

Die Zertifizierung der Coaching-Fachkraft im Übergangsmanagement

Ein Instrument zur Qualitätsentwicklung im Handlungskonzept
Praxis, Lebensplanung und Schule

Version 2.0



hkplus.schleswig-holstein.de

Inhalt

3 Impressum

4 Die Zertifizierung der Coaching-Fachkraft im Übergangsmanagement

4 Coaching im Übergangsmanagement als Komplexleistung

4 Zertifizierung als Instrument der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

5 Voraussetzungen für die Zertifizierung

5 Das Credit-Point-System

6 Mindestanforderungen

7 Kernkompetenzen der modularen Weiterbildung

8 Das Anerkennungsverfahren

9 Ablauf der Zertifizierung

Impressum

**Die Zertifizierung der Coaching-Fachkraft
im Übergangsmangement
Ein Instrument zur Qualitätsentwicklung im Handlungskonzept
Praxis, Lebensplanung und Schule**

Kiel, im November 2016

Herausgeber

Ministerium für Schule und Berufsbildung des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 7124, 24171 Kiel

Kontakt

Martina Fey II 229
Referat sonderpädagogische Förderung, Inklusion und Integration
Aktionsverantwortung Handlungskonzept PLuS
Ministerium für Schule und Berufsbildung
des Landes Schleswig-Holstein
Jensendamm 5
24103 Kiel
Tel. 0431-988-2413

Autor:

Armin Albers, Dipl. Psychologe, Coach (DBVC),
Case-Managementausbilder (DGCC),
Psychologischer Dienst
Schützenring 26
25899 Niebüll
Tel.: 04661-900 83 85
E-Mail: armin.albers@jugend-beruf-sh.de

Die Landesregierung im Internet

www.landesregierung.schleswig-holstein.de

Redaktion

Monika Köhler
Perspektive Bildung gGmbH
Lily-Braun-Str. 17, 23843 Bad Oldesloe

Gestaltung

vektorrausch GmbH
Werftbahnstraße 8, 24143 Kiel
www.vektorrausch.de

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Die Zertifizierung der Coaching-Fachkraft im Übergangsmanagement

Coaching im Übergangsmanagement als Komplexleistung



Abb.1, Kompetenzprofil der Coaching - Fachkraft im HK PLuS

Die Komplexleistung des Coachings im Übergangsmanagement erfordert besondere Fähigkeiten von den Coaching-Fachkräften. Sie integrieren die individuelle Beratungskompetenz, eine potenzialorientierte Diagnostik, die Fähigkeit die Lehr-, Lernprozesse zur Berufsorientierung in Kooperation mit den Lehrkräften der Schulen bedarfsgerecht zu unterstützen und die Fähigkeit sowohl auf der Fall – als auch auf der Systemebene (Case-Managementkompetenz) effektive Unterstützungsleistungen für die individuelle Berufswegeplanung zu organisieren.

Zertifizierung als Instrument der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

Die Zertifizierung der Coaching-Fachkraft im Übergangsmanagement stellt ein Instrument zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im Handlungskonzept Praxis, Lebensplanung und Schule (HK PLuS) dar.

Die Zertifizierung dient auf zwei Ebenen der Qualitätsentwicklung.

1. Organisationelle Ebene

- Die Zertifizierung unterstützt die Orientierung auf die professionellen Anforderungen an das Coaching im HK PLuS
- Sie dient als Nachweis der Anstrengungen, die die Organisation unternimmt, um die erforderlichen Kernkompetenzen zu fördern.

2. Personale Ebene

- Die Zertifizierung dient der persönlichen Anerkennung und als Kompetenznachweis sowie
- als (Selbst-)Verpflichtung zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Professionalität.

Voraussetzungen für die Zertifizierung

Voraussetzungen für die Zertifizierung als „Coaching-Fachkraft im Übergangsmanagement“ sind:

- über 2 Jahre erwiesene Feldkompetenz in den Bereichen Berufsorientierung (BO) und Berufswegeplanung (BWP).
- nachgewiesene Kompetenzen im Bereich von Beratung und Case-Management.
- nachgewiesene Kompetenzen in der Unterstützung von Lehr-, Lernprozessen in der Schule¹⁾.
- nachgewiesene diagnostische Kompetenzen, insbesondere in Verfahren zur Kompetenzfeststellung.
- nachgewiesene Reflexion der eigenen Lernprozesse im Rahmen der begleitenden Supervision und schriftlichen Fallstudien.

Diese Kompetenzen sind entweder durch vorherige Schulungen oder über die Teilnahme an der entsprechenden modularen Fortbildung des Personalqualifizierungsprogramms im HK PLuS nachzuweisen. Die Feldkompetenz wird durch entsprechende Bescheinigungen der Beschäftigungsverhältnisse dokumentiert.

Bereits vorhandene Qualifikationen können bei der Zertifizierung berücksichtigt werden. Liegen die Vorbildungen längere Zeit zurück, verlieren sie an Bedeutung für das Alltagshandeln. Deshalb wird der anrechenbare Punktwert für Fortbildungen, die länger als 3 Jahre zurückliegen halbiert.

Nachweise erfolgen über

- Bescheinigungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Feldkompetenz
- Teilnahmebescheinigungen zur Fortbildung

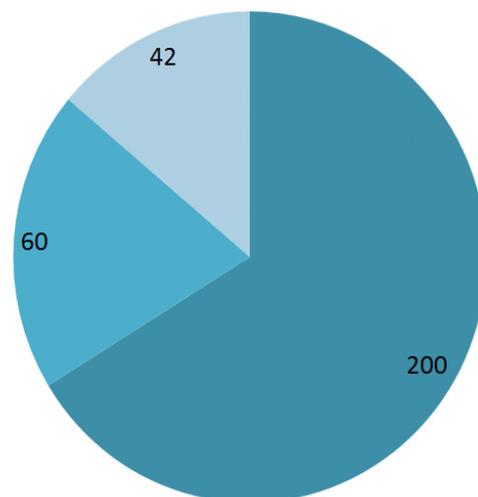
Angerechnet werden die nachgewiesenen Unterrichtseinheiten.
Dabei entspricht 1 UE = 60 Min. = 1 Credit-Point (CP)

1) Die Coaching-Fachkräfte sollen partnerschaftlich an der Gestaltung von Lehr-, Lernprozessen in der Schule mitwirken können, ohne selbst Unterricht zu erteilen.

Das Credit-Point-System

Die Zulassung zur Zertifizierung erfordert das Erlangen von 302 Credit-Points.

Credit-Points müssen in allen 4 Grundkompetenzen einer Coaching-Fachkraft (Beratungskompetenz, Case-Managementkompetenz, Lehr-, Lernprozesse zur Berufsorientierung und Berufswahl in der Schule, Diagnostische Kompetenz) erbracht werden. Dazu kommen Credit-Points für nachgewiesene Praxisreflexion im Supervisionsprozess und im Rahmen der zu erstellenden Fallstudien, siehe Abb. 2.



■ Weiterbildung ■ Fallstudien ■ Supervision

Abb.2, Anzahl der Credit-Points in den einzelnen Bereichen

Die Credit-Points sind über verschiedene Wege erreichbar. Einige Komponenten der Weiterbildung sind obligatorisch - also von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erfüllen, andere Komponenten, flexibler Bereich, können auf verschiedenen Wegen erbracht werden.

Mindestanforderungen

		Um- fang	CP	Nach- weis
Obligatorisch				
Supervision	Mindestteilnahme 12 Termine a 3,5 Credit-Points (CP)	12 x 3,5 h	42	TN-Be- schei- nigung
Fallarbeit	3 Falldarstellungen a 20 CP mit verbindlicher Gliederung und vorgegebenem Umfang: <ol style="list-style-type: none"> 1. Grundberatung: Ziel- und Auftrags- klärung 2. Potenzialanalyse und Schlussfolge- rungen 3. Zielvereinbarungen, -operationalisie- rungen 4. Maßnahmeplanung, -steuerung 5. Reflexion des eigenen Lernprozes- ses <ul style="list-style-type: none"> ■ Besonderheiten des Einzelfalles ■ Wirksame Interventionen ■ Persönliche Schlussfolgerungen <ul style="list-style-type: none"> ■ Was lief gut? ■ Was war schwer? ■ Was würde ich heute anders machen? 	3 x 5 Seiten	60	Fallstu- dien
Flexibler Bereich				
Nachweis der 4 Kern- kompetenzen von Coaching-Fachkräften im Übergangsmanage- ment	Modulare Weiterbildung über die Personalqualifizierung HK PLuS oder entsprechende anerkenntnis- sfähige Fortbildungen	25 Tage a 8h o. ä.	200	TN-Be- schei- nigen- gen
Summe			302	

Kernkompetenzen der modularen Weiterbildung

Im Rahmen der Personalqualifizierung im Handlungskonzept Praxis, Lebensplanung und Schule wird für die Coaching-Fachkräfte eine modulare Weiterbildung angeboten, die auf die Entwicklung der Kernkompetenzen der Coaching-Fachkräfte im Übergangsmangement zielt. Die Qualifizierung unterscheidet „Grundlagen“ und „Vertiefung“ und umfasst ab 2016 insgesamt minimal 25 Tage (Siehe nachfolgende Tabelle).

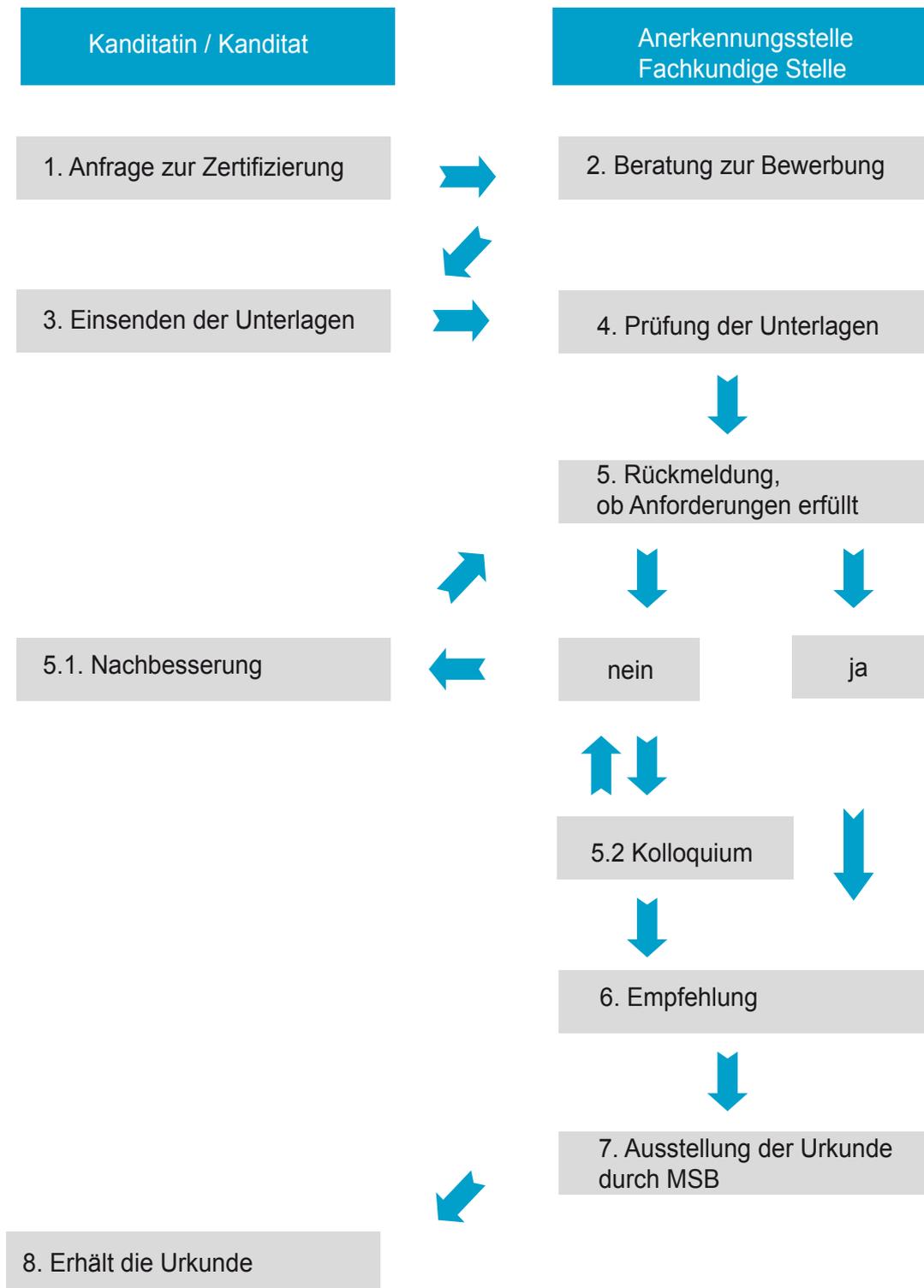
		Umfang Tage	Zertifiziert CP
Beratungskompetenz			
Grundlagen	Modul 1: Grundlagen der Beratung	2	16
	Modul 2: Rollen und Wirksamkeit	2	16
	Modul 3: Krisen und Konflikte	2	16
Vertiefung	Methoden, Tools oder spezielle Anwendungen	2	16
Case-Management-Kompetenz			
Grundlagen	Kooperation in Netzwerken	2	16
	Möglichkeiten des Leistungs-, und Förderrechts	2	16
Vertiefung	z.B. Integrierte Hilfskonzepte oder Vertiefung zur Fall- und Systemsteuerung	2	16
Lehr-, Lernprozesse zur Berufsorientierung und Berufswahl in der Schule			
Grundlagen	System Schule, Organisation und Steuerung 1)	1	8
	Kompetenz- und ressourcenorientierte Lehr-, Lernprozesse	2	16
	Methoden stärkenorientierten Unterrichts	2	16
Vertiefung	Spezielle Anforderungen im Berufsorientierungs-, Berufswahlprozess: z.B. Elternarbeit in der Berufsorientierung; Bewerbungstraining, Betriebserkundungen,-praktika	2	16
Diagnostik			
Grundlagen	Potenziale erkennen und fördern	2	16
Vertiefung	Grenzen des Coachings	2	16
		25	200

1) Für alle schulexternen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Basisschulung zum System Schule in SH im Rahmen der Personalqualifizierung HK PLuS vorgeschrieben.

Das Anerkennungsverfahren

Rolle	Akteur	Aufgabe	Ergebnis
Anerkennungsstelle	Ministerium für Schule und Berufsbildung	Zulassung der Prüfungsstelle	Stellt die Urkunden aus
Projektleitung Fachberatung	Projektleitung Personalqualifizierung HK PLuS, Monika Köhler	Projektleitung Personalqualifizierung im HK PLuS koordiniert die Prüfung in Zusammenarbeit mit den Supervisorinnen/dem Supervisor der Coaching-Fachkräfte	Prüft die Unterlagen und spricht Empfehlung für die Erteilung des Zertifikates aus
	Fachberatung der Personalqualifizierung im HK PLuS, Armin Albers Dipl.-Psychologe Case-Management-Ausbilder, DGCC, Coach, DBVC, Supervisor	Fachberatung stimmt fachlichen Bewertungsrahmen mit fachkundigem Team ab (Lern-) Beratung der Kandidatinnen und Kandidaten	
Kandidaten	Coaching-Fachkräfte im HK PLuS	Bewerbung	Erhalten bei Vorliegen der Voraussetzung die Urkunden

Ablauf der Zertifizierung



Ministerium für Schule und Berufsbildung
des Landes Schleswig Holstein
<http://hkplus.schleswig-holstein.de>