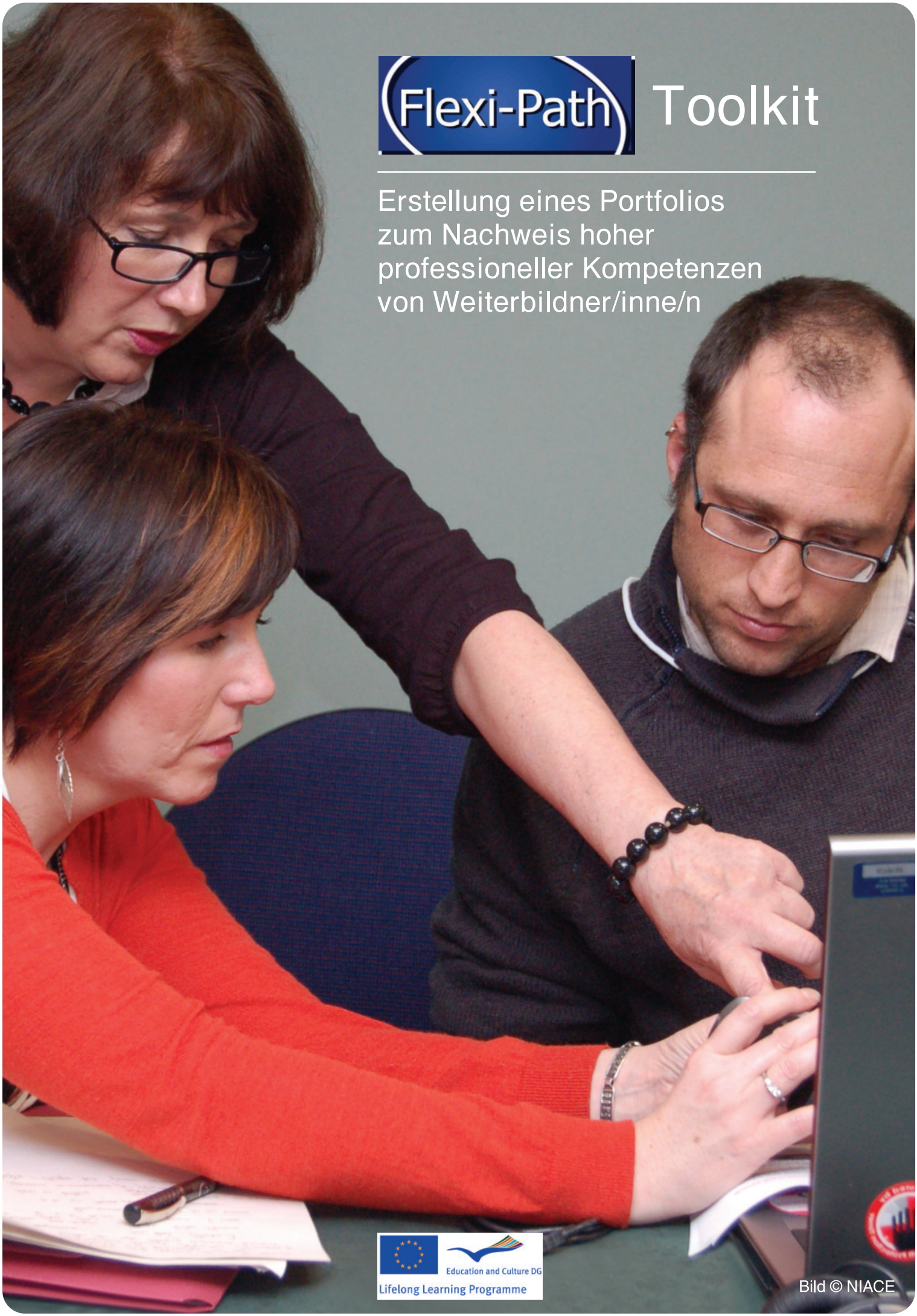


# Flexi-Path Toolkit

## Erstellung eines Portfolios zum Nachweis hoher professioneller Kompetenzen von Weiterbildner/inne/n

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

Bild © NIACE

# Was Weiterbildner über das Flexi-Path Toolkit sagen:

> Klar strukturiert, gut durchdacht und ein willkommener und nötiger Beitrag für den Weiterbildungssektor.

> Sehr interessant zum Zwecke einer Selbsteinschätzung, aber auch als Personalentwicklungsinstrument in Weiterbildungsorganisationen.

> Leitet Weiterbildner sowohl dazu an, ihren Werdegang zu dokumentieren als auch ihre Kompetenzen zu validieren.

> Verhilft dazu, die Bedeutung non-formal und informell erworbener Kompetenzen zu verdeutlichen.

> Eine gute Möglichkeit, die eigenen persönlichen Kompetenzen zu reflektieren und sich des eigenen Potenzials bewusst zu werden.

"I denke, das Toolkit kann mir dazu verhelfen, meine professionellen Kompetenzen festzustellen und meine Professionalitätsentwicklung voran zu bringen."

"Verhilft dazu, sich noch einmal darauf zu besinnen, worum es im Job eigentlich geht."

"Jeder Weiterbildner sollte eigentlich ein Exemplar davon haben."

Bild © NIACE

Projektfinanzierung: Programm für lebenslanges Lernen Leonardo da Vinci

Koordination: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)

www.flexi-path.eu

WALDPRESS Verla
ISBN: 978-973-7878-51-9

## Projektpartner

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen e.V., Deutschland
Ms. Miriam Radtke

radtke@die-bonn.de
www.die-bonn.de

Centre of Research in Theories and Practices that Overcome Inequalities (CREA), Spanien
Spain
Ms. Adriana Aubert

crea@pcb.ub.es
www.pcb.ub.es/crea/en/indez_en.htm

Rumänisches Institut für Erwachsenenbildung(IREA), Rumänien
Ms. Raluca Lupou

irea@irea.uvt.ro
www.irea.uvt.ro

Educational Centres Association (ECA), Großbritannien
Bernard Godding
bernard.godding@e-c-a.ac.uk
www.e-c-a.ac.uk

Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB), Schweiz
André Schläfli
Andre.schlaefli@alice.ch
www.alice.ch

Estonian Non-Formal Adult Education Association (ENAEA); Estland
Ivo Eesmaa
eesmaa@kardla.edu.ee
www.vabaharidus.ee

Universität Florenz (UNIFI), Italien
Paolo Federighi

paolo.federighi@unifi.it
www.unifi.it

**Projekt**
Flexible professionalisation pathways for adult educator between the 6th and 7th level of EQF - Flexi-Path

**Projektnummer**
DE/08/LLP-LdV/TOI/147187

**Autoren**
Bernard Godding, Trish Kreft und Karen Read (Educational Centres Association)

**Projektteam**
Vanna Boffo, Ivo Eesmaa, Bernard Godding, Tiina Jääger, Trish Kreft, Ute Lefelmann-Petersen, Raluca Lupou, Maria Padros, Miriam Radtke, Karen Read, Dr. Andre Schläfli, Dr. Anne Strauch und Francesca Torlone

**Verwandte Projekte und Websites**
EMAE – ‚European Master in Adult Education' (2004-2007) www.emae-network.org
VINEPAC – ‚Validation of Informal and Non-Formal Psycho-Pedagogical Competencies In Adult Educators' (2006-07) www.vinepac.eu
Q-ACT – ‚Qualifying Actors in Adult and Continuing Education' (2007) www.q-act-conference.de
http://ec.europa.eu/education

**Haftungsausschlussklausel**
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**Copyright**
Bilder auf dem Titelblatt und der Rückseite mit freundlicher Genehmigung von: The National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)

ISBN: 978-973-7878-51-9
WALDPRESS Verlag

**Vorwort**

Ich freue mich, Ihnen dieses Toolkit im Namen des Europäischen Verbandes für Erwachsenenbildung (European Association for the Education of Adults, EAEA) vorzustellen. Es befasst sich mit einem brisanten Thema unseres Arbeitsbereiches, in dem die erstklassigen Fähigkeiten und Kenntnisse unserer Spezialisten schon viel zu lange unbeachtet und unterbewertet blieben. Ich begrüße die Unterstützung der Europäischen Kommission bei dieser Initiative sehr und habe keinen Zweifel daran, dass das Ergebnis des Flexi-Path-Projekts einen Bewertungsmaßstab für künftige Entwicklungen bei der Anerkennung von Kompetenzen schafft, die im Rahmen der informellen Weiterbildung in Erscheinung treten.

**Gina Ebner, Generalsekretärin EAEA**

## Einleitung

**Qualität in der Weiterbildung anerkennen**
**Ein neuer Ansatz zum Nachweis professioneller Kompetenzen**
**für bessere Berufsaussichten in Europa**

Das FLEXI-PATH-Projekt basiert auf der folgenden Erkenntnis: Im Bereich der Weiterbildung in Europa gibt es viele Fachleute mit Kompetenzen und Funktionen, die den höchsten Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) entsprechen. Allerdings hat man erkannt, dass die Qualifizierungsansätze äußerst verschieden sind, und bisher war eine Anerkennung und Vergleichbarkeit der Qualifikationen anhand der Ausbildungs- und Professionalisierungssysteme des Sektors unmöglich. Es ist erstrebenswert, Kompetenzen von Fachleuten anzuerkennen, deren Zugang zu Arbeitsstellen und Schulungsangeboten beschränkt ist.

### Projektziele

- Analyse des Systems bzw. der aktuellen Qualifikationsmöglichkeiten für Weiterbildnder/innen in den europäischen Ländern;
- Nachweis der Fähigkeiten und Kenntnisse von hoch professionellen Weiterbildner/inne/n;
- Beitrag zur Vergleichbarkeit und Transparenz der Qualifikationen von Weiterbildner/inne/n zur Förderung
  - des Zugangs zu Arbeitsstellen und der beruflichen Laufbahn,
  - der Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt.
- Konzipierung eines gemeinsamen Kompetenzprofils einer/s Weiterbildner/in/s auf Stufe Sieben des EQR;
- Entwicklung eines Kompetenzvalidierungsinstruments auf diesem Level.

### Innovationstransfer

Dieses Konzept basiert auf drei vorangegangenen europäischen Projekten. Das aktuellste dieser Projekte ist VINEPAC – 'Validation of informal and non-formal psycho-pedagogical competencies in adult educators' *(Validierung informeller und inoffizieller psychopädagogischer Kompetenzen in der Erwachsenenbildung)* (2006-2008). Des Weiteren wurden Ergebnisse der Projekte EMAE - European Master in Adult Education (2004-2007) und Q-act - Qualifiying the Actors in Adult and Contiuning Education (2006-2007) aufgegriffen und transferiert.

Die vorliegende Publikation bildet den Höhepunkt dieses auf zwei Jahre angelegten Projekts.

# Inhalt

Vorwort und Einleitung

## Teil A: Die Flexi-Path-Methode

1. Einführung 07
Die Prinzipien und Werte hinter Flexi-Path 07
Was ist Flexi-Path 07
Welche Vorteile bietet die Nutzung von Flexi-Path 07
Für wen eignet sich Flexi-Path 08
So funktioniert Flexi-Path 08
Die Rolle des/r Mentor/s/in 08
Was sind arbeitsbasierte Kompetenzen 09
Die verwendeten Begriffe 09

2. So können Sie Flexi-Path zum Aufbau eines persönlichen Portfolios nutzen 11
Einleitung 11
PHASE 1 Betrachten der Kompetenzmatrix 11
PHASE 2 Persönlicher Überblick und erste Selbsteinschätzung 11
PHASE 3 Aufbau des Portfolios 14
PHASE 4 Kurzbericht 15
PHASE 5 Künftige Strategie 17

3. Der Kompetenzrahmen 19
Die Kompetenz-Cluster 19
EQR Level 6 und Level 7 19
Definition der Kompetenzen und Cluster 20
4. Berufswege 21
5. Unterstützung und Anleitung einholen 22
6. Flexi-Path im Kontext – eine Management-Perspektive 23

# Teil B: Der Flexi-Path-Kompetenzrahmen

Lern-Cluster Weiterbildung 26
Personen-Cluster Weiterbildung 33
Praxis-Cluster Weiterbildung 41

# Teil C: Ihr persönliches Portfolio

Arbeitsblatt A: Flexi-Path Protokoll der ersten Selbsteinschätzung 52
Arbeitsblatt B: Persönliches Flexi-Path-Portfolio-Nachweisverzeichnis 58
Arbeitsblatt C: Persönliche Flexi-Path-Portfolio-Nachweisübersicht 59
Arbeitsblatt D: Flexi-Path-Aktionsplan 61
Arbeitsblatt E: Persönliches Flexi-Path Portfolio – Zusammenfassung 62

A

# Die Flexi-Path Methode


1. Einleitung
2. So können Sie Flexi-Path zum Aufbau eines persönlichen Portfolios nutzen
3. Die Kompetenz-Matrix
4. Berufswege
5. Unterstützung und Anleitung
6. Flexi-Path im Kontext – Eine Management-Perspektive

# 1. Einführung

## Die Prinzipien und Werte hinter Flexi-Path

Flexi-Path berücksichtigt die Tatsache, dass es Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung gibt, die ihr professionelles Ansehen eher durch ihre Berufserfahrung als durch ein akademisches Studium erlangt haben.

Flexi-Path bietet einen transparenten Prozess zur Förderung der Mobilität von Weiterbildner/inne/n in Europa gemäß Europe 2020. Die verwendeten Maßnahmen entsprechen aktuellen Strategien (u. A. der Lissabon-Strategie) und sind darauf ausgelegt, die Zielsetzungen des Bologna-Prozesses zu realisieren.

## Was ist Flexi-Path?

Flexi-Path ist ein auf einem Toolkit basierender Prozess, der es den Nutzern ermöglicht, ihre hohen Kompetenzen im Bereich der Weiterbildung zu demonstrieren, anstatt ihr Wissen oder ihre speziellen Fähigkeiten isoliert zu beurteilen. Das Toolkit wurde von Fachleuten auf dem Gebiet der Weiterbildung in ganz Europa erarbeitet und entwickelt, um einen standardisierten Ansatz zur Kompetenzüberprüfung eines Weiterbildners zu schaffen, der innerhalb des Sektors und der damit in Beziehung stehenden beruflichen Bereiche auf einer Ebene arbeitet. Die Methode bietet ein mehrstufiges Verfahren zur Analyse komplexer Berufsbilder, in denen Kompetenzen nachgewiesen wurden und werden.

## Welche Vorteile bietet die Nutzung von Flexi-Path?

Ein Flexi-Path-Portfolio verschafft Ihrer beruflichen Erfahrung Geltung und gibt Ihrem Arbeitgeber und ggf. jedem zukünftigen Dienstherrn in einer Art und Weise Aufschluss über den Umfang und die Tiefe Ihrer beruflichen Erfahrungen und Leistungen, die die einfache Vorlage eines Lebenslaufes oder ein schlichtes Bewerbungsgespräch nicht gleichermaßen erfolgreich illustrieren könnten. Flexi-Path wird europaweit befürwortet und könnte Ihre beruflichen Aussichten in ganz Europa verbessern.

Flexi-Path ist kein akademischer Studiengang; diese Methode unterstützt Sie vielmehr bei der Erstellung eines Portfolios Ihrer Arbeitsleistungen, das Sie bei einer Hochschuleinrichtung oder bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz zur Bestätigung oder Akkreditierung einer Qualifikation auf Master-Ebene vorlegen können.

Flexi-Path erleichtert die berufliche Entfaltung und legt ein präzises Programm für Ihren fortwährenden beruflichen Entwicklungsprozess fest. Gehen Nutzer analog dem Flexi-Path-Prozess vor, wird der Einsatz von relevanten Kenntnissen und Fähigkeiten in wichtigen Bereichen gefördert und die Diagnose von noch zu vertiefenden Aspekten unterstützt.

[2] This would need to be independently negotiated

## Für wen eignet sich Flexi-Path?

Flexi-Path ist auf Weiterbildner/innen zugeschnitten, die solide Kenntnisse besitzen und in der Regel eine Management-/Führungsposition bekleiden. So könnte Flexi-Path beispielsweise von Nutzen sein, wenn Sie eine Funktion in einem Kontext der Weiterbildung ausüben oder eine solche Stelle anstreben, etwa als:

- Leitung der Abteilung Grundbildung
- Leitung der Personalabteilung
- Leitung Finanzen
- Leitung eines Bildungsbereichs
- Weiterbildungsmanagement
- Leitung im Bereich Museumspädagogik
- Leitung Programmplanung
- Leitung Aus- und Fortbildung
- Leitung der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
- Projektleitung
- Bereichsleitung Gesundheitserziehung
- Leitende/r Gutachter/in;Qualitätssicherung
- Leitung eines Lernzentrums
- Leitung Lerntechnologie
- Leitende Funktion im Bereich ‚Bildung im Gefängnis'
- Leitung Nachqualifizierung

Sie benötigen keinerlei akademische Qualifikationen, um von dieser Möglichkeit zu profitieren. Flexi-Path befasst sich mit dem Nachweis Ihrer beruflichen Fähigkeiten und Erfolge. Wenn Sie sich beruflich weiterentwickeln möchten, werden Sie dieses Instrumentarium auf jeden Fall zu schätzen wissen, denn es ermittelt die Erfahrungsaspekte, auf die Sie sich während Ihrer Laufbahn konzentrieren müssen.

## So funktioniert Flexi-Path

Sie werden durch drei Kompetenz-Cluster geleitet und müssen dabei einschätzen, ob Sie sich auf Level 6 oder 7 der einzelnen Kompetenzen bewegen oder ob Sie auf diese zusteuern. In jeder Kompetenzkategorie gibt eine kurze Beschreibung der Aktivitäten, die auf der Grundlage Ihrer beruflichen Erfahrungen für Ihre Kompetenz bezeichnend sind. Sie können für jede der Kompetenzen Nachweise aus Ihrem Arbeitsspektrum auswählen, die belegen, dass Sie auf Level 6 oder 7 operieren. Sie werden ein Portfolio von Nachweisen entwickeln, das Sie einem Vorgesetzten und/oder einem Gutachter zur Beurteilung vorlegen können.

Möglicherweise gehen Sie davon aus, dass es Kompetenzbereiche gibt, die Sie nicht nachweisen können. Das kann aber ganz einfach daran liegen, dass diese nicht zu ihrem aktuellen Aufgabengebiet gehören und derzeit für Ihre jetzige Berufslaufbahn irrelevant erscheinen, obwohl sich das in der Zukunft natürlich ändern könnte.

Das Toolkit umfasst Richtlinien für die Planung von Entwicklungsaktivitäten, die es Ihnen ermöglichen, auf die Aneignung zusätzlicher Kompetenzen hinzuarbeiten. Sie werden dazu ermutigt, Hospitationen zu planen oder eventuell mit Ihrem Vorgesetzten zu vereinbaren, dass Sie Tätigkeiten außerhalb Ihrer aktuellen Funktion übernehmen, damit Sie auch in diesen Bereichen auf einem angemessenen Niveau Erfahrungen sammeln können.

## Die Rolle des/r Mentor/s/in

Der von diesem Instrumentarium verfolgte Gesamtansatz ist formativ. Ziel ist also die Unterstützung der weiteren beruflichen Entwicklung seiner Nutzenden. An verschiedenen Punkten werden Sie den folgenden Satz lesen: „Das sollten Sie mit Ihre/m/r Mentor/in besprechen." Die Funktion des/r Mentor/s/in sehen wir als sehr persönliche Rolle. Allerdings gibt es Einiges zu bedenken.

Sehen Sie eine/n Mentor/in als kritischen Freund. Sie wünschen sich, dass er offen mit Ihnen spricht, ohne Sie in irgendeiner Weise zu erniedrigen. Gleichzeitig muss er in Ihrem Bereich oder einem damit eng verbundenen Feld mindestens so fachkundig sein wie Sie selbst. Wir stellen uns vor, dass Ihr/e Mentor/in sich alle Ihre Aussagen in Bezug auf Ihre Kompetenzen und die entsprechenden Nachweise, die Sie vorbringen, anschaut und diese dann objektiv beurteilt. Hierzu muss er sich mit den Kompetenzkriterien von EQR Level 6 und 7 vertraut machen und in der Lage sein, alle ihre Stellungnahmen im Hinblick auf diese Aussagen auch zu begründen. Darüber hinaus hoffen wir, dass die als Mentoren fungierenden Personen Sie in Ihrem aktuellen Job „sehen" und berücksichtigen können, auf welche Ziele Sie sich zubewegen. Auf dieser Basis ist zu hoffen, dass Ihr/e Mentor/in in der Lage sein wird, Sie auf Chancen oder Aktivitäten hinzuweisen, durch die Sie Ihre Kompetenzen ergänzen und entwickeln könnten.

In vielen Fällen kann es sinnvoll sein, eine Partnerschaft mit einem gleichrangigen Kollegen einzugehen, der diesen beruflichen Entwicklungspfad ebenfalls verfolgt.

Gleichzeitig kann auch Ihr/e Vorgesetzte/r oder ein Vorstandsmitglied Ihrer Organisation der ideale Ansprechpartner für diese Art der Unterstützung oder Beratung sein. Dieses Arrangement beinhaltet den Vorteil, dass die betreffende Person dazu animiert wird, ihre Leistung weit detaillierter zu beleuchten, als es sonst der Fall wäre.

## Was sind arbeitsbasierte Kompetenzen?

Arbeitsbasierte Kompetenzen reflektieren die Fähigkeiten einer Person, die wichtigsten Funktionen ihrer beruflichen Rolle auszuüben. Kompetenzen spiegeln die Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeitenund Einstellungen einer Person wider und lassen sich durch praktische Anwendung demonstrieren. Ihr Wesen unterscheidet sie von dem rein theoretischen Wissen, das man während eines akademischen Studiums erlernt.

## Die verwendeten Begriffe

### Der Bologna-Prozess

Der Bologna-Prozess wurde 1999 von allen Bildungsministern der Europäischen Gemeinschaft vereinbart. Es handelt sich um einen Versuch, alle Hochschulabschlüsse der Mitgliedsstaaten zu harmonisieren, um ein einheitliches Niveau und eine Vergleichbarkeit der Standards zu gewährleisten. Der Bologna-Prozess strebte die Definition eines einheitlichen Europäischen Hochschulraumes (Environment Higher Education Area, EHEA) an. Offiziell wurde das EHEA-Projekt im März 2010 durch die Budapest-Wien-Erklärung eingeführt.

http://www.ehea.info/

### Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Als gemeinschaftlicher europäischer Bezugspunkt verbindet der EQR die Qualifikationssysteme verschiedener Länder und fungiert dabei als Übersetzungsinstrument, um ein besseres Verständnis der Qualifikationen aus den verschiedenen Ländern und Systemen in Europa zu gewährleisten. Hier werden zwei grundsätzliche Ziele verfolgt: die Mobilität der Bürger innerhalb der Länder zu fördern und ihr lebenslanges Lernen zu vereinfachen.

Jeder der acht EQR-Level wird durch eine Reihe von Kriterien definiert, welche die für die Qualifikationen auf dem betreffenden Niveau relevanten Lernergebnisse für alle Qualifikationssysteme anzeigen.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_en.pdf

### Die Lissabon-Strategie (2000-2010)

Die Lissabon-Strategie wurde im Jahr 2000 von den europäischen Staatsoberhäuptern vereinbart. Sie benennt die sozialen und wirtschaftlichen Ziele der Gemeinschaft vor dem Hintergrund, dass Europa zum erfolgreichsten wissensbasierten Wirtschaftssystem werden soll. Damit positioniert sie die Bildungsaktivitäten im Zentrum aller weiterführenden Programme der Mitgliedsstaaten und der Kommission selbst.

http://ec.europa.eu/growthandjobs/

## Europa 2020

Europa 2020 ist ein Plan zur wirtschaftlichen Erneuerung, der im Juni 2010 verabschiedet wurde und die Lissabon-Strategie ersetzt. Ziel ist die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung des „grünen“ Wirtschaftswachstums und den Aufbau einer inklusiven Gesellschaft. Die Vorschläge für sieben „Flaggschiff“-Initiativen beinhalten eine„Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“. Mittels dieser Agenda sollen Bedingungen zur Modernisierung der Arbeitsmärkte geschaffen werden, um das Beschäftigungsniveau anzuheben und die Nachhaltigkeit sozialer Modelle zu garantieren, welche die Umsetzung der Prinzipien des lebenslangen Lernens einschließlich flexibler Lernwege beinhalten. Angeregt wird ein Rahmenwerk mit dem Titel „European Skills, Competences and Occupations Framework“ (ESCO). Dieses soll gewährleisten, dass die für ein Engagement in der Fortbildung und auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen durch berufliche, höhere und Weiterbildung erworben und anerkannt werden, und dass gleichzeitig eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames operationelles Instrument für Bildung/Schulung und Arbeit entwickelt wird.

http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

# 2. So können Sie Flexi-Path zum Aufbau eines persönlichen Portfolios nutzen

**Einleitung**
Die strukturierte Flexi-Path-Methode bietet Ihnen einen systematischen Ansatz bei der Auswahl von Nachweisen für Ihre Kompetenzen. Somit empfehlen wir keine umfangreichen Portfolios, deren Pflege und Aktualisierung aufwändig ist und die außerdem schwer zu beurteilen sind. Stattdessen bieten wir einen Plan mit Standardkompetenzen, die wir auf die EQR-Level 6 und 7 beziehen. Diese sind im Hinblick auf ihre Komplexität und ihren Auswirkungsgrad innerhalb des organisatorischen Kontextes abgestuft.

Das Vorgehen nach einem Flexi-Path-Modell (Abb. 1) gestattet einen systematischen Ansatz zur Berücksichtigung aller professioneller und funktioneller Bereiche, die in der Regel von Weiterbildner/inne/n abgedeckt werden.

## Phase 1: Betrachten der Kompetenzmatrix

Diese Phase soll Ihnen dabei helfen, sich mit dem Prozess und den Methoden vertraut zu machen und ganz generell zu klären, inwiefern der EQR sich auf Ihren eigenen Tätigkeitsbereich bezieht und wo genau die Teilung zwischen Level 6 und 7 stattfindet. Jetzt wäre es auch hilfreich, wenn Sie eine/n Mentor/in benennen könnten. In Teil B erfahren Sie, dass es drei Kompetenz-Cluster gibt, die die Schlüsselrollen derjenigen Weiterbildner/innen analysieren, die Teams leiten und Lernchancen entwickeln. Lesen Sie diese jetzt durch. Sie geben Ihnen einen Überblick über unsere Herangehensweise und einen Hinweis auf die Art von Nachweis, die Sie im Portfolio positionieren sollten. Später können Sie zu diesem Abschnitt zurückkehren, um bei der detaillierten Auswahl und Präsentation von Material für Ihr Portfolio systematisch vorzugehen.

### Checkliste

*Phase 1:*

- *Bestimmen Sie eine/n Mentor/in*
- *Lesen Sie die Kompetenz-Cluster*

## Phase 2: Persönlicher Überblick und erste Selbsteinschätzung

Wenn Sie diese Übung durchführen, sollten Sie sich Zeit für einen persönlichen Überblick und ein paar Überlegungen über die dabei von Ihnen angestrebten Ziele nehmen. Bevor Sie die einzelnen Kompetenzbereiche gründlicher bedenken und die auf Ihre persönlichen Erfahrungen bezogenen Faktoren ermitteln, stellen Sie zunächst fest, wo diese Disziplinen in dem Flexi-Path-Dokument zu finden sind. Dann verzeichnen Sie Ihre Leistungen und die damit verbundenen Gedanken auf dem Arbeitsblatt „A: Flexi-Path – Protokoll der ersten Selbsteinschätzung“. Sämtliche Arbeitsblätter finden Sie in Teil C. Das Protokoll der ersten Selbsteinschätzung führt Sie durch die einzelnen Kompetenzfelder und ermöglicht es Ihnen, Ihre persönliche Kompetenzeinschätzung in diesem Bereich zu erfassen und Ihre Ideen dazu festzuhalten, wie Sie diese Kompetenz nachweisen oder welche Entwicklungsaktivitäten Sie eventuell in Betracht ziehen möchten. Dieser Prozess kann Sie ganz allgemein zu der Entscheidung führen, ob Sie eine Bestätigung Ihrer aktuellen Kompetenzen erreichen oder ob Sie Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten anhand der Flexi-Path-Methode in bestimmten Bereichen erweitern möchten.

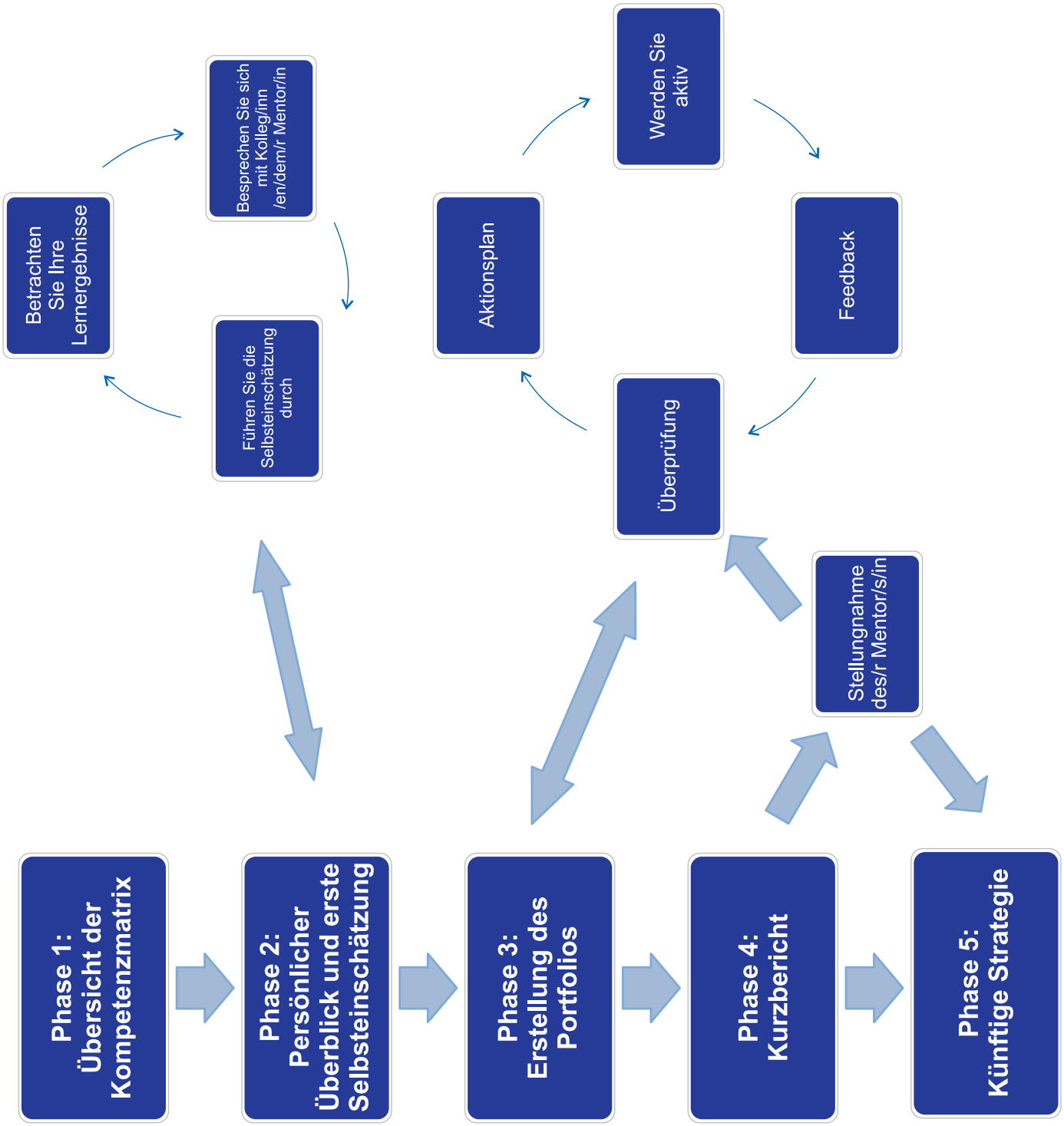
### Checkliste

*Phase 2:*

- *Aufgaben Arbeitsblatt A, Teil C.*

Zum Phase 3

# Abbildung 1: Aufbau eines persönlichen Flexi-Path-Portfolios



## Abbildung 2: Beispiel für Arbeitsblatt B

### Beispiel Arbeitsblatt B: Persönliches Flexi-Path-Portfolio – Verzeichnis der Nachweise

| **Referenz-Nr.**<br>Vergeben Sie für jeden Nachweis eine einzige Referenznummer Ihrer Wahl | **Beschreibung** | **Kompetenznachweis**<br>Sie können eine Nachweisreferenz für diverse Kompetenzbereiche wählen. Schreiben Sie alle Bereiche hier auf. |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

### Phase 3: Aufbau des Portfolios

Durch das Verwenden Ihrer persönlichen Dokumente und anderer Nachweise werden Sie in der Lage sein, Folgendes zu tun:

i. Sie erkennen, wo Sie Ihre höchsten Leistungsniveaus konsistent demonstrieren können.

ii. Sie erbringen einen angemessenen Nachweis zur Aufnahme in das Portfolio. Versehen Sie jeden Nachweis mit einer Referenznummer und notieren Sie die einzelnen Positionen auf Arbeitsblatt B: Persönliches Flexi-Path-Portfolio – Verzeichnis der Nachweise. Sie müssen selbst entscheiden, welcher Nachweis sich am ehesten zur Aufnahme in Ihr Portfolio eignet. Die in den Vorschlägen enthaltenen Kompetenzaussagen dienen nur zur Anleitung, Sie werden möglicherweise Alternativen finden. Die einzelnen Nachweise müssen allerdings in einen Kontext eingebettet werden (siehe Punkt iii unten). Abbildung 2 zeigt ein beispielhaft ausgefülltes Arbeitsblatt B.

Wir gehen davon aus, dass die vollständige Erstellung Ihres Portfolios einige Zeit in Anspruch nehmen wird und dass Sie deshalb lieber auf ihr persönliches Notizbuch oder Ihr Email-Protokoll zurückgreifen oder Tagebuch über Ihre beruflichen Aktivitäten führen möchten, um die Erarbeitung Ihres Portfolios zu unterstützen. Ihre Journal-Einträge können dann zum Element Ihres Nachweises werden.

iii. Beschreiben Sie auf Arbeitsblatt „C: Persönliches Flexi-Path-Portfolio – Proforma Nachweisübersicht“ kurz das Szenario, in dessen Rahmen Sie die Kompetenzaussage(n) erfüllen konnten und indizieren Sie Ihren Nachweis dementsprechend. Zum Beispiel würde ein Stück Marketingmaterial, das Sie entworfen und konzipiert haben, nicht an sich belegen, dass Sie die Anforderungen von Level 6 der Kompetenz PPL2 erfüllt haben. Sie müssen den Prozess Ihrer Beteiligung nachweisen. In Abbildung 3 finden Sie ein Beispiel. Das kann anhand von belegenden Emails/Berichten geschehen, oder suchen Sie z.B. nach Anmerkungen auf Ihrem Entwurf und/oder nach einer kurzen veranschaulichenden Notiz.

iv. Berücksichtigen Sie die Kompetenzen, für die Sie nicht genügend Nachweise erbringen können. Erstellen Sie anhand von Arbeitsblatt „D: Flexi-Path – Aktionsplan“ einen Aktionsplan, in dem Sie Ihren Entwicklungsbedarf ermitteln und feststellen, wie Sie diesen angehen könnten, z.B. durch Job Shadowing, durch Mentoren oder über Verhandlungen im Hinblick auf die Übernahme zusätzlicher Aufgaben außerhalb Ihres Aufgabenbereichs. Vielleicht finden Sie es hilfreich, Ihren Plan mit Ihre/m/r Mentor/in, einem Linienvorgesetzten oder Kollegen zu besprechen.

v. Spezifizieren Sie alle taxierten Kompetenzen, die noch nicht an anderer Stelle aufgeführt sind, unabhängig davon, ob Sie derzeit über belegende Nachweise verfügen, und kommentieren Sie kurz, inwiefern diese zur Ihrer Arbeitsleistung beitragen.

vi. Holen Sie einen konstruktiven Kommentar Ihre/s/r Mentor/s/in ein, damit Sie Ihr Leistungsniveau im Vergleich zu den in diesem Rahmen definierten Niveaus einschätzen können. Dies verschafft Ihnen die Gelegenheit, weitere Nachweise zu ermitteln und/oder nach weiteren Erfahrungen zu streben, um dem angegebenen Leistungsniveau gerecht zu werden.

## Checkliste

*Phase 3:*

- *Complete Worksheets B, C & D In Part C*

Zum Phase 4

### Ihre Zielgruppe

Bevor Sie mit der Erarbeitung Ihres Portfolios beginnen, lohnt es sich kurz nachzudenken, wer anschließend darauf zugreifen wird. Dieses Gefühl für die Zielgruppe unterstützt Sie bei der Auswahl bestimmter Nachweise; es ist in diesem Stadium auf jeden Fall ratsam, mit Kollegen und/oder Ihrem Mentor über diese Angelegenheit zu sprechen. Darüber hinaus sollten Sie bedenken, welche Vorteile die Bestimmung der Zielgruppe für die folgenden Faktoren hat:

- ✔ Orientierung im Hinblick auf eine persönliche Rezension Ihrer beruflichen Kompetenzen,
- ✔ Erwerb einer lokalen Bestätigung dieser Qualitäten, die Ihnen möglicherweise berufliche Fortschritte beschert,
- ✔ Hilfe bei der Feststellung derjenigen Bereiche beruflicher Fachkenntnisse, die Sie gerne erweitern möchten und auf die Sie gerne aufbauen würden,
- ✔ Steigerung Ihrer beruflichen Zufriedenheit,
- ✔ Steigerung Ihrer Beschäftigungsfähigkeit auf einem anspruchsvollen Arbeitsmarkt.

### Phase 4: Kurzbericht

Sie fassen Ihre Portfolio-Nachweise in einem Kurzbericht zusammen. Dafür verwenden Sie Arbeitsblatt „E: Zusammenfassung“, welches das Augenmerk auf Ihre allgemeinen Stärken und Schwächen lenkt, die Ihr Mentor mit einem zusätzlichen Kommentar bestätigen kann.

Wir schlagen vor, dass Sie Ihre Zusammenfassung mit einer allgemeinen Aussage strukturieren, die möglicherweise Anmerkungen zu folgenden Punkten enthält:

- zum Kontext, in dem Sie derzeit arbeiten, und zu Ihren wichtigsten Zuständigkeiten, sowie

.

- zu dem, was Sie Ihrer Meinung nach durch den Portfolio-Erarbeitungsprozess gelernt haben.

Anschließend prüfen Sie die Nachweise, die Sie für die einzelnen Cluster zusammengestellt haben. Schauen Sie sich dabei die Bilanz der Kompetenzen von Level 6 und 7 an und notieren Sie die wichtigsten Funktionen.

Eine Übersicht über Ihre Leistungen innerhalb des Clusters ist möglicherweise hilfreich, da sie die wichtigsten Merkmale in einen Kontext setzt. Darüber hinaus könnte Ihnen auch eine kurze Analyse Ihrer Stärken und Schwächen dabei helfen, sich auf die beruflichen Entwicklungsanforderungen und -chancen zu konzentrieren.

Dies sollte dann zu einer Beschreibung Ihrer prioritären Entwicklungsbereiche führen, mit der eine mögliche Förderung in Form von Zeit oder Ressourcen begründet werden kann, um letztendlich die gesteckten Ziele zu erreichen.

Mit der Zusammenfassung, die Sie Ihre/m/r Mentor/in vorlegen, haben Sie nun einen Rahmen, der Ihnen einen Blick auf die „Reise“ gewährt, auf der Sie sich befinden. Gleichzeitig bekommen Sie die Gelegenheit zu weiteren konstruktiven Dialogen. Ihr Mentor sollte dann in der Lage sein, einige Absätze für eine Stellungnahme zu verfassen, die Ihren Bericht bestätigt und die Aufmerksamkeit auf die Aspekte lenkt, die Sie selbst so nicht erwähnen können, wie z.B.: “Jeder hält Ihn für einen sehr fähigen Kollegen, für jemanden, der immer eine gute Idee hat!”

## Checkliste

*Phase 4:*

- *Complete Worksheet E in Part C*

Zum phase 5

### The Nature of Portfolio Evidence

The content of your portfolio will support one or more of your competency statements. It may consist of personal or public material, published or unpublished. It may come in a wide variety of forms and although not necessarily the original document etc. it should be verifiable as genuine evidence. The examples in the schedule in Section B of this toolkit are only that; examples. It will be your judgement as to what evidence best fits each competency statement. With this in mind, clear referencing of your evidence is important so that its link to individual competences can be made clear.

Abbildung 3:

## Beispiel Arbeitsblatt „C: Persönliches Flexi-Path-Portfolio – Nachweisbericht“

| Kompetenz-Ref.: | Kompetenz-Kriterium | | | |
|---|---|---|---|---|
| PRT1 | Organisationsstrategie – Entwicklung einer kundenzentrierten Kultur für lebenslanges Lernen innerhalb der Organisation, die auf politische, soziale und wirtschaftliche Fragen reagiert | | | |
| Kompetenz-Level | Level 6 | | Level 7 | ✓ |
| Persönliche Stellungnahme<br>Während des Konjunkturabschwungs war ich Mitglied des Regional Adult Education Council (RAEC), der einen Überblick über die Personalentwicklung und die Verfügung von Grundfertigkeiten bei einer Reihe von Agenturen hatte. Ich war Vorsitzender der Umsetzungsgruppe des RAEC, die mit einem Entwicklungsbeauftragten zusammenarbeitete, um ein Personalentwicklungsprogramm für Personen zu planen und zu entwickeln, die erst kurz mit Arbeitslosen arbeiteten. Ich habe diese Funktion zu einer Zeit ausgeübt, in der Untergruppen gebildet, Veranstaltungen geplant und durchgeführt und Publikationen verfasst wurden. An all diesen Aktivitäten war ich maßgeblich beteiligt. Ich musste die allgemeine Tendenz erhalten und die Fachleute dabei unterstützen, den entstehenden Herausforderungen gerecht zu werden. Außerdem habe ich im Gesamtrahmen des nationalen Projekts zu speziellen Standards beigetragen, die für Lernende mit Behinderungen konzipiert waren.<br>Auf lokaler Ebene war ich in die Gründung einer Stiftung mit dem Titel „Multi-Agency Action on Unemployment“ (Agenturübergreifende Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit) eingebunden, die unmittelbar mit den Lernenden zusammengearbeitet hat. | | | | |
| Referenz zu Nachweis<br>EX1 | Begründung zur Inklusion<br>Illustriert die Arbeit auf politischer Ebene und die wesentliche Rolle bei der Umsetzung mit direkter Bezugnahme auf den Bedarf der Lernenden aufgrund der wirtschaftlichen Veränderungen. | | | |
| Stellungnahme des Mentors | Eine wichtige Funktion, mit sehr gutem Erfolg ausgeübt. | | | |
| Erreichter Level | Noch nicht erreicht | | Level 6 | Level 7 ✓ |
| Unterschrift Mentor | A. Mentor | | | Flexi-Path |

## Phase 5: Künftige Strategie

Eines der wichtigsten von uns erwarteten Ergebnisse ist die Steigerung Ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Wir erwarten, dass dieser Vorgang aus zwei Komponenten besteht:

i. Der Schaffung einer strukturierten Aussage über die Gesamtheit Ihrer hochwertigen Kompetenzen, damit diese für einen Arbeitgeber unmittelbar und in leicht verständlicher Form zugänglich sind.

ii. Der Anleitung für Sie, wie Sie Ihre Chancen ergreifen, mehr und intensivere Erfahrungen sammeln und zeigen können, dass Sie neuen Herausforderungen gewachsen sind.

Darüber hinaus bestand immer die Vermutung, dass – im Lichte des Bologna-Prozesses – die höheren Bildungseinrichtungen zunehmend bestrebt sind, solche Kompetenzaussagen mit modularen Stipendien zu unterstützen, die die wissenbasierten Elemente ergänzen, die traditionell mit einem Lehrprogramm auf Masterebene assoziiert werden.

Jenseits dieser Überlegungen wurde Ihr Wunsch, sich einer sogar noch größeren Herausforderung zu stellen, möglicherweise auch durch diese Prozesse und die Diskussionen mit den Kollegen, eine/m/r Mentor/in und/oder einer Führungskraft in Ihrer Organisation genährt. Sie werden jetzt eine klarere Vorstellung von Ihren angestrebten Zielen und den relevanten Stärken haben, die Sie vertrauensvoll in diese Richtungen weiterentwickeln müssen.

### Checkliste

*Phase 5:*

- *Achieve Personal Satisfaction*
- *Update CV*
- *Review Opportunities Ahead*
  - *Broaden Experience*
  - *New Job*
  - *Seek Accreditation*
  - *Bigger Challenges*

**Bedenken Sie bitte:**

- Flexi-Path ist primär ein Instrument für den Einzelnutzer. Es kann allerdings zur Teambildung und Rollendifferenzierung beitragen.
- Flexi-Path führt nicht selbstständig zur Zulassung, aber es liefert einen Rahmen für die Vorlage von Nachweisen zur Ansammlung von Leistungspunkten.
- Die Bewertung Ihrer eigenen Erfahrungen ist mindestens so wichtig wie die Bestätigung, die Sie Ihren eigenen Schülern und Kollegen geben.
- Die Arbeit mit Flexi-Path als einem beruflichen Entwicklungsinstrument ist ein dynamischer Prozess. Verwenden Sie es zum Aufbau und zur Erweiterung des Bildes von sich selbst in Ihrer beruflichen Rolle, in Ihrer Funktion innerhalb der Gemeinschaft und als Schulungsleiter.

# Abbildung 4: Kompetenzmatrix eine/s/r Weiterbildner/s/in

| Lern-Cluster | Personen-Cluster | Praxis-Cluster |
|---|---|---|
| Lehrplan und Themenentwicklung | Externe Beziehungen | Organisationsstrategie |
| Personalisierung | Marketing | Finanzmanagement |
| Metakognition | Engagement des Lernenden | Verantwortlichkeit (Rechnungslegungspflicht) |
| Lehr- und Lernmethoden | Kommunikation | Programmentwicklung |
| Wissensbereiche | Information, Rat und Anleitung | Gebäude und Anlagen |
| Lernressourcen | Kontext und Gemeinschaft | Nachhaltigkeit |
| Qualitätssteigerung | Entwicklung von Gemeinschaft | Führung |
| Akkreditierung und Validierung | Diversität und Gleichberechtigung | Teamleitung |
| Kenntnisse in Fachgebieten | Engagement des Arbeitgebers | Personalentwicklung und –beurteilung |
| Fortschritt des Lernenden | Rechte, Verantwortlichkeiten und Beschränkungen | Berufliche Entwicklung |
| Auswertung des Lernprozesses | Generatio sübergreifendes Lernen | Verhalten des Lernenden |

Verwenden Sie dieses Schaubild wie ein Menü, um die Punkte auszuwählen, die Ihres Erachtens Ihre Stärken darstellen. Alternativ können Sie die Liste auch verwenden, um Bereiche zu ermitteln, in denen Sie mehr Kompetenz erlangen möchten. Gehen Sie dann zu Teil B und vergleichen Sie Ihre Kompetenzen mit den Level-Einstufungskriterien des EQR

# 3. Der Kompetenzrahmen

## Die Kompetenz-Cluster

Bei der Durchsicht und anschließenden Verwendung des Kompetenzrahmens werden Sie feststellen, dass die Kompetenzen in drei Gruppen oder „Cluster“ unterteilt wurden (Abb. 4). Diese Aufteilung ist nicht besonders wissenschaftlich, sie unterstützt Sie aber dabei, sich jeweils auf ein Hauptthema zu konzentrieren, anstatt über das gesamte Spektrum Ihrer Kompetenzen zu blicken. Wenn Sie dies tun, sehen Sie klarer, wo Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen in einem Bereich stärker und weiter entwickelt sind als in einem anderen. Letzteres ist wichtig, denn Sie können nun überlegen, welche bisherigen Chancen in Ihrem Job zu diesem vielseitigen Muster geführt haben, und wie sehr diese Ihre aktuelle berufliche Leistung beeinflussen.

Insgesamt gehen wir davon aus, dass verschiedene Spezialisierungen in der Weiterbildung mehr hochwertige Kompetenzen in einem Cluster zeigen werden als in anderen. Deshalb dient es Ihnen und Ihre/m/r Berater/in als analytisches Instrument für Ihre berufliche Entwicklung. Außerdem kann es einen Arbeitgeber auf Ihre speziellen Stärken und deshalb auch auf Ihre Fähigkeit hinweisen, bestimmte Ziele eher zu erreichen als Ihre Mitbewerber.

Jenseits dieser persönlichen Überlegungen glauben wir, dass es bei der Vorlage von Nachweisen bei einer Zulassungs- oder Vergabestelle für akademische Credits hilfreich sein wird, ein Element der systematischen Analyse zu zeigen, obwohl diese Gremien natürlich ihre eigenen Strukturen für den Vergleich und die Einstufung haben..

## EQR Level 6 und Level 7

Im gesamten Dokument verwenden wir die Begriffe Level 6 und Level 7, um die Leistungskriterien für Einzelpersonen zu bezeichnen, die wesentliche Verantwortung für die Entwicklung und den Transfer von Wissen tragen und/oder die Teams leiten, die sich mit anspruchsvollen Sachverhalten befassen.

### Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF)

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist naturgemäß generisch und lässt sich deshalb für jedes Beschäftigungsfeld übernehmen. Bei Level 6 und 7 sehen die Einstufungskriterien für die Kompetenzen wie folgt aus:

EQF LEVEL 6

- Verwaltung und Abwicklung komplexer technischer oder professioneller Aktivitäten oder Projekte, Übernahme von Verantwortung für die Entscheidungsfindung bei unberechenbaren Arbeits- oder Lernkontexten.
- Übernahme von Verantwortung für die Verwaltung und Abwicklung der beruflichen Entwicklung von einzelnen Personen und Gruppen.

EQF LEVEL 7

- Verwaltung, Abwicklung und Umformung von Arbeits- oder Lernkontexten, die komplex und unberechenbar sind und neue strategische Ansätze erfordern.
- Zuständigkeit für den Beitrag zu professionellem Können und beruflicher Praxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams.

(Europäische Kommission 2008)

Somit präsentieren wir in unserem Kompetenzrahmen für jedes Feld Referenzen für die beiden Level. Diese sind nicht endgültig, aber sie basieren auf Nachweisen für berufliche Praxis in der Erfahrung der sieben Projektpartner und greifen auf in einzelnen Mitgliedstaaten geltende veröffentlichte Richtlinien zurück. Wir sind der Ansicht, dass sie deshalb die Kompatibilitätskriterien des EQR erfüllen. Es wäre natürlich ebenso gut für Sie, unsere Kriterien mit denjenigen zu vergleichen, die in anderen nationalen Rahmenwerken eingesetzt werden, die in der Regel in Ihrem eigenen geografischen Bereich akzeptiert werden, und diese auf signifikante Abweichungen zu überprüfen.

## Definition der Kompetenzen und Cluster

Wie bereits erwähnt, ist die Eingruppierung von Kompetenzen in Cluster in diesem Dokument willkürlich, ebenso wie die Kompetenzaussagen selbst. Wir hoffen, dass sie Ihnen als ein organisatorisches Instrument dienen und nicht als verbindliche Vorgabe.
Die Begründung für die drei Cluster ist eindeutiger. Bei der Arbeit an diesem Projekt war es ein beständiges Thema, dass es bei Weiterbildner/inne/n in ganz Europa erkennbare Spezialisierungen gibt, die Anerkennung verdienen. Deshalb blicken wir in die Zukunft, in der akademische Credits möglicherweise durch APEL (Accreditation of Prior Experiential Learning) vergeben werden. Flexi-Path bietet eine praktische und strukturierte Methode, um die entsprechenden Nachweise zu erbringen.

Jedem Cluster wird ein einziges Wort als Überschrift zugeteilt, um seine Inklusivität und Breite zu kennzeichnen, es handelt sich also nicht um eine enge Definition.

## Cluster LRN – Lernen

Obwohl der zentrale Kern der Arbeit in der Weiterbildung in der Unterstützung der Lernaktivitäten innerhalb einer breiten Bevölkerung besteht, in der Regel mit sehr speziellen Lehrplänen, fungiert diese Aufgabe nicht unbedingt als Mitarbeiterkompetenz auf Level 6 und 7. Jedoch verleiht die Konzipierung einer ganzen Reihe von Kursen, die die Anforderungen einer Diversität von Lernenden in einem breiten Spektrum von Gemeinschaften erfüllen sollen und die Planung und Bereitstellung von Lernmaterialien erfordern, dem Cluster eine große Spannweite und Objektivität.

## Cluster PPL – Personen

Hier werden alle Aspekte der Unterstützung, Führung und des Umgangs mit Menschen in der Breite der Organisationen selbst und in weiteren Kontexten und Gemeinschaften abgedeckt. Die Kompetenzen beziehen sich deshalb ebenso auf die Rolle der Ausbilder selbst wie auf die Interaktion mit all den Menschen, mit denen Sie zusammenarbeiten.

## Cluster PRT – Praxis

Diese Gruppierung bezieht sich primär auf das Management der Weiterbildungsorganisationen „von oben nach unten“. Abgedeckt werden organisatorische und finanzielle Angelegenheiten und die Art und Weise, in der ganze Organisationen geführt werden und Ihre Pflichten und Zuständigkeiten erfüllen.

# 4. Berufswege

Die Berufswege von leitenden Weiterbildnern in ganz Europa sind zwangsläufig ebenso zahlreich und unterschiedlich, wie die einzelnen Menschen, die diese Positionen besetzen.

Das impliziert, dass ihre spezielleren Kompetenzen auf Level 3, 4 und 5 bereits erkannt und überprüft wurden.

Solche Kompetenzen innerhalb der Fachgebiete sind wesentliche Faktoren in einer Institution für Weiterbildung, und es ist anzunehmen, dass sie die Basis für die Übernahme höhergestufter Funktionen bilden.

Die hier profilierten Kompetenzen in Level 6 und 7 zeigen die gleiche Vielfalt und werden ebenso auf verschiedenen Ebenen demonstriert wie die untermauernden Kompetenzen.

Deshalb ist nicht davon auszugehen, dass die Liste der Kompetenzen oder sogar die Cluster, in die wir diese eingruppiert haben, endgültig oder erschöpfend sind.

Unser Ziel in diesem Projekt war und ist die Beschreibung eines Kompetenzkernes, den/die leitende/n Weiterbildner/in auf den beschriebenen hohen Leveln demonstrieren werden. Es ist wahrscheinlich, dass persönliche Profile sehr komplex und hochgradig individuell sind, obwohl Kollegen, die ähnliche Funktionen innehaben, auch ähnliche Kompetenzmuster aufweisen können.

In vielen Fällen sind die beschriebenen Kompetenzen möglicherweise für die Einzelnen oder die Organisation, in der sie arbeiten, nicht relevant. Deshalb hoffen wir, dass die Benutzer dieses Instrumentariums nicht danach streben, alle Kästchen abzuhaken, oder sogar befürchten, dass es als eine Art Versagen gewertet wird, wenn sie nicht alle für Level 7 oder sogar Level 6 beschriebenen Kompetenzen aufweisen.

„Das Leben ist eine Reise“, wie man so schön sagt, und wir hoffen, dass die Flexi-Path-Methode Sie dabei unterstützt, Ihre erreichten Meilensteine darzustellen und sich auf künftige Ziele zu freuen. Deshalb schlagen wir vor, dass Sie diese Listen zunächst kurz überfliegen und sich einen Überblick über die einzelnen in Betracht kommenden Kompetenzen verschaffen, egal ob Sie in Level 6 oder Level 7 operieren oder diese Kompetenzen vielleicht auf keinem dieser Level belegen können. Wir empfehlen Ihnen, diese Ideen mit einem kleinen Vermerk zu versehen, damit Sie später darauf zurückkommen und diese noch einmal unter einem neuen Blickwinkel betrachten können, wenn Sie sich, unterstützt von Nachweisen, mit den vorgeschlagenen Stufen für die Kompetenzen in Level 6 und 7 vertraut machen.

# 5. Unterstützung und Anleitung einholen

Wenn man diese Aufgabe der Erstellung eines beruflichen Portfolios zur Reflektion und für die berufliche Entwicklung angeht, wird klar, dass der Nutzer dieses Dokuments bereits über ein umfangreiches Spektrum an Kenntnissen und Fähigkeiten verfügt. Darüber hinaus können Berufskollegen und Arbeitgeber möglicherweise vielfältige Formen der Unterstützung und/oder Anleitung anbieten.

Dieser Teil unserer Publikation soll Sie als Nutzer lediglich auf die breite Palette von Ressourcen aufmerksam machen, die Ihnen im Laufe der Bearbeitung ihm Rahmen Ihrer Portfolio-Entwicklung zur Verfügung stehen.

Es empfiehlt sich, Ihre eigene Liste von Personen und Organisationen zu verfassen und jeweils zu vermerken, welchen tatsächlichen oder potentiellen Wert diese für Sie haben. Führen Sie Buch darüber, wann Sie Kontakt hatten, über das behandelte Thema und den Wert/die Relevanz, die Sie deren Beratung beimessen etc..

### Musterliste

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Universitäten | Nationale Agenturen | Arbeitgeber-organisationen | Regierungs-behörden | Fachleute aus dem dritten Sektor |
| Gleichrangige/ Arbeitskollegen | Berufsverbände | Forschungs-institute | Sender und Journalisten | Prüfungs- und Akkreditierungs-einrichtungen |
| Themenverbünde | Internet-Ressourcen | Fachbibliotheken | Inspektions-stellen | Beratungs-Unternehmen |

Wie zuvor erwähnt, besteht ein Schlüsselaspekt bei der Anwendung des Flexi-Path-Systems darin, Sie zu beruflichem Fortschritt zu befähigen. Wir hoffen, dass Sie aufgrund der gebotenen Unterstützung und Anleitung dazu ermutigt werden, neue Projekte in Angriff zu nehmen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Sie können möglicherweise Ihre Stelle wechseln und hierfür Ihren Portfolio-Nachweis nutzen. Ein großer Vorteil dieser Ressource ist die Möglichkeit, dass Sie das Portfolio permanent erweitern und aktualisieren können. Finden Sie heraus, wo neue Möglichkeiten Anlass zu einer Leistungssteigerung und zur Entwicklung neuer Kompetenzen geben.

# 6. Flexi-Path im Kontext – eine Management-Perspektive

## Definition und Beurteilung von Kompetenzen

Dieses Projekt behandelt ein Schlüsselthema des EQR; nämlich die Anerkennung nicht akademischer Komponenten im Hinblick auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung. Diese Eigenschaften werden im Hochschulsektor, wo die Agenda von der Wissenskomponente beherrscht wird, im Allgemeinen nicht ausreichend angesprochen. Im Kontext der von der Europäischen Kommission festgelegten zwischenstaatlichen Strategie läuft Europa 2020 als Nachfolger der Lissabon-Strategie und des Bologna-Prozesses so weiter, wie es in der Budapest-Wien-Erklärung vom Juni 2010 festgelegt wurde. Das führt zu einer Betonung der Selbsteinschätzung nach dem Vorbild bestens bekannter internationaler Praktiken in der Qualitätssicherung (QS). Wir glauben, dass Fachleute besonders auf Level 6 und 7 leicht in der Lage sind, ihre eigene Leistung zu beurteilen, wenn sie angemessene Unterstützung erhalten. Dieses Instrumentarium beabsichtigt nicht nur, diese Anleitung bereitzustellen, sondern auch einen Rahmen für die Ermittlung signifikanter Faktoren zu bieten oder diese in Bezug zu eindeutigen Nachweisen zu setzen.

## Beitrag zu Personalentwicklungsstrategien

Die in diesem Instrumentarium angewandte, auf einem Portfolio basierende Methode wurde von Fachleuten aus dem Bereich Personalentwicklung als ein Werkzeug empfohlen, das viel umfangreicher genutzt werden könnte. Die Übernahme eines breiteren Spektrums von Level-Indikatoren würde möglicherweise Weiterbildner an einem früheren Punkt in Ihrer Karriere dazu befähigen, Ihre Stärken systematisch zu ermitteln. Sie und ihre Vorgesetzten hätten dann einen robusteren Indikatorensatz für den Entwicklungsbedarf in Bezug auf aktuelle und künftige berufliche Anforderungen.

## Auswirkungen auf die Workteams

Während der Entwicklung dieses Toolkits wurde vorgeschlagen, dass eine Methode, die sich auf das gesamte Team bezieht, möglicherweise Vorteile für die Ermittlung komplementärer Stärken hätte, um so die Teammitglieder erfolgreicher zur Erfüllung aktueller Anforderungen einer Organisation einsetzen zu können. Die offene Diskussion der bewerteten Kompetenzen in einem Team kann dazu beitragen, die Teambildung zu unterstützen und das Engagement der einzelnen Mitarbeiter zu steigern, wo diese sehen, dass Ihr Beitrag in einem Unternehmen voll und ganz geschätzt und bestätigt wird. Dieser Ansatz würde natürlich auch bei der Feststellung von Lücken helfen, die die Personalfachleute dann bei Einstellungen und Rekrutierungen zu kompensieren versuchen könnten.

# B

# Der Flexi-Path-Kompetenzrahmen

1. Lern-Cluster Weiterbildung
2. Personen-Cluster Weiterbildung
3. Praxis-Cluster Weiterbildung

## 1. Lern-Cluster Weiterbildung


| Bereich | Kompetenz | Seite Nr. |
|---|---|---|
| LRN1 | Lehrplan und Themenentwicklung | 26 |
| LRN2 | Personalisierung | 26 |
| LRN3 | Metakognition | 27 |
| LRN4 | Lehr- und Lernmethoden | 27 |
| LRN5 | Wissensbereiche | 28 |
| LRN6 | Lernressourcen | 29 |
| LRN7 | Qualitätssteigerung | 29 |
| LRN8 | Akkreditierung und Validierung | 30 |
| LRN9 | Kenntnisse in Fachgebieten | 31 |
| LRN10 | Fortschritt des Lernenden | 31 |
| LRN11 | Auswertung des Lernens | 32 |


## 2. Personen-Cluster Weiterbildung


| Bereich | Kompetenz | Seite Nr. |
|---|---|---|
| PPL1 | Externe Beziehungen | 33 |
| PPL2 | Marketing | 33 |
| PPL3 | Engagement des Lernenden | 34 |
| PPL4 | Kommunikation | 35 |
| PPL5 | Information, Rat und Anleitung | 36 |
| PPL6 | Kontext und Gemeinschaft | 37 |
| PPL7 | Entwicklung von Gemeinschaft | 37 |
| PPL8 | Diversität und Gleichheit | 38 |
| PPL9 | Engagement des Arbeitgebers | 38 |
| PPL10 | Rechte, Zuständigkeiten und Beschränkungen | 39 |
| PPL11 | Generationsübergreifendes Lernen | 40 |


## 3. Praxis-Cluster Weiterbildung


| Bereich | Kompetenz | Seite Nr. |
|---|---|---|
| PRT1 | Organisationsstrategie | 41 |
| PRT2 | Finanzmanagement | 41 |
| PRT3 | Verantwortung | 42 |
| PRT4 | Programmentwicklung | 43 |
| PRT5 | Gebäude und Anlagen | 44 |
| PRT6 | Nachhaltigkeit | 45 |
| PRT7 | Führung | 46 |
| PRT8 | Teamleitung | 46 |
| PRT9 | Personalentwicklung und –beurteilung | 47 |
| PRT10 | Berufliche Entwicklung | 48 |
| PRT11 | Ansprechbarkeit/Antwortverhalten des Lernenden | 49 |

# 1. Lern-Cluster Weiterbildung

Obwohl der zentrale Kern der Arbeit von Organisationen für Weiterbildung darin besteht, Lernaktivitäten in der breiten Bevölkerung zu unterstützen, in der Regel mit sehr speziellen Programmen, ist das nicht unbedingt ein Merkmal bei der Personalkompetenz auf Level 6 und 7. Das Konzept einer Reihe von Kursen zur Erfüllung der Anforderungen einer großen Vielfalt von Lernenden in einem breiten Spektrum von Gemeinschaften sowie die Planung und Bereitstellung von Lernmaterialien usw. verleiht diesem Cluster jedoch eine große Bandbreite und Objektivität.

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| LRN1 | Lehrplan und Themenentwicklung – beginnen Sie mit dem Entwurf und der Entwicklung des Lehrplans und kontrollieren Sie diesen. | Sie übernehmen eine aktive Rolle bei der Gestaltung des Lehrplanes und bei der Kontrolle seiner Eignung und Effektivität für die Bedarfserfüllung der lokalen Lernenden und Arbeitgeber. | Sie erforschen aktiv den Lernbedarf und die Präferenzen der lokalen Gemeinschaften und Unternehmen sowie nationale Trends und Initiativen. Sie leiten die Entscheidungsfindungs-prozesse bei der Bereitstellung der Lehrpläne und gewährleisten dabei, dass Dauer, Niveau, Standort und Zeiteinteilung angemessen sind.<br>Sie garantieren lehrplan-übergreifende Planung und, wo immer das möglich ist, den Einschluss von Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten in alle Bereiche des Lehrplans. | Protokoll des Meetings<br><br>Durchgeführte Bedarfsanalyse<br><br>Nachweis für die Beteiligung der Gemeinschaft<br><br>Aktuelle Lehrplan-gestaltung |
| LRN2 | Personalisierung – stellen Sie sicher, dass die einzelnen Lernenden | Sie unterstützen die Teams der Lehrenden und Beurteilenden, um zu gewährleisten, dass die | Sie überwachen aktiv die Effizienz der Individuellen Lernpläne, diskutieren ggf. | Protokoll des Meetings<br><br>Präsentation von |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | unterstützt werden, um Fortschritt und Leistung zu optimieren. | Lernenden durch effektive individuelle Lehrpläne (ILP) unterstützt werden und dass ihr Fortschritt während des gesamten Lernprozesses überwacht wird. | Änderungen und setzen diese ggf. um, um den Bedarf bestimmter einzelner Lernender und die Anforderungen der Vergabestellen und Qualitätssicherungsprozesse zu erfüllen. | Aufzeichnungen/ Folien<br><br>Angepasste ILPs |
| LRN3 | Metakognition – Initiierung und Überwachung von Lern- und Lehrstrategien, die ein individuelles Lernen ermöglichen. | Sie erkennen und befürworten Lern- und Lehrstrategien, die gewährleisten, dass der Stil und die Erfahrungen der individuellen Lernenden festgestellt und anerkannt werden.<br>Sie ermutigen das Lehrpersonal, innovative Wege zur Förderung der Lernstile zu erforschen. | Sie recherchieren das Konzept der Metakognition und deren Platz im Lernprogramm.<br>Sie zeigen ein starkes Verständnis der individuellen Lernstrategien und -stile und befürworten den Einbezug effizienter Lerntechniken in alle Bereiche des Lehrplanes. | Protokoll des Meetings<br><br>Präsentation der Aufzeichnungen/Folien<br><br>Ihr eigener permanenter Bericht zur beruflichen Entwicklung |
| LRN4 | Lehr- und Lernmethoden – Garantie, dass Personal und Lernende sich in Aktivitäten engagieren, die ein effektives Lernen fördern. | Sie greifen auf umfangreiche Erfahrungen in der Lehre und bei der Vereinfachung des Lernprozesses zurück, um Fortschritte in der individuellen Praxis und bei Gruppen zu überwachen und entsprechende Beratung zu leisten. | Sie pflegen die Übersicht über Methoden, die Lernprozesse unterstützen, und gewährleisten, dass Personalentwicklungs-programme eine enorm fortschrittliche Denkweise und den technischen Support für die Mitarbeiter an vorderster Front reflektieren.<br>Sie schaffen geeignete Rahmen, damit die Lernenden diejenigen Methoden und | Anmerkungen zu Personal-Workshops<br><br>Überwachungs- und Prüfberichte<br><br>Nachweise anhand von Fotografien und weitergehende Nachweise (Feedback der Lernenden)<br><br>Individuelle Lehrpläne |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | | Ressourcen verstehen und schätzen, die als äußerst effektiv bei der Lernunterstützung gelten (einschließlich der Strategien für ihre eigenen autonomen Aktivitäten) und sich entsprechend engagieren können. | |
| LRN5 | Wissensbereiche – Informationen einholen, analysieren und nutzen. | Sie ermitteln und überprüfen Informationen, die für die aktuellen Anforderungen und Erwartungen relevant sind.<br>Sie beziehen relevante Kenntnisse und Ideen in Ihre Aktionsplanung ein.<br>Sie unterstützen die Teammitglieder bei der Einholung von Informationen und bei der Benutzung von Systemen, um die Planung und das Angebot von Programmen zu fördern.<br>Sie kennen die mit Fragen des geistigen Eigentums verbundenen Probleme und stellen sicher, dass alle Mitglieder Ihres Teams diese Vorgaben befolgen. | Sie verfügen über detaillierte Kenntnisse der aktuellen Informationsquellen im Zusammenhang mit Ihrer Funktion, prüfen diese systematisch und wenden sie ebenso systematisch an.<br>Sie integrieren und verteilen relevante Informationen intern und über Netzwerke.<br>Sie kennen die zusätzlichen anwendbaren Vorstellungen und Informationen und überprüfen diese selektiv.<br>Sie erhalten die Glaubwürdigkeit Ihrer Organisation, indem Sie gewährleisten, dass nicht gegen Rechte am geistigen Eigentum verstoßen wird und auch alle anderen gesetzlichen Grenzen bei der Nutzung von Kenntnissen eingehalten | Protokoll des Meetings<br><br>Aktionspläne<br><br>Berichte<br><br>Protokolle<br><br>Ihr eigener kontinuierlich geführter Bericht zur beruflichen Entwicklung |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | | werden. | |
| LRN6 | Lernressourcen – sorgen Sie für eine ausreichende und angemessene Mittelzuteilung zur Unterstützung des Lernprozesses. | Sie gewährleisten, dass genügend Ressourcen für ein effizientes Lernen vorhanden sind, einschließlich technischer Ausstattung, Verhältnis Personal/Lernende und Support-Personal für spezielle Anforderungen.<br>Sie unterstützen die Entwicklung flexibler Lernmethoden, einschließlich Blended Learning und E-Learning. | Sie erforschen und testen, wo möglich, innovative Lernprozesse, befürworten diese und setzen sie, wenn das angebracht ist, in Absprache mit dem Lehrpersonal und den Mitarbeitern aus dem technischen Support um. Sie agieren als Verfechter flexibler Lernansätze, einschließlich Blended Learning und E-Learning.<br>Informationen über den erfolgreichen Einsatz neuer Methoden werden beim Personal verbreitet. Sie gewährleisten, dass für alle Ressourcen genügend Finanzmittel verfügbar sind, um den Lernprozess zu unterstützen, einschließlich geeigneter Personaldecken und einem angemessenen Verhältnis zwischen Lernenden und Personal. | Lehrplan-Deskriptoren<br><br>Protokoll des Meetings<br><br>Vorschläge |
| LRN7 | Qualitätssteigerung – Überwachung und Auswertung von Lernprogrammen mithilfe | Sie spielen eine aktive Rolle bei der Qualitätssicherung und -steigerung durch Kontrolle des Feedbacks der Lernenden, der | Sie führen Benchmarking-Analysen mit ähnlichen Organisationen durch, um zu gewährleisten, dass die | Protokoll des Meetings<br><br>Information der Teams |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | von Daten für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen. | Bewertung, Aufzeichnung und Aufbewahrung von Leistungsdaten, der Materialqualität einschließlich Marketing-Broschüren, und Sie kommunizieren diese Ergebnisse an die Mitarbeiterteams. Sie überwachen die Zensuren und die Qualität der Berichte aus dem OTL-Prozess (Observation of Teaching and Learning).<br>Sie setzen Veränderungen um, sofern diese als Ergebnis der Qualitätsüberwachung erforderlich sind.<br>Außerdem fungieren Sie als Verbindungsperson zu externem Kontrollpersonal. | Qualität dem höchstmöglichen Standard entspricht.<br>Sie recherchieren externe Prüfergebnisse.<br>Sie überwachen regelmäßig Qualitätsmaßnahmen in Absprache mit den zuständigen Mitgliedern der Belegschaft, nehmen ggf. Anpassungen vor.<br>Sie führen eine Standardisierung von OTL durch und informieren die Personalteams über die Ergebnisse.<br>Sie übernehmen eine führende Rolle bei der Unterstützung externer Prüfprozesse. | Benchmarking-Analyse<br><br>Moderationsbewertung<br><br>Prüfergebnisse<br><br>Berichte der Mitarbeitergespräche |
| LRN8 | Akkreditierung und Validierung - Führung bei der Qualitätssicherung der Vergabestellen und Gewährleistung, dass angemessene Akkreditierungspfade beschritten werden. | Sie übernehmen eine aktive Rolle bei der Entscheidungsfindung im Hinblick auf die entsprechenden Vergabestellen, Überwachung und Unterstützung von Akkreditierungs- und Qualitätssicherungs-Prozessen; ferner gewährleisten Sie, dass Lernende in relevanten Fällen | Sie betreiben aktive Recherchen und nehmen Kontakt zu den zuständigen externen Agenturen auf, um sicherzustellen, dass die Akkreditierungs- und Qualifikationsprozesse in der Organisation sich für einen Fortschritt der Lernenden in weiteren Schulungen und Arbeitsaufgaben eignen.<br>Sie engagieren sich bei der | Protokolle von Meetings<br><br>Qualitätssicherungs-berichte der Vergabestellen<br><br>Information des Personals und der Lernenden<br><br>Werbematerial |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | extern bewertete Akkreditierungen einholen können.<br>Sie engagieren sich bei den relevanten Vergabestellen für die Zulassung neuer Kurse. | Einholung der angemessenen Akkreditierungen für neu konzipierte Kurse.<br>Sie halten den Kontakt zu den Vergabestellen und beeinflussen deren künftige Entscheidungsfindung im Lichte der Erfahrungen Ihrer Lernenden. | Kommunikation mit den Vergabestellen |
| LRN9 | Fachwissen – Erhaltung eines hohen Niveaus fachlicher Bereitschaft innerhalb Ihres Hauptlehrplanbereichs. | Sie bleiben in Ihrem wichtigsten Fachgebiet immer auf dem neuesten Stand.<br>Sie behalten einen Überblick über die themenverwandten Bereiche und sind in der Lage, neue Entwicklungen in den Kontext Ihrer Lehr- und Lehrplanentwicklung einzuordnen.<br>Sie führen persönliche Studien und Projekte in Bezug auf Ihr Fachgebiet durch. | Sie sind führend bei Entwicklung und Verständnis Ihres Kernwissens und Ihres Aktivitätsbereichs.<br>Sie schaffen Chancen für Ihre Kollegen und die Lernenden, von Ihren vertieften Kenntnissen und/oder Ihrer hohen technischen Kompetenz zu profitieren.<br>Sie tragen zu den Verbreitungsmaßnahmen bei, indem Sie Ihr Wissen mit der Praxis in der Weiterbildung verbinden. | Notizen und Unterrichtspläne<br><br>Fotos<br><br>Ein- und Anweisung von Personal<br><br>Informationsbögen für die Lernenden<br><br>Workshop-Programme |
| LRN10 | Fortschritt der Lernenden – innerhalb und jenseits der Grenzen von Lehrplan und Institutionen | Sie ermitteln und fördern Chancen für die Lernenden, weitere Lernaktivitäten innerhalb Ihrer Organisation, bei einer anderen relevanten Stelle und/oder autonom anzugehen. | Sie engagieren sich proaktiv für die Gewährleistung weiterer Lernchancen für Lernende, die auf Erfahrungen innerhalb Ihrer Organisation aufbauen.<br>Sie fördern Diversität innerhalb der Lernprozesse und bestätigen deren Erfolge | Notizen aus Meetings<br><br>Dokumente des Grundsatzrahmens<br><br>Interne Literatur |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | | offiziell.<br>Sie unterstützen das Personal bei der Schaffung von Bedingungen, in denen Information, Rat und Anleitungen (Information, Advice and Guidance, IAG) von größtem Nutzen sind. | |
| LRN11 | Auswertung des Lernprozesses – Erkennen der Herausforderungen für die Lernenden, entsprechende Reaktion hierauf und Erfolge der Lernenden. | Sie unterstützen das Personal bei der Arbeit mit den Lernenden, um ihr Verständnis von deren Leistungen und Lernblockaden zu teilen.<br>Sie pflegen die geeigneten Methoden zur Beurteilung der Lernergebnisse.<br>Sie gewährleisten, dass Fortschritt und Leistung der Lernenden festgehalten werden, und nutzen diese Information zur Entwicklung von Lehr- und Lernmethoden. | Sie stellen sicher, dass das Personal ausreichend ausgestattet ist, um die Fortschritte und Leistungen der Lernenden zu verstehen und darauf zu reagieren.<br>Sie erkennen und genehmigen Methoden und Ansätze zur Bewertung von Lehre und Lernprozess.<br>Sie nutzen Nachweise aus den Evaluierungsverfahren, um die strategische Entwicklung der Organisation zu unterstützen. | Ausgefüllte Evaluationspläne von Lehrenden und Lernenden<br><br>Interne Leistungsberichte<br><br>Personalentwicklungs-programme |

# Personen-Cluster Weiterbildung

Hier decken wir alle Aspekte des Supports, des Managements und des Umgangs mit Menschen im breiten Spektrum der Organisationen selbst und im Rahmen weiterer Kontexte und Gemeinschaften ab. Die Kompetenzen drehen sich deshalb ebenso um die Rolle der Lehrenden selbst wie um die Interaktionen mit all denjenigen, mit denen Sie arbeiten.

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| PPL1 | Externe Beziehungen – Pflege der Beziehungen mit allen Beteiligten. | Sie halten aktiven Kontakt mit internen und externen Beteiligten/Interessenten und überwachen die Effizienz Ihrer Teammitglieder beim Erhalt der Effektivität, Nützlichkeit, Relevanz und Glaubwürdigkeit dieser Kontakte. | Sie suchen und schaffen einen sinnvollen und dynamischen Umgang mit Organen in der Gemeinschaft und damit in Beziehung stehenden Bildungseinrichtungen, im Kreise der Arbeitgeber, Berufsorganisationen, den Medien und den Politikern, um Verständnis der und Unterstützung für die Arbeit Ihres Teams und der Organisation als Ganzes zu gewährleisten. | Projektberichte<br><br>Protokoll des Meetings<br><br>Arbeitspläne<br><br>Aktionspläne |
| PPL2 | Marketing – deutlich sichtbare Darstellung des ansprechbaren und reaktionsfähigen Charakters der Organisation bei individuellem und kollektivem Bedarf im Rahmen der Weiterbildung. | Sie arbeiten in Ihrem Team und allgemeiner in der ganzen Organisation, um tatsächliche und potentielle Chancen für den Umgang mit erwachsenen Lernenden zu erkennen. Sie bieten Beratung in ihrem lokalen Bereich und nehmen das Feedback aktuell Lernender | Sie gewährleisten die beste Positionsstrategie, um Ihre Organisation als die “Spitzenmarke“ für die Hauptaspekte ihrer Mission zu präsentieren.<br>Sie nehmen strategische Planungen vor und ergreifen jede Gelegenheit, die Kernmission Ihrer | Werbestrategie<br><br>Konsultationsberichte/ Umfragen<br><br>Marketing-Produkte<br><br>Marktanalysen |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | zur Kenntnis, um im Rahmen der Lieferkapazität der Organisation ein effektives und attraktives Angebot von Lernmöglichkeiten bereitzustellen. Sie tragen zu abteilungsbezogenen und kollektiven Werbestrategien bei und beraten bei wichtigen Mitteilungen an Ihre antizipierte Zielgruppe. | Organisation zur Sprache zu bringen und deren Effektivität beim Übersteigen der Erwartungen der derzeitigen Lernenden und der weiteren Interessengemeinschaft zu demonstrieren, in deren Rahmen die Organisation arbeitet.<br>Sie stellen sicher, dass auf die breite Palette der Medienressourcen zugegriffen wird und diese angemessen eingesetzt werden. Die positiven Kommentare der Lernenden werden in der Werbung genutzt.<br>Ihre Hauptaufgabe und Ihre wichtigsten Werte werden durch Kanäle wie Werbeslogans, Logos und öffentlich dargestellte Firmenphilosophien in der Öffentlichkeit platziert. | Geschäftspläne<br><br>Protokolle von Vorstandssitzungen<br><br>Analyse der permanenten Anerkennungen |
| PPL3 | Engagement der Lernenden – der ‚Lernende' ist und bleibt im Mittelpunkt des Interesses der Organisation. | Sie erkennen und verfolgen aktiv Methoden für die Weiterbildung, die die zentrale Stellung der Erfahrung des Lernenden berücksichtigen, und zwar individuell und | Sie entwickeln innovative Ansätze, um auf die Bedürfnisse der Lernenden sowohl individuell als auch kollektiv zu reagieren und arrangieren bedarfsgerechte | Lieferpläne<br><br>Verfahrensüberprüfung<br><br>Analyse von negativem und positivem Feedback |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | kollektiv.<br>Sie planen und liefern ein Spektrum von Supportdiensten für die Lernenden, um die individuellen Bedürfnisse zu erkennen, darauf zu reagieren und diese zu erfüllen (z.B. im Hinblick auf Behinderung, Fragen der Grundfertigkeiten, gesellschaftliche Aspekte usw.)<br>Sie garantieren, dass alle Vorkehrungen für die Anmeldung sowie für Akkreditierungs- und Supportdienste der Lernenden zweckdienlich sind und mit maximaler Effizienz funktionieren.<br>Sie stellen die Umsetzung aller Verfahrensaspekte im Zusammenhang mit Beschwerden und der Beilegung von Streitigkeiten sicher. | Supportdienste für die Lernenden.<br>Sie gewährleisten, dass der Lernende im Fokus der Entwicklung von Service-Verbesserungsplänen steht.<br>Sie wirken aktiv an Treffen mit Lernenden mit und lernen diese Menschen und ihre Präferenzen kennen. | Fallstudien<br><br>Verbesserungspläne |
| PPL4 | Kommunikation – Demonstration, dass Sie mit allen Mitarbeitern in Ihren Organisationen und den Angehörigen Ihrer zusätzlichen Netzwerke | Sie pflegen die effektive Kommunikation mit Ihrem Personal, einschließlich regelmäßig stattfindender Team-Meetings, die exakt protokolliert werden, sowie | Sie stellen aktiv sicher, dass das gesamte Personal in Ihrer Organisation ständig erforderliche aktuelle Informationen erhält, und zwar über alle relevanten | Protokolle der Meetings<br><br>Zeugenaussagen |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | effektiv kommunizieren. | Emails und Telefongespräche, um zu gewährleisten, dass die Belegschaft und andere Involvierte auf dem Laufenden gehalten werden. | Medien. Sie suchen neue Wege, um zu gewährleisten, dass die Kommunikation innerhalb der Organisation auf allen Ebenen effizient und zeitgerecht erfolgt. | |
| PPL5 | Information, Rat und Anleitungen – Gewährleistung, dass die Lernenden individuell und kollektiv dabei unterstützt werden, ihre speziellen und darüber hinausgehende Lernaktivitäten mit Freude zu beginnen und dabei Fortschritte zu machen. | Sie stehen in einem offenen Dialog mit Lernenden und externen Agenturen, um sicherzugehen, dass das Angebot der Fortbildungsmöglichkeiten dem angemeldeten Bedarf gerecht wird und dass nicht erfüllter Bedarf festgestellt und sofort angegangen wird.<br>Sie gewährleisten, dass dem individuellen Lernstil der Lernenden entsprochen wird und dass angemessene Ressourcen eingesetzt werden, um deren Lernaktivitäten zu unterstützen.<br>Sie sorgen dafür, dass individuelle Lernende dabei unterstützt werden, ihre langfristigen Lernziele zu erkennen und auf sie hinzuarbeiten. | Sie werfen einen strategischen Blick auf die Rolle der Organisation als Anbieter von Fortbildungsmöglichkeiten und bestimmen gemeinsam mit anderen die Entwicklungsrichtung. Sie kommunizieren diese Vision an andere und passen Ihre Strategien sowohl im Hinblick auf inoffizielles als auch auf strukturiertes Feedback an.<br>Sie erkennen Chancen, die Verfügbarkeit von IAG für alle Lernenden zu steigern und zu vereinfachen und berücksichtigen dabei deren verschiedene Fähigkeiten und Bedürfnisse.<br>Sie stellen sicher, dass die Bedürfnisse und Interessen des individuellen Lernenden erkannt werden und dass die relevanten Personen, Stellen | Aktionspläne<br><br>Verbesserungspläne<br><br>Protokoll des Meetings<br><br>Service-Berichte/ Überprüfungen<br><br>Fallstudien |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | | und geeigneten Organisationen darauf hingewiesen werden. | |
| PPL6 | Kontext und Gemeinschaft – Gewährleistung, dass Ihre Organisation ein zuhörendes und reagierendes Organ bleibt, das in der Lage ist, sich in Anlehnung an lokale Erwartungen und Bedürfnisse zu ändern und zu gewährleisten, dass die Organisation der richtige Ort zum Lernen ist. | Sie verstehen und engagieren sich mit wichtigen Personen in der Gemeinschaft, die durch Ihre Organisation bedient werden, und demonstrieren, dass Sie die Gültigkeit des Spektrums und der Diversität der Lehrpläne erkennen, die diese Personen Ihnen und Ihrem Team zur Interaktion reichen.<br>Sie planen für Ihre Team-Mitglieder Aktivitäten und Möglichkeiten, mit Einzelpersonen in der Gemeinschaft professionell zu interagieren, um gegenseitige Anerkennung und Beachtung zu erzielen. | Sie signalisieren in sämtlichen Aktionen und durch die und im Namen der Organisation getätigten Stellungnahmen das Bewusstsein, dass Ihre Organisation nur aufgrund der fortlaufenden Unterstützung der weiteren Gemeinschaft und des expliziten Engagements der lokalen Lernenden und anderer am Unternehmen Beteiligter existiert.<br>Sie suchen sich diejenigen heraus, die Ihnen dabei helfen, die lokalen Perspektiven Ihrer Organisation besser zu verstehen und zu gewährleisten, dass diese im Hinblick auf die sehr unterschiedlichen Haltungen als reaktionsfähig gilt. Für diese Personen fungieren Sie als Ansprechpartner. | Protokoll des Meetings<br><br>Arbeitspläne<br><br>Lokale Aktionspläne<br><br>Werbematerial |
| PPL7 | Entwicklung von Gemeinschaft – Beitrag zur | Sie pflegen den Kontakt zu wichtigen Personen, die mit | Sie helfen Ihrer Organisation, sich so zu | Protokolle der Meetings |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | Ermächtigung von Einzelnen und Gruppen und Förderung einer breiteren sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung von diversen Gemeinschaften im Nutzenbereich. | und für involvierten Gruppen und Gemeinschaften arbeiten, und befassen sich mit diesen, um den Lernprozess der Mitglieder individuell und kollektiv zu fördern. Sie helfen dabei, geeignete Lernressourcen und Fachwissen zu lokalisieren und zu nutzen und die Barrieren des lokalen Lernens zu erkennen und zu durchbrechen. | positionieren, dass sie sich mit ihren diversen Gemeinschaften identifizieren kann und dass sie zugänglich ist und auf lokal festgestellten Lernbedarf reagieren kann. Ggf. sponsern Sie gemeinsame Aktivitäten, um eine lokale Ermittlung von Bedarf und Chancen zu ermöglichen, die die Lebens- und Arbeitsqualität im lokalen Bereich verbessern können.<br>Sie unterstützen aktiv das professionelle Wachstum der Gemeinschaft. | Berichte<br><br>Datenbank-Auszüge<br><br>Werbematerial |
| PPL8 | Diversität und Gleichheit – Inklusion, Chancengleichheit, interkulturelles Bewusstsein und Engagement. | Sie fördern aktiv die Chancengleichheit und schätzen die Wertevielfalt in Ihrem Verantwortungsbereich. Sie versuchen, die Diversität und die Bedürfnisse der Gemeinschaft zu erkennen und ermitteln Strategien, um den diversen Anforderungen der Gemeinschaft besser gerecht zu werden.<br>Sie behandeln Beschwerden und Missstände fair und konsistent und gehen in allen | Sie fördern und entwickeln eine Kultur innerhalb Ihrer Organisation, die Inklusion, Chancengleichheit und Wertevielfalt fördert.<br>Sie beraten sich aktiv mit Beteiligten/Interessenten aus allen Bereichen der Gemeinschaft und binden diese in die Planung und Entscheidungsfindung ein.<br>Sie gewährleisten, dass Gleichheits- und Diversitätsfragen so | Team-Meetings<br><br>Aktions- und Verbesserungspläne<br><br>Protokolle des Meetings<br><br>Mehrsprachige Dokumentationen<br><br>Berichte und Untersuchungen<br><br>Protokolle der Beratungs- |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | Bereichen Ihrer Arbeit gegen Diskriminierung vor.<br>Sie überwachen die Aufnahme-, Bindungs- und Leistungsdaten Ihrer Organisation, um sich zu vergewissern, dass alle Lernenden fair vertreten und unterstützt werden. | gewertet werden, dass sie die Vision und die Ziele Ihrer Organisation informieren.<br>Sie unternehmen aktive Schritte, um sicherzustellen, dass das Lernerprofil der Organisation für die Gemeinschaft als Ganzes repräsentativ ist. | Meetings der Gemeinschaft<br><br>Grundsatzdokumentation |
| PPL9 | Engagement der Arbeitgeber – Pflege der Verbindung zu Personalfachleuten und Technikexperten, um einen im Hinblick auf die Lehrpläne sinnvollen Ansatz zu gewährleisten. | Sie unterhalten effektive fortlaufende Beziehungen zu wichtigen Arbeitgebern und Kontakte zu einem größeren Kreis von Wirtschaftsakteuren in Ihrem Sektor. Sie kennen deren aktuellen Schulungsbedarf und die damit verbundenen Erwartungen und können effizient darauf reagieren. | Sie führen branchenübergreifende Diskussionen und erleichtern den Austausch mit Arbeitgebern und Lehrplanentwicklern, um ein exzellentes und reaktionsschnelles Bildungsangebot zu garantieren, das dem aktuellen und erwarteten Bedarf gerecht wird. | Protokoll der Meetings<br><br>Aktions- und Verbesserungspläne<br><br>Berichte<br><br>Service-Überprüfungen<br><br>Schulungsbedarfsanalyse (Gemeinschaft/ Arbeitgeber) |
| PPL10 | Rechte, Zuständigkeiten und Beschränkungen – Demonstration eines ausgewogenen Ansatzes für schwierige Einstellungen und Verhaltensweisen. | Sie arbeiten im sozialen Kontext der Herausforderungen und Streitigkeiten, um gegen unsoziale Einstellungen und Verhaltensweisen vorzugehen.<br>Sie erhalten die Möglichkeiten zur offenen Diskussion und für den Umgang mit Meinungsverschiedenheiten | Bei komplexen Problemen und Fragestellungen, die mit den Lernenden, dem Personal und der allgemeinen Gemeinschaft zusammenhängen, erkennen und reflektieren Sie die allgemeinen Anliegen in Bezug auf akademische Freiheit und Bürgerrechte. | Korrespondenz mit Vertretern und Regulierungsbehörden.<br><br>Interne Vorschriften und Verhaltenskodex<br><br>Berichte zu internen und externen Erhebungen |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | im Rahmen des Gesetzes.<br>Sie stellen sicher, dass alle Vorschriften fair und ohne Konfrontation angewandt werden. | Sie stellen sicher, dass Vorschriften und Anleitungen eindeutig und geschäftsfähig sind und dass diese fair und transparent umgesetzt werden. | |
| PPL11 | Generationsübergreifendes Lernen – Beitrag zu altersinklusiven Strategien für Erwachsene jedes Alters, die gleichzeitig vorteilhaft für Kinder sind. | Sie unterstützen Personen verschiedenen Alters darin, gemeinsam zu lernen.<br>Sie pflegen Rahmenwerke, in denen ein gemeinsamer vertrauensvoller und unterstützender Lernprozess für Erwachsene und Kinder stattfinden kann.<br>Sie planen effektive Strategien für Erwachsene verschiedenen Alters, die darauf abzielen, dass diese sich beim Lernprozess gegenseitig unterstützen. | Sie setzen Standards und führen Strategien für Eltern und ältere Erwachsene ein, die so die Lernprozesse von Kindern und jungen Menschen verstehen und fördern können.<br>Sie entwickeln Strategien, die verschiedenen Generationen dabei helfen, Lernchancen durch die jeweils anderen zu sehen und anzuerkennen.<br>Sie stellen sicher, dass alle negativen Aspekte der generationsübergreifenden Arbeit von allen Mitgliedern der Belegschaft verstanden und effektiv angegangen werden. | Grundsatzerklärungen und Verhaltensregeln für Personal, das mit Erwachsenen und Kindern arbeitet<br><br>Die Berichte und Kommentare der Lernenden<br><br>Richtlinien zum Kinderschutz<br><br>Aktivitätsprogramme für das Lernen im Rahmen der Familie<br><br>Aufzeichnungen zu generationsübergreifenden Veranstaltungen einschließlich belegender Fotos |

# Praxis-Cluster Weiterbildung

Diese Gruppierung bezieht sich primär auf das Management von Organisationen für die Weiterbildung „von oben nach unten“. Sie deckt organisatorische und finanzielle Angelegenheiten ab und die Art und Weise, auf die ganze Organisationen geführt werden und ihren Verantwortlichkeiten gerecht werden.

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| PRT1 | Organisationsstrategie – Entwicklung einer kundenzentrierten Kultur für lebenslanges Lernen innerhalb der Organisation, die auf politische, soziale und wirtschaftliche Fragestellungen reagiert. | Sie sind am strategischen Management der Organisation beteiligt und tragen eine delegierte Verantwortung für die Entscheidungsfindung in Ihrem Fachgebiet.<br>Sie sind verantwortlich für das Management und die Verbesserung von Leistung und Qualität innerhalb Ihrer Teams, um organisatorischen Prioritäten gerecht zu werden. | Sie sind am strategischen Management Ihrer Organisation beteiligt und können zeigen, dass Sie Veränderungen in der Organisation vorantreiben, um die politische, soziale und wirtschaftliche Umgebung zu reflektieren.<br>Sie sind verantwortlich für die Leistung und Verbesserung des Services, den Ihre Organisation leistet, und können Verantwortung für innovative Methoden in der Weiterbildung in Ihrer Organisation demonstrieren. | Protokoll der Meetings<br><br>Strategie-Dokumente<br><br>Überprüfungen der Grundsätze<br><br>Verbesserungspläne |
| PRT2 | Finanzmanagement – Finanzplanung und Budget-Verwaltung. | Sie sind an der Finanzplanung und an der Budget-Verwaltung Ihrer Organisation beteiligt.<br><br>Sie tragen eine Verantwortung für die | Sie sind auf hoher Ebene an der Finanzplanung und an der Budget-Verwaltung beteiligt.<br><br>Sie sind verantwortlich für die Verwaltung eines Budgets für Ihren Verantwortungsbereich | Protokoll des Meetings<br><br>Dokumente zur Finanzstrategie<br><br>Finanzierungsanträge |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | Verwaltung des Budgets für Ihr Team oder Ihren Verantwortungsbereich.<br>Sie stellen sicher, dass die Verwaltung des Budgets den Bedarf der Nutzer erfüllt und den organisatorischen Prioritäten entspricht. | sowie für die Prognose und Verhandlung des Budgets unter Berücksichtigung der Anforderungen Ihrer Organisation und der Aktions- und Verbesserungspläne.<br>Sie kennen alternative Förderlinien und können Ihre Führungsposition bei der Entwicklung und Sicherung alternativer Finanzierungsquellen demonstrieren. | Aufwandsanalyse |
| PRT3 | Verantwortung – Gewährleistung, dass das Weiterbildungs-Angebot in Ihrer Organisation die lokalen, nationalen und Europäischen Grundsätze und Prioritäten befolgt und Risiken erkennt und einplant. | Sie beteiligen sich an der Entwicklung von Aktionsplänen, um sicherzustellen, dass Ihr Team sich der organisatorischen Grundsätze und Verfahren bewusst ist und diese ebenso befolgt wie die gesetzlichen Vorschriften.<br>Sie sind zuständig für den Entwurf von Leistungsberichten an den Führungsstab und Treuhänder/gewählten Vertreter und Sie kommunizieren und verhandeln mit der großen Gruppe der | Sie sind verantwortlich für die Leistungsüberprüfung Ihrer Organisation bei der Weiterbildung.<br>Sie sind zuständig für den Entwurf von Verbesserungsplänen und treiben die Veränderung in Ihrer Organisation voran; dabei reagieren Sie auf Interessengruppen und lokale, nationale und europäische Ziele, Initiativen und Gesetze.<br>Sie legen den Treuhändern/gewählten Vertretern und anderen Interessenten | Team-Meetings<br><br>Leistungsberichte<br><br>Protokolle der Meetings<br><br>Verbesserungspläne<br><br>Konferenzberichte<br><br>Veröffentlichte Artikel in Magazinen usw.<br><br>Risikobewertung<br><br>Kommunikationsstrategie |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | Beteiligten/Interessenten einschließlich der Lernenden, der lokalen Gemeinschaft, des Personals usw.<br>Sie berücksichtigen alle Risikoaspekte bei der Leistung Ihres Services und planen Entschärfungs- und Kommunikationsstrategien, um mit negativen Szenarien umzugehen. | Leistungsberichte und Verbesserungspläne vor.<br>Sie können im Namen Ihrer Organisation auf Regierungs-Konsultationen in Bezug auf die Bereitstellung von Weiterbildung reagieren und/oder mit Berufsorganisationen verhandeln.<br>Sie bedenken Risiken und treffen entsprechende Vorkehrungspläne bei Ihrer Dienstleistung und auf der allgemeinen Organisationsebene.<br>Sie entwickeln eine Kommunikationsstrategie und sind im Bedarfsfall verantwortlich für die Bereitstellung der Strategie. | |
| PRT4 | Programmentwicklung – Erreichen eines Gleichgewichts von Aktivitäten, das im Rahmen der verfügbaren Ressourcen die organisatorischen Prioritäten reflektiert, Lernende anzieht und die Bedürfnisse der | Sie weisen eindeutig nach, dass die Programme, für die Sie zuständig sind, die ermittelten Anforderungen erfüllen.<br>Sie übernehmen effektive Personalstrategien, damit die Kollegen ihre Zeit bei der Unterstützung eines qualitativ hochwertigen Lernprozesses | Sie kontrollieren die Anmeldungsmuster und die Bindung/das Engagement der Lernenden und verwenden diese Information zusammen mit anderen Datenerhebungen, um die aktuelle Programmgestaltung zu beurteilen und an die sich ändernden Trends | Anmerkungen zur Planung von Meetings<br><br>Einsatzbesprechung mit den Teams<br><br>Entwürfe und Werbung für die Kurse |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | Gemeinschaft erfüllt. | so effizient wie möglich nutzen. | anzupassen.<br>Sie untersuchen eine Reihe von öffentlichen Medien, z.B. Presse, Radio, Fernsehen, um spezielle Themen zu ermitteln, die derzeit von Interesse sind.<br>Sie entwickeln eine Rekrutierungsstrategie, mit deren Hilfe Sie auf einen ausgedehnten und flexiblen Pool von Lehrplanspezialisten zurückgreifen können.<br>Sie schlagen Struktur und Format des Inhalts gemäß den ermittelten Anforderungen und Trends vor.<br>Sie prüfen das Konzept des Kurses im Hinblick auf die Bedürfnisse und das Feedback der Interessenten/Beteiligten. | |
| PRT5 | Gebäude und Anlagen – Management der Infrastruktur für die Bereitstellung eines qualitativ hochwertigen Services in der Weiterbildung. | Sie verwalten eine Reihe von Gebäuden und Anlagen, um eine effektive Weiterbildung in Ihrem Zuständigkeitsbereich zu ermöglichen.<br>Sie gewährleisten, dass die Unterkunft für Ihre Nutzer zugänglich ist und deren Bedürfnissen gerecht wird. | Sie sind verantwortlich für die Gewährleistung angemessener und adäquater Unterbringung für die Bindung/das Engagement der Lernenden, Fragen im Zusammenhang mit Lehrplänen, Zugang, Sicherheit und Nachhaltigkeit. | Protokolle der Meetings<br><br>Prüfberichte<br><br>Fallstudiennachweis für Aktivitäten zur Erfüllung des festgestellten Bedarfs<br><br>Pläne, Karten und Diagramme |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | Sie sind sich der besonderen Anforderungen der Nutzer bewusst und versuchen zu gewährleisten, dass angemessene Anpassungsvorrichtungen vorhanden sind, einschließlich Dolmetsch-Anlagen, behindertengerechter Zugänge, Bereitstellung von Kinderkrippen und Betreuungseinrichtungen usw.<br>Sie gewährleisten die Sicherheit der Nutzer und können die Einhaltung der Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften sowie anderer geltender gesetzlicher Regeln demonstrieren. | Sie gewährleisten das korrekte Betragen aller verantwortlichen Personen, um zufriedenstellende Lernumgebungen zu bewahren und die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Nutzer zu erhalten.<br>Sie gewährleisten, dass alle aktuell genutzten Anlagen kontrolliert und angemessene Aufzeichnungen geführt werden. | für die unkomplizierte Nutzung von Anlagen durch Lernende und Personal |
| PRT6 | Nachhaltigkeit – Abgleich von Schutz der Organisation, der lokalen Wirtschaft und der Umwelt. | Sie suchen nach Mitteln, um die kollidierenden Bedürfnisse Ihres Teams und der breiteren Organisation abzustimmen.<br>Sie agieren als Vorbild für Kollegen und Lernende in Bezug auf sozial verantwortungsvolle Werte und Verhaltensweisen. | Sie errichten klare Rahmenwerke zur Feststellung von kollidierenden institutionellen Zielen.<br>Sie veranschaulichen die Gründe für strategische Entscheidungen und unterstützen Einzelne beim Verständnis und der | Risikobewertung<br><br>Umweltüberwachungsberichte<br><br>Werbekampagnen<br><br>Budget-Prognosen<br>Personal-Rundschreiben |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | | Umsetzung von Lösungen, die „das geringste Übel“ darstellen. | |
| PRT7 | Führung – Inspiration zu und Führung bei Veränderungen innerhalb Ihrer Organisation. | Sie bauen produktive Arbeitsbeziehungen auf und pflegen diese. Dabei gehen Sie professionell mit allen Konflikten zwischen Kollegen und/oder Lernenden um.<br>Sie arbeiten innerhalb Ihres Teams und agieren als Bezugspunkt quer durch die Teams, um Änderungsprogramme umzusetzen und Probleme festzustellen und zu behandeln, die diesen Prozess behindern. | Sie demonstrieren Ihre Führungsqualitäten, die qualitativ hochwertige kreative Bildungspraktiken unterstützen.<br>Sie sind verantwortlich für die Federführung bei und die Entwicklung von Änderungen innerhalb Ihrer Organisation, kommunizieren die Veränderungen innerhalb der Organisation und an die weiteren Interessenten/Beteiligten.<br>Sie antizipieren Veränderungen in der internen und externen Umgebung und planen, diesen gerecht zu werden. | 360°-Beurteilungen<br><br>Protokolle der Team-Meetings<br><br>Projektberichte |
| PRT8 | Teamleitung – Führende Rolle bei der Leistungsverbesserung innerhalb Ihres Teams und Reaktion auf Minderleistung. | Sie haben ein starkes und effizient arbeitendes Team aufgebaut, um Ihren Service-Bereich zu bedienen.<br>Sie sind zuständig für die Abwicklung von Problemen im Zusammenhang mit Fehlzeiten und Leistungsfähigkeit innerhalb Ihres Teams. Sie pflegen gute | Sie können Ihre fortgeschrittenen Fähigkeiten bei der Teamleitung demonstrieren, indem Sie innovative Methoden einsetzen, um Ihr Team/Ihre Teams zu inspirieren und zu entwickeln.<br>Sie befassen sich mit Einzelnen und Gruppen, um | Protokolle der Meetings<br><br>360°-Beurteilungen<br><br>Verbesserungspläne<br><br>Arbeitspläne<br><br>Anmerkungen in Bezug auf Rechtsberatung |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | Beziehung zu anderen Interessenten/Beteiligten, z. B. Gewerkschaften.<br>Sie kennen den gesetzlichen Rahmen in Bezug auf Ihre berufliche Aufgabe und befolgen die Best-Practice-Kriterien. | die Herausforderungen an deren Leistung festzustellen und Aktivitäten zu ergreifen, die ihre Aktivitäten unterstützen oder neu organisieren.<br>Sie sind ständig über das aktuelle relevante Arbeitsrecht informiert und pflegen einen effektiven Kontakt mit Profis aus dem Personalbereich.<br>Sie fördern ein Umfeld, in dem linguistische und kulturelle Unterschiede geschätzt und gewürdigt werden. | |
| PRT9 | Personalentwicklung und -beurteilung – Gewährleistung, dass Ihr Personal sein Potential erforscht und erreicht, Management von Leistung und Verbesserung. | Sie unterstützen und entwickeln Ihr Team und die einzelnen Personen in Ihrem Team so, dass diese ihr Potential erreichen und eine hohe Leistung garantieren.<br>Sie beteiligen sich an Mentoring-/Job-Shadowing-Initiativen.<br>Sie geben dem Personalentwicklungsteam Empfehlungen für Ressourcen zur Erfüllung ermittelter Anforderungen.<br>Sie führen regelmäßig | Sie beurteilen den Schulungs- und Entwicklungsbedarf aller Mitglieder der Belegschaft sämtlicher Teams, für die Sie verantwortlich sind.<br>Sie entwickeln Schulungspläne, vereinbaren den Kursinhalt, verhandeln mit Anbietern und führen alternative Methoden zur Unterstützung des Personals ein, z.B. Mentoring oder Job Shadowing; außerdem überwachen Sie den | Arbeitspläne des Personals<br><br>Protokolle der Meetings (alle vertraulichen Informationen sind zu entfernen)<br><br>Grundsatzentwürfe, die ihre Beteiligung anzeigen<br><br>Verfahren (mit Angabe Ihrer Beteiligung) |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | Personalbeurteilungen durch, bewerten Entwicklungsbedarf, vereinbaren Ziele und Vorgaben gemäß den organisatorischen Prioritäten und überwachen die Leistung im Vergleich zu den Zielen. | betreffenden Fortschritt anhand der Pläne.<br>Sie sind verantwortlich für die Verwaltung eines Personalbeurteilungsplanes innerhalb Ihrer Organisation.<br>Sie entwickeln Philosophien und Verfahren in Bezug auf die Personalschulung und -entwicklung.<br>Sie suchen nach innovativen Möglichkeiten zur Inspiration des Personals und können zeigen, wie Sie die Änderungen umgesetzt haben.<br>Sie ermutigen das Personal, sich an der Identifizierung und Planung ihrer eigenen beruflichen Entwicklung zu beteiligen. | |
| PRT10 | Berufliche Entwicklung – Kenntnis Ihrer eigenen beruflichen Entwicklung. | Sie ergreifen Gelegenheiten, um sich selbst beruflich weiterzuentwickeln, einschließlich der Recherche im Bereich Praktiken der Weiterbildung, Management und Führung.<br>Sie erweitern Ihr Kompetenzspektrum auf Level 6, um neue Aufgaben in Bezug auf Lehren und Lernen | Sie tragen zum beruflichen Wissen und zur professionellen Praxis im Bereich Weiterbildung bei.<br>Sie beteiligen sich an professionellen Netzwerken und an der Begutachtung durch gleichrangige Kollegen, initiieren Rechercheaktivitäten und können Beiträge für Fachzeitschriften schreiben. | Fachartikel<br><br>Kursbewertung nach der Schulung<br><br>Nachweis durch Mentoring und Job Shadowing |

| Bereich | Kompetenz | Merkmale Level 6 | Merkmale Level 7 | Empfohlener Portfolio-Nachweis |
|---|---|---|---|---|
| | | erfüllen zu können.<br>Sie ziehen einen Aktionsplan zur Entwicklung Ihrer Kompetenzen auf Level 7 in Betracht. | Sie suchen nach Belegen für vereinfachte Praktiken, um ihre eigene Entwicklung zu informieren.<br>Sie führen einen Eigen-Review durch und nutzen das Feedback von Interessenten/Beteiligten, um ihre eigenen beruflichen Kenntnisse und Praktiken zu verbessern. | |
| PRT11 | Dialogfähigkeit in Bezug auf die Lernenden – Zuhören und Reaktion auf die Probleme von Einzelnen und Lerngruppen | Sie pflegen den regelmäßigen Dialog mit den Lernenden und deren Vertretern in Bezug auf Angelegenheiten, für die sie verantwortlich sind.<br>Sie versuchen Ihre eigenen Praktiken und die anderer anzupassen, um den Lernenden die rege mündliche Beteiligung zu erleichtern und positiv und angemessen zu reagieren. | Sie schaffen offizielle und inoffizielle Möglichkeiten, um sich selbst und andere in Bezug auf die Ansichten der Lernenden auf dem Laufenden zu halten.<br>Sie und Ihre Teammitglieder pflegen den Dialog mit den Vertretern der Lernenden und erbitten deren Rat und Anleitung bei allen Angelegenheiten, die sie betreffen. | Briefe von Lernenden<br><br>Notizen von Meetings mit den Vertretern der Lernenden<br><br>‘Protokolle’ zu Reaktionen auf von Lernenden geführte Initiativen |

# Arbeitsblatt A: Flexi-Path Protokoll der ersten Selbsteinschätzung

**Name** _____ **Organisation** _____
**Beginn** _____ **Überprüft** _____

| **Bereich** | **Beschreibung** | **Selbsteinschätzung** Nennen Sie den von Ihnen geschätzten Level für jede Kompetenz | | | **Aktion** Fügen Sie Ihre eigenen Kommentare, Ideen für den Nachweis usw. bei. Übertragen Sie Entwicklungsaktivitäten auf Ihren persönlichen Aktionsplan |
|---|---|---|---|---|---|
| **LRN** | **Weiterbildung Lern-Cluster** | **Nicht erfüllt** | **Level 6 erfüllt** | **Level 7 erfüllt** | |
| LRN1 | Lehrplan und Themenentwicklung – beginnen Sie mit dem Entwurf und der Entwicklung des Lehrplans und kontrollieren Sie diesen. | | | | |
| LRN2 | Personalisierung – stellen Sie sicher, dass die einzelnen Lernenden unterstützt werden, um Fortschritt und Leistung zu optimieren. | | | | |
| LRN3 | Metakognition – Initiierung und Überwachung von Lern- und Lehrstrategien, die ein individuelles Lernen ermöglichen. | | | | |
| LRN4 | Lehr- und Lernmethoden – Garantie, dass Personal und Lernende sich in Aktivitäten engagieren, die ein effektives Lernen fördern. | | | | |
| LRN5 | Wissensbereiche – Informationen einholen, analysieren und nutzen. | | | | |
| LRN6 | Lernressourcen – sorgen Sie für eine ausreichende und angemessene Mittelzuteilung zur Unterstützung des Lernprozesses. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| LRN7 | Qualitätssteigerung – Überwachung und Auswertung von Lernprogrammen mithilfe von Daten für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen. | | | | |
| LRN8 | Akkreditierung und Validierung - Führung bei der Qualitätssicherung der Vergabestellen und Gewährleistung, dass angemessene Akkreditierungspfade beschritten werden. | | | | |
| LRN9 | Fachwissen – Erhaltung eines hohen Niveaus fachlicher Bereitschaft innerhalb Ihres Hauptlehrplanbereichs. | | | | |
| LRN10 | Fortschritt der Lernenden – innerhalb und jenseits der Grenzen von Lehrplan und Institutionen. | | | | |
| LRN11 | Auswertung des Lernprozesses – Erkennen der Herausforderungen für die Lernenden, entsprechende Reaktion hierauf und Erfolge der Lernenden. | | | | |

| **PPL** | **Weiterbildung Personen-Cluster** | **Nicht erfüllt** | **Level 6 erfüllt** | **Level 7 erfüllt** | |
|---|---|---|---|---|---|
| PPL1 | Externe Beziehungen – Pflege der Beziehungen mit allen Beteiligten/Interessenten. | | | | |
| PPL2 | Marketing – deutlich sichtbare Darstellung des ansprechbaren und reaktionsfähigen Charakters der Organisation bei individuellem und kollektivem Bedarf im Rahmen der Weiterbildung. | | | | |
| PPL3 | Engagement der Lernenden – der Lernende ist und bleibt im Mittelpunkt des | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Interesses der Organisation. | | | | |
| PPL4 | Kommunikation – Demonstration, dass Sie mit allen Mitarbeitern in Ihren Organisationen und den Angehörigen Ihrer zusätzlichen Netzwerke effektiv kommunizieren. | | | | |
| PPL5 | Information, Rat und Anleitungen – Gewährleistung, dass die Lernenden individuell und kollektiv dabei unterstützt werden, ihre speziellen und darüber hinausgehenden Lernaktivitäten mit Freude zu beginnen und Fortschritte zu machen. | | | | |
| PPL6 | Kontext und Gemeinschaft – Gewährleistung, dass Ihre Organisation ein zuhörendes und reagierendes Organ bleibt, das in der Lage ist, sich in Anlehnung an lokale Erwartungen und Bedürfnisse zu ändern und zu gewährleisten, dass die Organisation der richtige Ort zum Lernen ist. | | | | |
| PPL7 | Entwicklung von Gemeinschaft – Beitrag zur Stärkung von Einzelnen und Gruppen und Förderung einer breiteren sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung von diversen Gemeinschaften im Nutzenbereich. | | | | |
| PPL8 | Diversität und Gleichheit – Inklusion, Chancengleichheit, interkulturelles Bewusstsein und Engagement. | | | | |
| PPL9 | Engagement der Arbeitgeber – Pflege der | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Verbindung zu Personalfachleuten und Technikexperten, um einen reaktionsschnellen Ansatz zur Einhaltung der Lehrpläne zu gewährleisten. | | | | |
| PPL10 | Rechte, Zuständigkeiten und Beschränkungen – Demonstration eines ausgewogenen Ansatzes für schwierige Einstellungen und Verhaltensweisen. | | | | |
| PPL11 | Generationsübergreifendes Lernen – Beitrag zu altersinklusiven Strategien für Erwachsene jedes Alters, die gleichzeitig vorteilhaft für Kinder sind. | | | | |

| **PRT** | **Weiterbildung Praxis-Cluster** | **Nicht erfüllt** | **Level 6 erfüllt** | **Level 7 erfüllt** | |
|---|---|---|---|---|---|
| PRT1 | Organisationsstrategie – Entwicklung einer kundenzentrierten Kultur für lebenslanges Lernen innerhalb der Organisation, die auf politische, soziale und wirtschaftliche Fragestellungen reagiert. | | | | |
| PRT2 | Finanzmanagement – Finanzplanung und Budget-Verwaltung. | | | | |
| PRT3 | Verantwortung – Gewährleistung, dass das Weiterbildungs-Angebot in Ihrer Organisation die lokalen, nationalen und Europäischen Grundsätze und Prioritäten befolgt und Risiken erkennt und einplant. | | | | |
| PRT4 | Programmentwicklung – Erreichen eines Gleichgewichts von Aktivitäten, das im | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Rahmen der verfügbaren Ressourcen die organisatorischen Prioritäten reflektiert, Lernende anzieht und die Bedürfnisse der Gemeinschaft erfüllt. | | | | |
| PRT5 | Gebäude und Anlagen – Management der Infrastruktur für die Bereitstellung eines qualitativ hochwertigen Services in der Weiterbildung. | | | | |
| PRT6 | Nachhaltigkeit – Abgleich von Schutz der Organisation, der lokalen Wirtschaft und der Umwelt. | | | | |
| PRT7 | Führung – Inspiration zu und Führung bei Veränderungen innerhalb Ihrer Organisation. | | | | |
| PRT8 | Teamleitung – Führende Rolle bei der Leistungsverbesserung innerhalb Ihres Teams und Reaktion auf Leistungsdefizite. | | | | |
| PRT9 | Personalentwicklung und -beurteilung – Gewährleistung, dass Ihr Personal sein Potential erforscht und erreicht, Management von Leistung und Verbesserung. | | | | |
| PRT10 | Berufliche Entwicklung – Kenntnis Ihrer eigenen beruflichen Entwicklung. | | | | |
| PRT11 | Dialogfähigkeit in Bezug auf die Lernenden – Zuhören und Reaktion auf die Probleme von Einzelnen und Lerngruppen | | | | |

Nach Überprüfung aller Cluster bezieht sich das Verzeichnis meiner Aktivitäten hauptsächlich auf:

# Arbeitsblatt B: Persönliches Flexi-Path-Portfolio – Nachweisverzeichnis

| **Referenz-Nr.**<br>Ordnen Sie jedem Nachweis eine einzige Referenznummer Ihrer Wahl zu | **Beschreibung** | **Kompetenzverweis**<br>Sie können einen Nachweis als Referenz für mehrere Kompetenzbereiche angeben. Notieren Sie hier alle Bereiche |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

# Arbeitsblatt C: Persönliches Flexi-Path-Portfolio – Nachweisübersicht

| Kompetenz-Level | Kompetenz-BeschreibungKriterien | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| Kompetenz-Level | Level 6 | | Level 7 | |
| Persönliche Stellungnahme | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bezugnahme auf Nachweise | Begründung | | | | | |
| Anmerkungen des/r Mentor/s/in | | | | | | |
| Erreichtes Niveau | Nicht erfüllt | | Level 6 | | Level 7 | |
| Unterschrift Mentor | | | | | | |

# Arbeitsblatt D: Flexi-Path-Aktionsplan– formative Entwicklung auf der Basis von Selbsteinschätzung und Anleitung

| Kompetenz | Kenntnisse/Fertigkeiten/ erforderliche Erfahrung | Lernplan/Aktivitäten | Erforderliche Ressourcen und Unterstützungsbedarf | Zieltermin(e) |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

# Arbeitsblatt E: Persönliches Flexi-Path Portfolio – Zusammenfassung

| Angaben zur Person |
|---|
| Name |
| Organisation |
| Position |
| Wichtigste Zuständigkeiten |
| Persönliche Stellungnahme: was haben Sie Ihres Erachtens während der Zusammenstellung Ihres Portofolios gelernt? |
| Übersicht über die persönlichen Leistungen:<br>Stärken und Schwächen |
| Praxis-Cluster |
| Lern-Cluster |
| **Personen-Cluster** |
| Prioritäre Entwicklungsbereiche |
| Stellungnahme des/r Mentor/s/in |
| Unterschrift:_____<br>Name: _____<br>Position: _____<br>Organisation: _____ Datum: _____ |