978-3-540-20676-0

## Psychologie/ Lernen Erwachsener

Birkenbihl, Vera F.: Von nix kommt nix! : wie wir Wissen erwerben, erweitern und vertiefen, Best Entertainment, 2006. Seminar auf DVD, plus Handbuch, 2006.

Deitering, Franz G.: Selbstgesteuertes Lernen, Angewandte Psychologie, Göttingen, 1995.  
ISBN-ISSN: 978-3-8017-0827-6

Edelmann, Walter: Lernpsychologie, Beltz Verlag, Weinheim & Basel, 1994.  
ISBN-ISSN: 978-3-621-27152-x

Greif, Siegfried et al.: Handbuch Selbstorganisiertes Lernen, angewandte Psychologie, Göttingen, 1996.  
ISBN-ISSN: 978-3-8017-0837-3

Heckhausen, Jutta & Heckhausen Heinz: Motivation und Handeln, Springer Verlag, Heidelberg, 2010.  
ISBN-ISSN: 978-3-642-12692-5

Heimerl, Peter & Loisel, Oliver: Lernen mit Fallstudien in der Organisations- und Personalentwicklung : Anwendungen, Fälle und Lösungshinweise : mit einem Geleitwort von Dudo von Eckardstein, Linde Verlag, Wien, 2005.  
ISBN-ISSN: 978-3-7143-0039-2

Konrad, Klaus & Traub Silke: Selbstgesteuertes Lernen in Theorie und Praxis, Oldenbourg Verlag, München, 1999.  
ISBN-ISSN: 978-3-486-02443-4

Loebe, Herbert & Severing Eckart (Hrsg.): Lernberatung für selbstgesteuertes Lernen : neue Aufgaben für die Bildungsdienstleister, Bertelsmann, Bielefeld, 2006.  
ISBN-ISSN: 978-3-7639-3227-5

Meueller, Erhard: Erwachsene Lernen, Klett Verlag, Stuttgart, 1992.  
ISBN-ISSN: 978-3-608-95442-2

Schubiger, Andreas: Lehren und Lernen : Ressourcen aktivieren, Informationen verarbeiten, Transfer anbahnen, Auswerten, hep Verlag, Bern, 2013.  
ISBN-ISSN: 978-3-03905-953-9

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander Reden, Bd.1 : Störungen und Klärungen : Allgemeine Psychologie der Kommunikation, Rowohlt Verlag, Reinbek/Hamburg, 1994.  
ISBN-ISSN: 978-3-499-17489-8

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander Reden, Bd.2 : Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung : Differentielle Psychologie der Kommunikation, Rowohlt Verlag, Reinbek/Hamburg, 1995.

ISBN-ISSN: 978-3-499-18496-6

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander Reden, Bd.3 : das innere Team und situationsgerechte Kommunikation, Rowohlt Verlag, Reinbek/Hamburg, 1999.

ISBN-ISSN: 978-3-499-60545-7

ValiSkills

Erasmus+ KA2: Strategische Partnerschaften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

## ValiSkills2

Feststellung beruflicher Handlungskompetenzen bei Geringqualifizierten als Zugang zum Berufsabschluss (Sep 2015 - Aug 17)

Beraterschulung – 2.Seminar, 16./17.02.2017 in Berlin

Autor: Rüdiger (ABZ)

ValiSkills

### ValiSkills2- Konsortium

- ABU Akademie für Berufsförderung u. Umschulung gGmbH (D, Berlin)
- Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend (Luxemburg)
- EC VPL Foundation European Centre Valuation Prior Learning (NL)
- IHK-Projektgesellschaft mbH (D, Frankfurt/Oder)
- TOP-PROJEKT-AKADEMIA mbH (Polen)
- SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung

ValiSkills

Programme für lebenslanges Lernen Leonardo da Vinci (Aktion für Berufliche Bildung)

Langfristige Beschäftigung mit Thema „Nachweis/ Anerkennung von Handlungskompetenzen berufserfahrener Erwachsener“

LLP/ LdV Lernpartnerschaft „Validation of Learning“ (2008-10):

- D (2), IT (2), F, ES, GB, N, PL

LLP/ LdV Innovationstransfer-Projekt „ValiSkills - Verfahren zur Validierung beruflicher Handlungskompetenzen bei geringqualifizierten Erwachsenen im Kontext der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung (2012-14)“:

- D (2), CH, N, A
- Transfer aus Schweiz/ Norwegen
- exemplarisch für D: MNQ/ Kfm. im Einzelhandel

ValiSkills

### Ansatz

- Berufserfahrene Erwachsene besitzen Handlungskompetenzen.
- Erfahrungen einen Wert geben: Berufsabschluss schafft Zugang zu qualifizierter Arbeit.

### Fachliches Kompetenzfeststellungsverfahren

- zielführend (Berufsabschluss - Unterscheidung zu anderen Verfahren).
- Kontext: MNQ/ Externenprüfung → Validierung (Phasen 1-3)

ValiSkills

### Phasen des Verfahrens

- 1 Erstberatung/ Information
- 2 Erfassung/ Nachweis/ Feststellung (Dokumentation), Selbst- und Fremdbeurteilung (Reflexion)(ePortfolio)
- 3 Begutachtung/ Bewertung (für MNQ-Zulassung, Vorb. Externenprüfung)
- 4 Anerkennung/ Validierung/
- 5 Zertifizierung

**1. Erstberatung/ Information:** Beratung der Teilnehmer über den Prozess der Validierung und die Möglichkeiten der Nachqualifizierung.

**2. Erfassung/ Nachweis/ Feststellung (Dokumentation), Selbst- und Fremdbeurteilung (Reflexion)(ePortfolio):** Identifizierung der Kompetenzen der Teilnehmer durch Dokumentation, Selbst- und Fremdbeurteilung.

**3. Begutachtung/ Bewertung (für MNQ-Zulassung, Vorb. Externenprüfung):** Bewertung der Kompetenzen durch externe Gutachter.

**4. Anerkennung/ Validierung/:** Anerkennung der Kompetenzen durch die zuständigen Behörden.

**5. Zertifizierung:** Ausstellung eines Zertifikats über die Validierung der Kompetenzen.

ValiSkills

### Projektziele ValiSkills2

Weiterbildungsangebot für Validierungsakteure:

- Curriculum, Lernplattform, Pilotlehrgang
- ValiSkills-Handbuch

Weiterentwicklung der ValiSkills-Instrumente:

- Berufsspektrum: KiE, FK Lagerlogistik, Konditor, Gebäudereiniger...
- ValiSkills-ePortfolio, Instrumenten-Toolbox
- Erweiterung Einsatzmöglichkeiten (MNQ, Betriebl. WB, ausländ. Abschlüsse .... Validierung)

Transfer nach Polen (Kaufm./-frau im Einzelhandel)

- Übertragung/ Anpassung
- Vergleichbarkeit von Qualifikationen

= Übertragbarkeit, Verbreitung, nachhaltiger Einsatz/ Nutzung

ValiSkills

**Qualitätsanforderungen**

- verbindliche Standards sichern gesell. Anerkennung (Arbeitsmarkt) (Validität/ Eignung, Reliabilität/ Zuverlässigkeit, Objektivität/ Unabhängigkeit)
- Indikatoren: Kriterien für Anerkennung von Lernleistungen in Bezug auf Anforderungen des angestrebten Berufsabschlusses
- hohe Einsatzqualität
- Handlungsbezogen: Widerspiegelung betriebliche Abläufe.
- Ganzheitliche Bewertung
- Zielgruppengerecht (Erwachsene, Geringqualifizierte)
- Pro-aktiv: Förderung von Motivation u. Selbstkompetenz
- Ressourcenorientiert.
- Ortsunabhängig (ePortfolio).
- qualifiziertes Personal (Beratung, Begutachtung), Beratungsumfeld.

ValiSkills

- ValiSkills- Website [www.valiskills.eu](http://www.valiskills.eu)



- Projektinformationen
- Zugang zum ePortfolio, Handbuch, Lernplattform/Toolbox
- relevante aktuelle Entwicklung (Validierung).
- Zugang zu interner Arbeitsplattform
- deutsch u. polnisch

- „ValiSkills- Erfahrungsgruppe“ (Social Media-Plattform)\*
- Fachtagung (Berlin, Juni 2017)

ValiSkills

Danke für die Aufmerksamkeit

