



Volkshochschule  
im Landkreis Cham e.V.

## **DIE Forum Weiterbildung 2015**

7. Dezember 2015, Arbeitsgruppe 4  
Bildungsberatung und informelle Lernprozesse

Erasmus+ Projekt „Match2NQF“

**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



## Was ist Match2NQF?

Match2NQF nutzt als Ausgangsbasis die Ergebnisse des Projekts KØDE-NQF

Programm Lebenslanges Lernen,  
Leonardo-da-Vinci, Innovationstransfer  
2011 – 2013

mit Partnerorganisationen  
aus Deutschland, Italien und Polen



## Warum KØDE-NQF und Match2NQF?

Mobilität auf dem europäischen  
Arbeitsmarkt



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

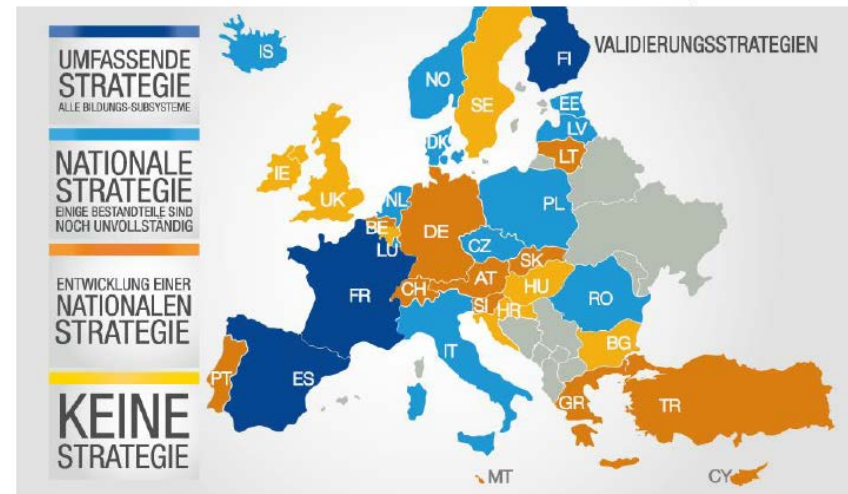


## Warum KØDE-NQF und Match2NQF?

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 Europäischen bzw. 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**

**KODE® (Kompetenz-Diagnostik und  
–Entwicklung) von Erpenbeck/Heyse**

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
<b>Loyalität</b> Fähigkeit, rechtlich zu handeln	<b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethisch zu handeln	<b>Einsatzbereitschaft</b> Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln	<b>Selbst-Management</b> Fähigkeit, das eigene Handeln zu gestalten	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Entscheidungen wirtschaftlich zu treffen	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, etwas weiterzuentwickeln zu gestalten	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, fähig zu handeln	<b>Mobilität</b> Fähigkeit, grenzübergreifend tätig zu sein
<b>Gründerfähigkeit</b> Fähigkeit, gründerfähig zu handeln	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, eigenverantwortlich zu handeln	<b>Schülerische Fähigkeit</b> Fähigkeit, schülerisch (jenseits) zu handeln	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, Veränderungen als Lernchancen zu erkennen und sich entsprechend zu handeln	<b>Innovationsfähigkeit</b> Fähigkeit, Neugierde (jenseits) zu entwickeln	<b>Belaßbarkeit</b> Fähigkeit, unter Belastung und in neuen Situationen zu handeln	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, Handlungen auf und jenseits auszuführen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, Handlungen selbstständig zu planen
<b>Humor</b> Fähigkeit, sich "von außen" und selbstironisch zu betrachten	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen Hilfe zu leisten	<b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit, jenseits zu lernen	<b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, ganzheitlich zu denken und zu handeln	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, positiv zu denken	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzunehmen	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, das Erreichen von Zielen zu verfolgen	<b>Zielorientiertes Führen</b> Fähigkeit, andere auf Ziele hin zu lenken
<b>Mitarbeiterförderung</b> Fähigkeit, Mitarbeiter zu fördern	<b>Delegieren</b> Fähigkeit, Aufgaben an andere zu übertragen	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, in geplanter Disziplin zu handeln	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, zuverlässig zu handeln	<b>Impulsgeben</b> Fähigkeit, anderen Handlungsimpulse zu vermitteln	<b>Schlüßfertigkeit</b> Fähigkeit, schlüßfertig zu arbeiten	<b>Beharrlichkeit</b> Fähigkeit, beharrlich zu handeln	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, konsequent 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 gewinnen	<b>Problemlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten	<b>Wissens-orientierung</b> Fähigkeit, neugierig mit anderen Akteuren zu handeln	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu analysieren	<b>Konzeptions-stärke</b> Fähigkeit, sachlich auf komplexe Sachverhalte einzugehen	<b>Organisations-fähigkeit</b> Fähigkeit, organisatorische Fähigkeiten einbringen und erfolgreich zu verwalten
<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 einzulassen	<b>Experimentier-freude</b> Fähigkeit, in neuen Situationen zu experimentieren und sich entsprechend zu handeln	<b>Beratungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, sachbezogen und neutral zu handeln	<b>Beurteilungsvermögen</b> Fähigkeit, Sachverhalte zu beurteilen	<b>Fließ</b> Fähigkeit, Know-how und Informationen zu übertragen	<b>Systematisches Vorgehen</b> Fähigkeit, Handlungen oder Vorgehen systematisch zu verwalten
<b>Kommunikations-fähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	<b>Kooperations-fähigkeit</b> Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	<b>Sprach-bereitschaft</b> Fähigkeit, jenseits zu handeln	<b>Verständnis-bereitschaft</b> Fähigkeit, andere zu verstehen und sich entsprechend zu handeln	<b>Projektmanagement</b> Fähigkeit, Projekte erfolgreich durchzuführen	<b>Folgebewusstsein</b> Fähigkeit, die Folgen von Entscheidungen zu erkennen	<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, meiste Fachwissen einbringen zu können	<b>Markenkenntnis</b> Fähigkeit, sich Markennamen zu merken und entsprechend zu handeln
<b>Beziehungsmanagement</b> Fähigkeit, persönliche Beziehungen und Netzwerke zu gestalten	<b>Anpassungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anpassen	<b>Pflichtgefühl</b> Fähigkeit, gewissenhaft zu handeln	<b>Gewissenhaftigkeit</b> Fähigkeit, gewissenhaft zu handeln	<b>Lehr-fähigkeit</b> Fähigkeit, andere zu unterrichten	<b>Fachliche Anerkennung</b> Fähigkeit, eigene Leistungen zu präsentieren	<b>Planungsverhalten</b> Fähigkeit, sachliche Entscheidungen zu treffen	<b>Fach-übergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, fachliche Kenntnisse einbringen zu können
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</b>			



# Wie arbeitet Match2NQF?

Vier Basiskompetenzgruppen  
gemäß KODE®



- P Personale Kompetenz
- A Aktivitäts- u. Handlungskompetenz
- S Sozial-kommunikative Kompetenz
- F Fach- und Methodenkompetenz

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
<b>Loyalität</b> Fähigkeit, richtig zu handeln	<b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethisch zu handeln	<b>Einsatzbereitschaft</b> Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln	<b>Selbst-Management</b> Fähigkeit, das eigene Handeln zu gestalten	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Entscheidungen selbstständig zu treffen	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, etwas verwirklichen zu gestalten	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, fähig zu handeln	<b>Mobilität</b> Fähigkeit, geradlinig / körperlich überwindlich zu handeln
<b>Gradwanderigkeit</b> Fähigkeit, glaubwürdig zu handeln	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, verantwortlich zu handeln	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, schöpferisch / kreativ zu handeln	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, Veränderungen als Lernchance zu empfinden und sich entsprechend zu handeln	<b>Innovationsfähigkeit</b> Fähigkeit, Neugierde / Ideen zu entwickeln	<b>Belaubarkeit</b> Fähigkeit, unter äußeren und inneren Bedingungen zu handeln	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, Handlungen gut und zum Auszuführen	<b>Initiative</b> Fähigkeit, Handlungen aktiv zu steuern
<b>Humor</b> Fähigkeit, sich "von außen" und selbstironisch zu betrachten	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen Hilfe zu leisten	<b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit, zum Lernen offen zu sein	<b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, ganzheitlich zu denken und zu handeln	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, positiv zu denken	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, an der Gemeinschaft zu handeln	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, das Ergebnis im Blick zu haben	<b>Zielorientiertes Führen</b> Fähigkeit, andere auf Ziele hin zu lenken
<b>Mitarbeiterförderung</b> Fähigkeit, Mitarbeiter zu fördern	<b>Delegieren</b> Fähigkeit, Aufgaben an andere zu übertragen	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, in geplanter Disziplin zu handeln	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, zuverlässig zu handeln	<b>Impulsgeben</b> Fähigkeit, anderen Handlungsimpulse zu vermitteln	<b>Schlagfertigkeit</b> Fähigkeit, schlagfertig zu antworten	<b>Beharrlichkeit</b> Fähigkeit, beharrlich zu handeln	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, konsequent zu handeln
<b>Konfliktlösungsfähigkeit</b> Fähigkeit, auch unter Konflikten richtig zu handeln	<b>Integrationsfähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen Personen richtig zusammenzuarbeiten	<b>Akquisitionsfähigkeit</b> Fähigkeit, andere für Aufgaben und Projekte zu gewinnen	<b>Problemlösungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Problemlösungen richtig zu gestalten	<b>Wissensorientierung</b> Fähigkeit, sich mit anderen Wissen zu teilen	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu analysieren	<b>Konzeptionsstärke</b> Fähigkeit, selbst auf komplexe Herausforderungen richtig zu reagieren	<b>Organisationsfähigkeit</b> Fähigkeit, organisatorische Fähigkeiten aktiv und erfolgreich zu entwickeln
<b>Teamfähigkeit</b> Fähigkeit, zu und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	<b>Dialogfähigkeit / Kundenorientierung</b> Fähigkeit, sich auf andere (z.B. Kunden) im Gespräch einzulassen	<b>Experimentierfreude</b> Fähigkeit, in neuen Situationen zu experimentieren und sich neu zu verhalten	<b>Beratungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, sachbezogen und neutral zu handeln	<b>Urteilungsvermögen</b> Fähigkeit, Sachverhalte zu beurteilen	<b>Fließ</b> Fähigkeit, konsequent und angemessen zu handeln	<b>Systematisch-methodisches Vorgehen</b> Fähigkeit, Handlungen oder Prozesse systematisch und methodisch zu verfahren
<b>Kommunikationsfähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	<b>Kooperationsfähigkeit</b> Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	<b>Sprachgewandtheit</b> Fähigkeit, gut zu kommunizieren und sich verständlich zu machen	<b>Verständnisbereitschaft</b> Fähigkeit, andere zu verstehen und sich selbst zu erklären	<b>Projektmanagement</b> Fähigkeit, Projekte erfolgreich durchzuführen	<b>Folgebewusstsein</b> Fähigkeit, die Folgen von Handlungen zu bedenken	<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, meiste Fachwissen anzuwenden zu können	<b>Marktkennntnisse</b> Fähigkeit, sich Marktkenntnisse zu erlangen und anzuwenden zu können
<b>Beziehungsmanagement</b> Fähigkeit, persönliche und berufliche Beziehungen zu gestalten	<b>Anpassungsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an neue Situationen anpassen	<b>Pflichtgefühl</b> Fähigkeit, sich an Regeln und Normen zu halten	<b>Gewissenhaftigkeit</b> Fähigkeit, sich an ethische Grundsätze zu halten	<b>Lehrfähigkeit</b> Fähigkeit, andere zu lehren und zu unterstützen	<b>Fachliche Anerkennung</b> Fähigkeit, eigene Leistungen zu präsentieren	<b>Planungsverhalten</b> Fähigkeit, sich Ziele zu setzen und sie zu verfolgen	<b>Fachübergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, fachliche Kenntnisse zu integrieren und anzuwenden zu können
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</b>			



# Wie arbeitet Match2NQF?

## Analyse der Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF)



## Vergleich mit den Kompetenzbeschreibungen des KODE®-KompetenzAtlas

### DER EUROPÄISCHE QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN

#### DESKRIPTOREN ZUR BESCHREIBUNG DER NIVEAUS DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS (EQF)

*Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse beschreiben, die für die Erlangung der diesem Niveau entsprechenden Qualifikationen in allen Qualifikationssystemen erforderlich sind.*

	KENNTNISSE	FERTIGKEITEN	KOMPETENZ
<b>NIVEAU 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Grundlegendes Allgemeinwissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext</li> </ul>
<b>NIVEAU 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routine-probleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit</li> </ul>
<b>NIVEAU 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen</li> <li>3 Bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen</li> </ul>
<b>NIVEAU 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können</li> <li>4 Besichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird</li> </ul>

## Wie arbeitet Match2NQF?

Entwicklung einer  
„Conversion Matrix“



mit 11 Kompetenzen  
auf verschiedenen  
Niveaustufen des EQF

Schlüsselkompetenzen	Niv 1	Niv 2	Niv 3	Niv 4	Niv 5	Niv 6	Niv 7	Niv 8
1. Beurteilungsvermögen								
2. Eigenverantwortung								
3. Gestaltungswille								
4. Fachliche Anerkennung								
5. Lernbereitschaft								
6. Mitarbeiterförderung								
7. Offenheit für Veränderungen								
8. Problemlösungsfähigkeit								
9. Innovationsfreudigkeit								
10. Selbst-Management								
11. Fachwissen								

## Wie arbeitet Match2NQF?

### Analyse der Deskriptoren des Deutschen Qualifikationsrahmens (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.

Vergleich mit den  
Kompetenzbeschreibungen des  
KODE®-KompetenzAtlas

# Wie arbeitet Match2NQF?

Entwicklung einer  
„Conversion Matrix“



mit 27 Kompetenzen  
auf verschiedenen  
Niveaustufen des DQR

Schlüsselkompetenzen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
1. Beratungsfähigkeit								
2. Beurteilungsvermögen								
3. Dialogfähigkeit, Kundenorientierung								
4. Eigenverantwortung								
5. Ergebnisorientiertes Handeln								
6. Fachliche Anerkennung								
7. Fachübergreifende Kenntnisse								
8. Fachwissen								
9. Folgebewusstsein								
10. Ganzheitliches Denken								
11. Gestaltungswille								
12. Initiative								
13. Kommunikationsfähigkeit								
14. Konzeptionsstärke								
15. Kooperationsfähigkeit								
16. Lernbereitschaft								
17. Mitarbeiterförderung								
18. Normativ-ethische Einstellung								
19. Offenheit für Veränderungen								
20. Planungsverhalten								
21. Problemlösungsfähigkeit								
22. Schöpferische Fähigkeiten								
23. Selbst-Management								
24. Teamfähigkeit								
25. Verständnisbereitschaft								
26. Wissensorientierung								
27. Zielorientiertes Führen								

## Wie arbeitet Match2NQF?

Analoge Vorgehensweise  
in den anderen Projektländern



Spanien 55 / 64 Kompetenzen

Frankreich 23 / 64 Kompetenzen

Schweden 15 / 64 Kompetenzen



## Problemstellungen - Lösungsansätze

Fähigkeiten  
sind aneinander gereiht und vermischt:

Zum Beispiel: (Niveau 5)

„*Eigene* und *fremd* gesetzte *Lern- und Arbeitsziele*  
*reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen* und  
*verantworten* sowie *Konsequenzen* für die  
Arbeitsprozesse *im Team ziehen*“



Deskriptorenketten sprengen



## Problemstellungen - Lösungsansätze

Es wurden genutzt:

- MECU Spanish National Qualifications Framework (2003) – Level 1-5
- MECES Spanish National Qualifications Framework for Higher Education (2011) – Level 2-4
- Key Skills Dictionary Catalonia, ICQP mit 29 Emotional Competencies



Kompetenzen bedarfsgerecht für Tools zu  
einzelnen Berufsprofilen bestimmen





## Problemstellungen - Lösungsansätze

Der französische Qualifikationsrahmen:

- bereits 1969 eingeführt
- nur etwa 100 verschiedene Wörter
- umfasst keine soziokommunikativen Kompetenzen
- 1:1 Übertragung = 9 Übereinstimmungen



Mit Interpretation durch die Expertengruppe  
ergaben sich 23 Kompetenzen



## Problemstellungen - Lösungsansätze

Der schwedische Qualifikationsrahmen:

- umfasst 8 Niveaus
- Übertragung über die Deskriptoren war in der Expertengruppe möglich



Es konnten 15 Kompetenzen festgestellt werden



## Zusatzbetrachtungen

- Kompetenzen in Qualifikationsrahmen sind in allen Fällen (EQF und 4 Länder) auf **alle vier Kompetenzfelder des KODE®-KompetenzAtlas** verteilt
- Die Mehrzahl der im EQF festgestellten Kompetenzen konnte in allen nationalen Qualifikationsrahmen festgestellt werden.



Bestätigung für Match2NQF

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
<b>Loyalität</b> Fähigkeit, treu zu handeln	<b>Normative Einbindung</b> Fähigkeit, ethisch zu handeln	<b>Einzelbereichsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich eigenen Interessen zu widmen	<b>Selbstmanagement</b> Fähigkeit, das eigene Handeln zu steuern	<b>Entscheidungsbereitschaft</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Gestaltungsbereitschaft</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Tatkraft</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Medilität</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln
<b>Glaubwürdigkeit</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Schöpferische Fähigkeit</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Innovationsbereitschaft</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Belastbarkeit</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln	<b>Initiative</b> Fähigkeit, ethisch verantwortungsvoll zu handeln
<b>Humor</b> Fähigkeit, sich selbst und anderen zu belachen	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, anderen zu helfen	<b>Lebensbereitschaft</b> Fähigkeit, das Leben zu genießen	<b>Gewisses Denken</b> Fähigkeit, das Denken zu steuern	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, das Denken zu steuern	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, das Denken zu steuern	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, das Denken zu steuern	<b>Zielorientiertes Führen</b> Fähigkeit, das Denken zu steuern
<b>Mitarbeiterförderung</b> Fähigkeit, Mitarbeiter zu fördern	<b>Delegieren</b> Fähigkeit, Aufgaben zu delegieren	<b>Disziplin</b> Fähigkeit, die Disziplin zu wahren	<b>Zuverlässigkeit</b> Fähigkeit, das Handeln zu steuern	<b>Impulsivität</b> Fähigkeit, das Handeln zu steuern	<b>Schlupfertigkeit</b> Fähigkeit, das Handeln zu steuern	<b>Bekanntheit</b> Fähigkeit, das Handeln zu steuern	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, das Handeln zu steuern
<b>Konfliktlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu verständigen	<b>Integrations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Akquisitions-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Problemlösungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Wissensorientierung</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Konzeptions-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Organisations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren
<b>Teamfähigkeit</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Dialogfähigkeit</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Experimentierfreude</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Berufsbereitschaft</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Sicherheitserkenntnis</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Fair</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten	<b>Systematisches Vorgehen</b> Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten
<b>Kommunikations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu verständigen	<b>Kooperations-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Sprachgewandtheit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Verständnisbereitschaft</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Projektmanagement</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Folgebewusstsein</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Marktkennntnisse</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren
<b>Behandlungsmanagement</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Anpassungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Pflichtgefühl</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Gewissenhaftigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Lehrfähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Fachliche Auszeichnung</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Planungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren	<b>Fachübergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, sich mit anderen zu integrieren
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</b>			

## 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?

### 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)
- Erarbeitung eines Schulungskonzepts für Bildungsberater/innen



## Was wurde bereits erreicht?

### Alle Projektländer:

- Durchführung der Schulung mit Fachteilnehmern aus allen Projektländern, mit theoretischen und praktischen Schulungsteilen

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



## Was wurde bereits erreicht?

### Alle Projektländer:

- Durchführung von jeweils 2 Multiplier Events (insgesamt 8 in allen Projektländern) mit Fachleuten zu den Themen
  - Qualifikationsrahmen
  - Bildungsberatung





Was wurde bereits erreicht?

## Europa:

- Conversion Matrix für EQF
- Entwicklung der Tools in englischer Sprache



Was wurde bereits erreicht?

## Deutschland:

- Conversion Matrix für DQR
- Entwicklung der Tools für Deutschland,  
Berufsspezifisches Kompetenzinterview für:
  - Physiotherapeut/in
  - Altenpfleger/in
  - Management im Gesundheitsbereich
  - Wohnbereichsleitung im Pflegeheim
  - Bildungsberater/in
- Nationaler Bericht „Bildungsberater“ in  
Zusammenhang mit dem Nationalen  
Qualifikationsrahmen



Was wurde bereits erreicht?

## Spanien, Frankreich, Schweden:

- Conversion Matrix für NQR
- Entwicklung der Tools für das jeweilige Land, Berufsspezifisches Kompetenzinterview für Bildungsberater/in
- Nationaler Bericht „Bildungsberater“ in Zusammenhang mit dem Nationalen Qualifikationsrahmen



## Wie geht es weiter?

### Weitere Workshops mit Fachleuten

### Entwicklung von Berufsspezifischen Kompetenzinterviews:

- 3 weitere Berufsgruppen

### Beschreibung des Profils

### „Bildungsberater/in“ 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 a) c tr
13 - Self-reliance	Ability to act in a self-dependant way	2	She can act independently on his/her own responsibility	She organises independently the activities that stimulate the lifelong learning process and helping the client become autonomous	She is able to use independently and properly the tools, instruments: questionnaires for recognition of learning outcomes	S f c a
11 - Dialogue ability / customer orientation	Ability to take others perspective while working (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	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

Am eigenen Berufsprofil die Übertragbarkeit der Methode auf andere Berufsgruppen lernen. (Pilotierung durchgeführt bei Schulung)

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, sich an ethischen Grundsätzen zu orientieren	<b>Einheitsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Management</b> Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen	<b>Entscheidungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen	<b>Gestaltungswille</b> Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen	<b>Tatsache</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Mobilität</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Glaubwürdigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Eigenverantwortung</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Schülerische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Offenheit für Veränderungen</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Innovationsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Beruflichkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Initiative</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Humor</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Hilfsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Lebensbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Gerechtigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Optimismus</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Soziales Engagement</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Zeitorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Flexibilität</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Delegieren</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>Schlagfertigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Beharrlichkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Konsequenz</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Konfliktfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Integrationsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Aktionsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Problemlösungsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Wissensverwendung</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Konzeptionsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Organisationsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Teamfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Kundenorientierung</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Experimentierfreude</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Berufsbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Sachlichkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Berufswissen</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Planungsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Systemisches Handeln</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Kommunikationsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Flexibilität</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Sprachgewandtheit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Verständnisbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Projektmanagement</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Initiative</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Marktbereitschaft</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>Beziehungsmanagement</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Anpassungsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Pflichtgefühl</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Gewissenhaftigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Lebensfähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Fachliche Aneignung</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Planungs-fähigkeit</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten	<b>Übertragbare Kompetenz</b> Fähigkeit, sich an Regeln zu halten
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</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



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 die 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 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 Website des Projekts.

Agreement Number 2014-1-DE02-KA202-001619

Erasmus+ Kofinanziert durch die Europäische Union

**Projektpartner:**

- VHS Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (Deutschland) [www.vhs-cham.de](http://www.vhs-cham.de)
- 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 General de Formació Professional (Especial) i Ensenyaments de Règim 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.

- Beteiligung an Workshops
- Expertenbeurteilung des Handbuchs/Tools





**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**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)



