

HANDBUCH

BERUFLICHE ORIENTIERUNG VERBESSERN

Ein modularer Trainingskurs
für Fachkräfte in der beruflichen
Aus- und Weiterbildung

www.impro-f.eu



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



INHALTSVERZEICHNIS

ImPrO-F Einleitung zum Trainingskurs	S. 4
Modul 1 – Theoretische Grundlagen Mittelschule Telsiai, Litauen	S. 7
1. EINLEITUNG	S. 11
1.1 Kurzer Überblick über das Modul	S. 11
1.2 Aufwärmphase und Einführung, Übung zur Abklärung des Erfahrungsstands	S. 11
1.3 Einführung in die Systeme der beruflichen Orientierung (BO) in Europa	S. 12
1.4 Vor- und Nachteile der Systeme	S. 14
2. ANBIETER UND ZIELGRUPPEN VON BO- DIENSTLEISTUNGEN	S. 16
2.1 Anbieter von BO- Dienstleistungen	S. 16
2.2 Zielgruppen der BO- Dienstleistungen	S. 17
2.3 instrumente und Methoden	S. 17
3. BO FÜR VON GESELLSCHAFTLICHER AUSGRENZUNG BEDROHTE GRUPPEN	S. 18
3.1 Von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen	S. 18
3.2 Zur beruflichen Orientierung dieser Gruppe angewendete Methoden	S. 19
3.3 Stärken und Schwächen, europäischer Erfahrungsvergleich	S. 19
ARBEITSBLÄTTER MODUL 1	S. 23
QUELLENANGABEN	S. 26
Modul 2 – Kompetenzerfassung ttg team training GmbH, Deutschland	S. 27
1. EINLEITUNG	S. 31
1.1 Überblick	S. 31
1.2 Begriffsdefinitionen	S. 32
1.3 Qualitätsstandards der Kompetenzerfassung	S. 33
1.4 Schaubild "Handlungsfähigkeit"	S. 35
2. INSTRUMENTE/ TOOLS ZUR KOMPETENZERFASSUNG	S. 36
2.1 Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen: Kompetenzbilanz	S. 36
2.2 Kompetenzerfassung im beruflichen Training und in der Beratung durch Fachkräfte der Berufsbildung	S. 37
2.3 Fremdeinschätzung von Kompetenzen	S. 40
2.4 Praktische Übungen zur Kompetenzerfassung	S. 41
3. ABSCHLUSS	S. 43
ARBEITSBLÄTTER MODUL 2	S. 44
QUELLENANGABEN	S. 49
Module 3 – Peer -Beratung ttg team training GmbH, Deutschland	S. 50
1. EINLEITUNG	S. 56

1.1	Transfer der Peer- Beratung des ESF-geförderten Projekts "optima"	S. 56
1.2	Grundsätze und Eigenschaften der Peer- Beratung	S. 56
2.	GEWINNUNG VON PEER-BERATER/INNEN	S. 58
2.1	Eigenschaften eines Peer-Beraters, einer Peer- Beraterin	S. 58
2.2	Nutzung bestehender Angebote	S. 59
2.3	Exkurs: online Peer- Beratung	S. 59
3.	AUSBILDUNG VON PEER- BERATER/INNEN	S. 60
3.1	Informationsquellen und hilfreiche Links	S. 61
3.2	Informationen zu den allgemeinen Merkmalen von Beratung	S. 61
3.3	Beispielcurriculum eines Trainings für Peer-Berater/innen	S. 61
4.	ZUSAMMENARBEIT MIT EINEM PEER-BERATER, EINER PEER-BERATERIN	S. 61
4.1	Vorbereitende Schritte	S. 61
4.2	Entwicklung eines Fragebogens	S. 62
4.3	Mögliche weitere Schritte	S. 62
5.	ABSCHLUSSBEMERKUNG	S. 63
	QUELLENANGABEN	S. 63
	ARBEITSBLÄTTER MODUL 3	S. 64

Modul 4 –Einbeziehung von Unternehmen in die berufliche Orientierung S. 71

Carinthian International Club, Österreich

1.	EINLEITUNG	S. 80
1.1	Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung	
2.	WO STEHEN WIR AKTUELL	S. 80
2.1	Einschätzung der aktuellen Situation	
2.2	Best – Practice- Beispiele aus Östtereich	
3.	WO WOLLEN WIR HIN	S. 81
3.1	Zukunftsvisionen	
4.	WIE GELANGEN WIR DORTHIN	S. 81
4.1	Ziele setzen mit der SMART- Methode	
5.	ABSCHLUSS	S. 83
5.1	Zusammenfassung des Lehrgangsmoduls: Inhalt, Aktivitäten und Lernergebnisse	
	ARBEITSBLÄTTER	S. 84
	QUELLENANGABEN	S. 92

Modul 5 – Prävention von Schul- und Ausbildungsabbruch,

Miteinbeziehung der Eltern Europeace Youth Ltd., Großbritannien S. 94

EPISTEMISCHE KULTUR

1.1	Konstruktives Feedback	p. 105
1.2	Menschliche Eigenschaften	p. 106

2. SELBSTERKENNTNIS	
2.1 Lebensspirale	S. 107
2.2 Reflective Practice	S. 108
2.3 Claude Steiners emotionale Entwicklungsskala (1999)	S. 109
2.4 Kulturelle Identitätstheorie	S. 110
2.5 Fallstudie – Erfahrungen früherer Diskriminierung	S. 110
3. ÜBERLEBENS-/ ENTWICKLUNGSFÄHIGKEIT	
3.1 Lernstile – das "Wie lerne ich"- Quiz	S. 111
3.2 Fähigkeit zum Zuhören	S. 113
3.3 Bindungstheorie	S. 114
3.4 Multikulturelle Beratungs- und Therapietheorien	S. 114
4. ELTERNKONTAKT	
4.1 Der "Geist" der Partnerschaft	S. 115
QUELLENANGABEN	S. 116

Modul 6 – Unterstützungsmaßnahmen der öffentlichen Verwaltung S.117

Generaldirektion für Immigration der Stadt Madrid, Spanien

1. BERUFLICHE AUS-UND WEITERBILDUNG ALS MOTOR FÜR INNOVATION AUS DER PERSPEKTIVE DER MITGLIEDSSTAATEN	S.123
1.1 Die EU-Strategie für berufliche Aus- und Weiterbildung als Kernelement der Wachstumsagenda der Europäischen Union	S. 123
1.2 Fortlaufende Investitionen und gerechte Lastenverteilung für wirksame Strategien im Bereich der beruflichen Aus-und Weiterbildung	S. 123
2. STAATLICHE FINANZIELLE ANREIZE FÜR FORTLAUFENDE AUS- UND WEITERBILDUNG	S. 125
2.1 Nachweis der Effizienz von Anreiz- und Finanzierungssystemen	S. 125
2.2 Finanzielle Anreize für Privatpersonen/ Arbeitnehmer/innen	S. 125
2.3 Finanzielle Anreize für Arbeitgeber/innen	S. 127
3. BEST-PRACTICE- BEISPIELE STAATLICHER FINANZIELLER FÖRDERUNG	S. 129
3.1 Qualifizierungsprogramme im Bereich der beruflichen Erstausbildung	S. 129
3.2 Bildungsvermittler	S. 130
3.3 CEPI - Bildungsprojekt	S. 130
3.4 Beschäftigungsinitiativen für junge Menschen	S. 131
3.5 Best Practice Litauen	S. 132
3.6 Best Practice Großbritannien	S. 133
3.7 Best Practice Deutschland	S. 133
3.8 Best Practice Österreich	S. 134
4. ARBEITSBLÄTTER	S. 135
QUELLENANGABEN	S. 145

Einleitung IMPRO-F - Kurs

Das vorliegende Trainingshandbuch, bestehend auch sechs Modulen, dient als Grundlage für einen train-the-trainer-Kurs. Eine erfahrene Fachkraft kann mit dem ImPrO-F- Kursmaterial Fachkräfte der Berufsbildung, die mit jungen Menschen arbeiten, weiterbilden. Diese können dann ihr erweitertes Wissen und die erlernten praktischen Tools aus dem Kurs in ihrer täglichen Arbeit mit jugendlichen Jobsuchern einsetzen. Die modulare Struktur erlaubt es, je nach Kenntnisstand und Bedürfnissen der Teilnehmenden Schwerpunkte im ImPrO-F-Training zu setzen, Trainingseinheiten ggf. zusammengefasst darzustellen oder besonders hervorzuheben.

Auch die vielen vorgestellten Instrumente, Arbeitsblätter, Fragebögen etc. des Handbuches, die im Unterricht, in Training und Beratung zum Einsatz kommen können, sollen als eine Art Werkzeugkoffer dienen. Die/der Berufsbildner/in wählt dann – abhängig von der jeweiligen Situation und Gruppenzusammensetzung etc. – welche Tools und Übungen am besten geeignet sind.

Die Entwicklung des Curriculums erfolgte unter besonderer Rücksicht auf die Zielgruppe junge Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Was beinhaltet der ImPrO-F – Trainingskurs für Berufsbildungsfachkräfte?

Das erste Modul beinhaltet eine Einführung ins Thema und viel Hintergrundinformationen. Zudem stellt es Ergebnisse des Europäischen Vergleichsberichts zum Thema berufliche Orientierung vor, den das ImPrO-F- Partnerkonsortium im ersten Projektjahr erstellt hat.

Im darauffolgenden Modul steht die Frage im Mittelpunkt, wie junge Menschen in der beruflichen Orientierungsphase ihren (berufsbezogenen) Kompetenzen auf die Spur kommen können und welche Unterstützung Berufsbildungsfachkräfte hierbei leisten können.

Der Ansatz der Peer-Beratung während der Jobsuche wird im dritten Modul vorgestellt – wie können Jugendliche andere Jugendliche hierbei unterstützen und begleiten?

Im vierten Modul werden entlang drei wichtiger Fragestellungen Ideen und Wege erarbeitet, wie Unternehmen in den Prozess der Berufsorientierung mit involviert werden können. Das folgende Modul geht der Fragestellung nach, wie Schul- und Ausbildungsabbruch vermieden werden kann und wie die Eltern mit einbezogen werden können. Hier wird auch überlegt, welche Voraussetzungen eine epistemische Organisationskultur benötigt und wie Selbsterfahrung in die tägliche Praxis involviert werden kann.

Zum Abschluss werden im sechsten Modul Unterstützungsmaßnahmen der öffentlichen Verwaltung in Europa für Berufsbildungsfachkräfte, z.B. hinsichtlich Fort- und Weiterbildung, und für junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben vorgestellt.

Brian de Lord, Geschäftsführer der Partnerorganisation EuroPeaceYouth (EPY), beschreibt den Ansatz des ImPrO-F Partner-Konsortiums wie folgt:

Das vorliegende Projekt bringt unterschiedliche Praktiker aus verschiedenen Ländern Europas zusammen um damit Erfahrungen, die wir im Bereich lebenslanges Lernen gemacht haben, zubündeln. Diese Erfahrungen, die aus der Begleitung unterschiedlicher Gruppen hilfsbedürftiger Lernender hervorgingen, sollen dann genutzt werden, um weitere Berufsbildungsfachkräfte mit Wissen und Kompetenzen zu versorgen und somit die Reichweite der Projektaktivitäten zu vergrößern.

Ein kritischer Punkt bei jeglicher Art von Zusammenarbeit in Gruppen, der alle Arbeitsergebnisse beeinflussen wird, ist das bei der Bewältigung der anstehenden Aufgaben zur Anwendung kommende Verfahren. Die Art des Führungsstils, Gelegenheiten der Teilnehmer/innen zu Wort zu kommen, das Vertrauen, die die beteiligten Individuen sich entgegenbringen – alle diese Faktoren

haben einen Einfluss auf den möglichen Ausgang des Prozesses. Die Beschreibung dieser ‚Reise durch den Prozess‘ soll Anwender/innen der Module dabei unterstützen, verschiedene Möglichkeiten der Nutzung und Umsetzung unserer Vorschläge zu entdecken.

Wesentliche Grundlage jeglicher Zusammenarbeit ist die Auslotung gemeinsamer Werte. Interesse an bildungsrelevanten Fragen deutet nicht zwingend auf das Vorhandensein gemeinsamer Werte hin. Die Motive, die hinter dem Interesse stehen, und die Art, auf die das Interesse sich zeigt, sind weitaus effektivere Ansatzpunkte für die Schaffung einer gemeinsamen Wertebasis.

Der nächste Entwicklungsschritt einer Partnerschaft besteht darin, über die Bedeutung der individuellen Erfahrungen der Partner überein zu kommen und sich auf eine Position gemeinsamer Praxis hinzubewegen. Üblicherweise gibt man sich in Partnerschaften mit dem Erreichen dieses Ziels zufrieden. Das besonders Interessante an dieser Partnerschaft war jedoch der Wille, über diesen Punkt hinauszugehen und unsere Differenzen zu erkunden und auszuarbeiten. Das Erkunden und Miteinbeziehen von Differenzen gelingt nur einer Lernumgebung, in denen die Beteiligten einander vertrauen und Rechthaben nicht als Notwendigkeit empfinden.

Das hier im Anschluss gezeigte Diagramm, das wir hier mit freundlicher Genehmigung von Peter Wild, Partner von EPY, abbilden dürfen, erfasst auf besonders anschauliche Weise das Umfeld derjenigen, die mit gefährdeten jungen Menschen beruflich zusammenarbeiten. Nur in ‚starker Verbundenheit‘ zueinander und durch die Interaktion aller beteiligten Personen und Einrichtungen kann sichergestellt werden, dass unsere Jugendlichen Hilfestellung erleben, die effektiv ist und das Potential hat, Veränderungen hervorzubringen.

Starke Verbundenheit

- Erzeugen von Synergie, indem strategische Planung mit betrieblicher Realität verbunden wird.
- Abgleich von Grundsätzen/Politik/Strategie und Praxis.
- Maximierung der finanziellen Hilfestellung um die gewünschten Ergebnisse zu erreichen.
- Ganzheitlicher Ansatz, empfänglich für Veränderungen.
- Nachhaltige Entwicklung – Zeit geben für Wachstum und Einbindung.

Die dysfunktionale Regel

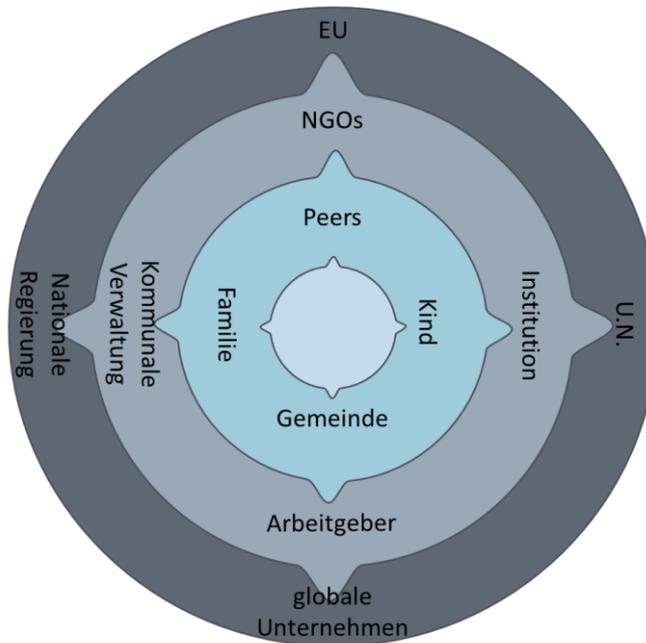
- Grundsätze/Politik/Strategie wird meist von oben vorgegeben und gesteuert.
- Es kann eine unangemessene Distanz zu den Klienten vorliegen.
- Konflikte entstehen in Bezug auf die Prioritäten der Ziele, sogar wenn sich alle über gewünschte Ergebnisse einig sind.

Jugendarbeitslosigkeit

- Internationale Besorgnis über Jugendarbeitslosigkeit, Diskrepanz zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen.
- Scheitern der Entscheidungsträger, Arbeitgeber und Lehrkräfte und den angehenden Arbeitnehmern zusammen zu finden
- NEET = Nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung. Oberbegriff für die Altersgruppe zwischen 16 und 25 Jahren.

Überwindung von Hindernissen

- Wenn sich die Stimmen von jungen Menschen effektiv Gehör verschaffen können, kann Politik „von unten nach oben“ betrieben werden
- es wird zur Aufgabe, Hindernisse und Hemmnisse zu beseitigen und eine Ausrichtung aneinander zu erleichtern
- Möglicherweise geschieht dies in Stufen, bis eine Ausrichtung erreicht ist wie unten dargestellt:



- Wenn einmal die Ausrichtung/Anpassung durch starke Verundenheit geschaffen wurde, kommt es zu Synergie.
- Strategen und Klienten werden durch Mittelsleute verknüpft, die starke Verbindungen und effektive Kommunikation pflegen um die Ausrichtung zu erhalten.
- Die epistemologische Kultur erleichtert den Prozess, indem sie Verbindungen von Kunden zu Anbietern zu Entscheidungsträgern schafft.
- Die epistemische Kultur fördert sinnvolles Engagement.

© Peter Wild – alle Rechte vorbehalten. Erlaubnis erteilt an Europeace Youth & ImPrO-F zur Vervielfältigung ausschließlich für Bildungszwecke. Kopieren, Vermieten oder Verleihen zu kommerziellen Zwecken verboten. wild.peter54@gmail.com

Für weitere Informationen zum Leonardo da Vinci- Innovationstransferprojekt ImPrO-F, beispielweise eine Projektübersicht in allen Projektsprachen, Informationen und Kontaktdaten zu allen Partnerorganisationen, Berichte über Aktivitäten und Projektergebnisse besuchen Sie bitte unsere Projektseite www.impro-f.eu. Bitte beachten Sie, dass einige Instrumente, die in diesem Trainingshandbuch vorgestellt werden, auf der Webseite von ImPrO-F im Bereich Outcome als Datei zur Verfügung stehen.

Auf der ersten Seite jedes Moduls sehen Sie Zusammenfassungen kurzer Interviews mit Schüler/innen, Kursteilnehmer/innen oder Mitarbeiter/innen der jeweiligen Partnerorganisation, die über ihren persönlichen Hintergrund und ihre bisherige berufliche Ausbildung berichten.

Modul 1 - Theoretischer Hintergrund

1 Einleitung

- 1.1 Kurzer Überblick über das Modul
- 1.2 Aufwärmphase und Einführung; Abklärung des Erfahrungsstands der Teilnehmenden
- 1.3 Einführung in die Systeme der beruflichen Orientierung (BO) in Europa
- 1.4 Vor- und Nachteile der Systeme

2 Anbieter und Zielgruppen von Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Orientierung (BO); Instrumente und Methoden

- 2.1 Anbieter von BO-Dienstleistungen
- 2.2 Zielgruppen der BO- Dienstleistungen
- 2.3 Vorhandene Tools und Methoden zur Durchführung von Berufsberatung

3 BO für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen

- 3.1 Von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen
- 3.2 Bei der beruflichen Orientierung dieser Gruppen angewandte Methoden und Instrumente
- 3.3 Stärken und Schwächen im europäischen Erfahrungsvergleich

Aušra, 39, Litauen

Ich komme aus Telšiai. Ich besuchte eine Hauptschule und habe ein Jahr vor dem Abschluss eine Familie gegründet. Nach einer dreijährigen Pause habe ich an der TSM den mittleren Schulabschluss gemacht. Direkt nach dem Abschluss habe ich an derselben Schule eine Stelle bekommen. Ich habe gleichzeitig an einer Hochschule gearbeitet und studiert. Es war nicht schwer die Arbeit und das Studium zu vereinbaren, selbst als ich an der Hochschule begann. Ich arbeite nun seit 16 Jahren als Kunstlehrerin.

Mein Studium war kostenlos und das Vertrauen und die Ermunterung der Schulleiter waren die wichtigste Unterstützung für mich. Ich bin wirklich sehr dankbar dafür, dass ich meine Arbeit und das Studium vereinbaren konnte.

Im Moment empfinde ich, als hätte ich die meisten meiner Ziele erreicht, weshalb ich mich nach neuen Herausforderungen umsehe. Ich habe vor mich in etwas anderen Tätigkeiten auszuprobieren. Ich werde kreativen Arbeit mehr Aufmerksamkeit und Zeit widmen. Ich habe kürzlich damit begonnen, Workshops für Erwachsene durchzuführen. Mein beruflicher Wegsetzt sich fort.

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit	Ressourcen
1	<p>Einleitung</p> <p>Überblick über den Ablauf des Moduls</p> <p>Gegenseitiges Kennenlernen</p> <p>Berufsberatungsrelevante Kompetenzen</p> <p>Kennenlernen europäischer BO-Systeme (Ziele, zuständige Institutionen, Verordnungen)</p> <p>Vor- und Nachteile der BO-Systeme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation, Übung „Formen“ • Aufgabe „Kompetenzbaum“ • Vortrag • Spiel „Blitzlicht“ 	<p>55 Min.:</p> <p>15 Min.</p> <p>10 Min.</p> <p>15 Min.</p> <p>15 Min.</p>	<p>ImPro-F Lehrgangshandbuch</p> <p>PowerPoint-Präsentation (Laptop, Beamer)</p> <p>Post-its in drei verschiedenen Farben, Stifte</p> <p>Flippchartbogen</p> <p>Kompetenzübersicht</p> <p>Kleine Bälle in hellen und dunklen Farben</p>
Lernergebnisse	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennt die europäischen BO-Systeme • kennt die grundlegenden für BO geltenden Bestimmungen der Europäischen Kommission und der EU 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennt die Vor- und Nachteile der BO-Systeme • verwaltet und gibt Informationen über nationale und europäische Systeme der beruflichen Orientierung, ihre Ziele, Strukturen und Funktionen • ist in der Lage, eine angenehme und Kommunikation begünstigende Atmosphäre zu schaffen • kann die wesentlichen Fähigkeiten zu nennen, die für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung erforderlich sind 		<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • überschaut den modernen Prozess beruflicher Entwicklung und weiß wie man ihn strukturiert steuert • ist fähig, Informationen zu analysieren, auf andere Gebiete zu übertragen und anzuwenden • verfügt über Fähigkeiten zur zwischenmenschlichen Interaktion • wirft Fragen zum Thema der beruflichen Orientierung auf nationaler Ebene auf • zeigt Fähigkeiten zur Kommunikation und Zusammenarbeit beim Lernen

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit	Mittel/ Ressourcen
2	<p>Anbieter und Zielgruppen von BO-Dienstleistungen; Mittel und Methoden</p> <p>BO-Dienstleistungsinstitutionen</p> <p>BO-Zielgruppen</p> <p>Tools und Methoden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerarbeit • Präsentation • Lektüre – Diskussion „Informationsquellen für die Berufsplanung“ 	<p>55 Min.:</p> <p>30 Min.</p> <p>10 Min.</p> <p>15 Min.</p>	<p>ImPro-F Lehrgangshandbuch</p> <p>PowerPoint-Präsentation (Laptop, Beamer)</p> <p>Infoblätter, Stifte, Flippchartbogen</p>
Lernergebnisse	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennt Dienstleistungsinstitutionen im Bereich der beruflichen Orientierung und ihre Zielgruppen • verfügt über gute Kenntnisse der Tools und Hilfsmittel im Bereich der beruflichen Entwicklung • verfügt über erweiterte Kenntnisse der Methoden in diesem Bereich 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • verwendet ihr/ sein Wissen über Dienstleistungsinstitutionen im Bereich BO zur beruflichen Weiterentwicklung und Betreuung der Zielgruppen • kann verschiedene Hilfsmittel und Methoden bei der Vergabe von Informationen in diesem Bereich anwenden 	<p>Kompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kennt die Funktionen der zuständigen Institutionen • entwickelt zum Erreichen der Ziele der beruflichen Orientierung bei Kunden die Fähigkeit, Informationstechnologien, das Internet und weitere Methoden bei der Suche nach Informationen zu nutzen • erzielt Fortschritte beim Lernen-lernen

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Time	Mittel/ Ressourcen
3	<p>BO für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen</p> <p>von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen</p> <p>bei der beruflichen Orientierung dieser Gruppen angewandte Methoden und Instrumente</p> <p>Stärken und Schwächen, europäischer Erfahrungsvergleich</p> <p>Selbsteinschätzung des Lernprozesses</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spiel „Netz“ • Vortrag – Präsentation • SWOT-Analyse • Diskussion „meine Entscheidungen und Handlungen“ • Übung – Selbsteinschätzung der Lernergebnisse, Zusammenfassung 	<p>70 Min.:</p> <p>10 Min.</p> <p>15 Min.</p> <p>10 Min.</p> <p>20 Min.</p> <p>15 Min.</p>	<p>ImPro-F Lehrgangshandbuch, ein Seil</p> <p>PowerPoint-Präsentation (Laptop, Beamer)</p> <p>Aufgabenblätter zur SWOT-Analyse, Stifte, Flippchartbögen, Fragenliste für die Diskussion</p> <p>Grüne Post-its</p>
Lernergebnisse	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • kann die Merkmale von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohter und gefährdeter Gruppen beschreiben • verfügt über Kenntnisse der fortlaufenden beruflichen Orientierung dieser Gruppen in der EU 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • verwendet kreative Methoden zur Schaffung von Motivation • analysiert und strukturiert Informationen • kann im Bereich BO Situationsanalysen durchführen • verwendet die im Modul erlernten Methoden 		<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • ist fähig zur Identifizierung des sozialen Umfelds und gesellschaftlicher Rollen • zeigt Fähigkeiten zur zwischenmenschlichen Interaktion • zeigt Fähigkeiten im Bereich Informationsmanagement • verfügt über verbesserte Planungsfähigkeiten

Modul 1 Theoretischer Hintergrund

Abschnitt 1. Einleitung

Ziel dieses Moduls ist es, Anbietern von Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Orientierung (BO) Hilfestellung beim Verständnis des jeweiligen nationalen Systems der beruflichen Orientierung zu geben und in die theoretischen Grundlagen der beruflichen Orientierung einzuführen. Dies geschieht anhand eines Überblicks über die Lage in den Bereichen: berufliche Orientierung für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen und Förderung von Kompetenzen zur Steuerung beruflicher Entwicklungen.

Der Ablauf des Moduls orientiert sich an dem von den Projektpartnern erstellten Vergleichsbericht über die jeweiligen Situationen in den verschiedenen europäischen Ländern. Das Modul soll den Lehrgangsteilnehmern dabei helfen, sich mit den existierenden Systemen der beruflichen Orientierung vertraut zu machen und ihre Kenntnisse der Thematik auf europäischer Ebene zu erweitern. Die angebotenen Aktivitäten sind darauf angelegt, Kreativität, Kommunikations- und Entscheidungsfindungsfähigkeit im Bereich der Berufsberatung zu fördern und können gleichermaßen für die Arbeit mit BO-Dienstleistungnehmern verwendet werden.

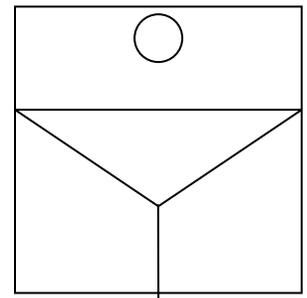
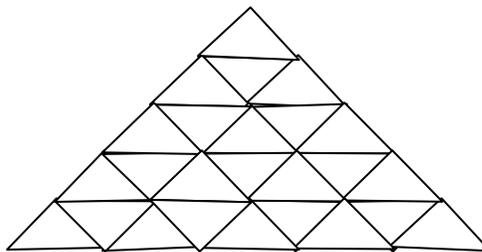
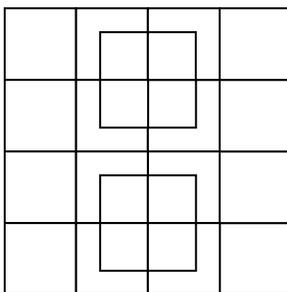
1.1 Kurzer Überblick über das Modul: Sinn und Zweck, Inhaltsübersicht, entwickelte Kompetenzen (Material aus dem Lehrgangsprogramm).

1.2 Aufwärmphase und Einführung. Eine Übung, die zeigt, wie Teilnehmer/innen unterschiedliche Ansätze verwenden, um zum selben Ziel zu gelangen.

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Jede/r Teilnehmer/in wählt eine Zahl zwischen 1 und 3. Danach werden die Teilnehmer/innen den gewählten Zahlen entsprechend in Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält anschließend eine Frage zu einer der drei abgebildeten Figuren (auf Folie oder großem Papierbogen):

I – Wie viele Rechtecke sehen Sie?, II – Wie viele Dreiecke sehen Sie?, III – Was sehen Sie auf diesem Bild?



Jede/r Teilnehmer/in nennt zuerst ihren/ seinen Namen und dann die Antwort. Nachdem alle ihre Antworten (die höchstwahrscheinlich unterschiedlich ausfallen werden) genannt haben, erfolgt die Zusammenfassung der Ideen: „Sobald wir alle die Welt um uns herum auf die gleiche Weise wahrnehmen, verlieren wir die Freude am Entdecken“ (siehe Valantinas, 2011).

Aufgabe zur Abklärung des Erfahrungsstands der Teilnehmenden: „Kompetenzbaum“

(vgl. www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, S.66).

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Die Teilnehmer/innen erhalten die Übersicht über die Kompetenzen eines Berufsberaters/ einer Berufsberaterin (1.3.1) und werden anschließend gebeten, ihre eigenen Kompetenzen auf verschiedenfarbige Post-its zu schreiben:

- grün – bereits ausreichend vorhandene Kompetenzen
- gelb – noch zu erweiternde Kompetenzen
- rot – erst noch zu erwerbende Kompetenzen

Die verschiedenfarbigen Post-its werden an die Äste eines blätterlosen Baums geklebt, der zuvor auf einen Flippchartbogen gezeichnet wurde. Bei großen Teilnehmerzahlen können in Gruppenarbeit auch mehrere Bäume gezeichnet werden.

1.3 Vortrag mit PowerPoint-Präsentation: Einführung in die Systeme der beruflichen Orientierung in Europa (Ziele, zuständige Institutionen, Verordnungen), Vor- und Nachteile der Systeme. Die/ der Kursleiter/in verwendet „Hintergrundinformationen“ aus dem Handbuch zur Erstellung von Folien mit den Kernaussagen, Tabellen, Graphiken und/ oder Bildern für die Präsentation der Informationen.

Hintergrundinformationen:

Die große Bedeutung, die der Weiterentwicklung professioneller Berufsberatung in Europa zukommt, wird durch den Beschluss des Europäischen Rats und der Regierungsvertreter der Mitgliedsstaaten beim Ratstreffen vom 21. November 2008 über eine Verbesserung der Integration lebenslanger Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008/C 319/02) verdeutlicht.

Bei ihrem Treffen im Ratsgebäude befanden der Europäische Rat und die Regierungsvertreter der Mitgliedsstaaten:

1. Infolge der zunehmenden Globalisierung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit werden Arbeitskräfte in immer größerem Maße vor die Notwendigkeit gestellt, ihre Fähigkeiten anzupassen, um mit absehbaren oder zwangsläufigen Veränderungen mitzuhalten und sich beruflich abzusichern.
2. Die Erweiterung der Europäischen Union hat neue Möglichkeiten für Mobilität in den Bereichen Bildung und Weiterbildung und auf dem Arbeitsmarkt geschaffen. Gleichzeitig ist somit jedoch auch die Notwendigkeit entstanden, die EU-Bürger darauf vorzubereiten, ihre Bildungs- und Berufswege in einem größeren geographischen Kontext weiter zu gestalten.
3. Das Leben der Bürger ist von immer zahlreicher werdenden Übergangsphasen geprägt: Übergang von Schule zu Berufsausbildung, Hochschule oder Beschäftigung; oder von Beschäftigung zu Arbeitslosigkeit, Weiterbildung oder Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt. Beratung spielt bei wichtigen Entscheidungen, die Menschen während ihres Lebens treffen müssen, eine bedeutende Rolle. Insofern kann sie dazu beitragen, den Menschen die Fähigkeiten, die diese angesichts der heutigen Situation auf dem Arbeitsmarkt benötigen, an die Hand zu geben, damit sie mehr Sicherheit bei der Bewältigung ihrer beruflichen Laufbahnen haben und Privat- und Berufsleben besser miteinander vereinbaren können.

4. Ein Merkmal des Arbeitsmarkts ist die Diskrepanz zwischen anhaltender Arbeitslosigkeit und der Schwierigkeit einiger Branchen, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Beratung ist ein effektives Mittel, um auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts zu reagieren.

5. Die Themen gesellschaftliche Integration und Gleichberechtigung stellen die Bereiche Bildung, Weiterbildung und Beschäftigungspolitik auch heute noch vor große Herausforderungen.

Der Europäische Rat und die Regierungsvertreter der Mitgliedstaaten bestätigen:

Die Definition, nach der es sich bei *Beratung* um einen fortlaufenden Prozess handelt, der die Bürgerinnen und Bürger unabhängig ihres Alters und ihrer Lebenssituation in die Lage versetzt, ihre eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu analysieren, um anschließend Entscheidungen bezüglich Bildung, Weiterbildung oder beruflicher Tätigkeit zu treffen und so ihre persönlichen Lebenswege in Lern-, Arbeits- und anderen Umgebungen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt und/ oder angewandt werden, gestalten zu können. Beratung umfasst hierbei eine Reihe von individuellen und gemeinsamen Aktivitäten, zu denen der Austausch von Informationen und das Geben von Ratschlägen sowie Kompetenzanalyse, Förderung und die Vermittlung von Entscheidungsfindungs- und berufsplanerischen Fähigkeiten zählen.

Die Ziele der an diesem Projekt teilnehmenden Länder:

- Bei Berufsberatung geht es um die Beratung (junger) Menschen hinsichtlich und entsprechend ihrer Fähigkeiten, Interessen, charakterlichen Veranlagungen und individuellen Begabungen (DE).
- Der nationale Berufsberatungsdienst bietet Informationen, Ratschläge und Betreuung bei Entscheidungen bezüglich Lern-, Fortbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Dienst bietet die Möglichkeit, vertrauliche und objektive Beratung von qualifizierten Berufsberater/innen zu erhalten (UK).
- Idealerweise unterstützen Berater/innen Menschen aller Altersgruppen bei Entscheidungen über Veränderungen in ihrem Leben, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit und Entwicklung, Bildung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Eine weitere Aufgabe der Berater/innen sollte es sein, die Menschen auch in die Lage zu versetzen, diese Veränderungen zu vollziehen (AT).
- Die Menschen in Litauen mit wertvollen Informationen über Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu versorgen; allen Menschen hochwertige Dienstleistungen im Bereich der Berufsberatung zur Verfügung zu stellen. Berufsberatung umfasst Informationen, Beratung und Betreuung, die Menschen unterschiedlicher Altersstufen dabei hilft, ihre eigenen Entscheidungen in den Bereichen Bildung, Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung zu treffen und eine aktive Rolle bei der Gestaltung ihrer eigenen beruflichen Entwicklung zu übernehmen (LT).
- Bei den verschiedenen behördlichen Leistungsrichtlinien im Bereich der Bildung geht es in der Hauptsache darum: Auskunft über vorhandene Bildungsressourcen; Berufsberatung und Beratung zu den verschiedenen Programmen für die Verbesserung der Integration im Bildungssystem; Förderung von Freizeit- und Erholungsaktivitäten; Alternativen für Familien, Minderjährige und die Gesamtheit der Schüler/innen; Gestaltung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Vermeidung von Schulabbrüchen im Rahmen der gesetzlichen Schulpflicht; Durchführung spezieller Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Lernenden, die aus ethnischen, kulturellen oder gesellschaftlichen Gründen benachteiligt sind (ES).

Zuständige Institutionen, Verordnungen:

Das Thema Berufsberatung wird in der EU durch die Strategien für Lebenslanges Lernen (2004), die Lissabon-Strategie und ihre Folgebestimmungen (Ratsbeschlüsse von 2004 und 2008, Bordeaux-Kommuniqué von 2008), die jüngste Europa 2020-Strategie und das Kommuniqué von Brügge geregelt.

In Deutschland: Ein Großteil der Berufsberatung wird von den Filialen der Arbeitsagentur durchgeführt (gesetzliche Verpflichtung § 29, SGB III). Die Bereitstellung von Betreuungs- und Beratungsdiensten ist in Deutschland sowohl in der beschäftigungspolitischen Gesamtstrategie als auch im Bildungsbereich fest verankert.

In Großbritannien: Der National Careers Service (nationale Arbeitsagentur), der im April 2012 von der britischen Regierung ins Leben gerufen wurde, vereint Elemente aus den ehemaligen öffentlich finanzierten Berufsberatungs- und Vermittlungsdiensten für Erwachsene und Jugendliche – Next Step and Connexions (nächster Schritt und Verbindungen) – und signalisiert somit den Beginn eines neuen Kapitels in den Bereichen Informationsvergabe, Beratung und Betreuung.

In Österreich: Ein nationaler Lenkungsausschuss wurde gebildet, an dem Vertreter des Bildungs-, Wissenschafts- und Sozialministeriums, des AMS (österreichische Arbeitsagentur), Sozialpartner und nicht zuletzt ibw-Geschäftsführer Mag. Thomas Mayer mitwirken. Der AMS, naturgemäß einer der wichtigsten Akteure im Bereich der Berufsberatung in Österreich, entwarf unlängst ein internes Regulierungssystem für Berater, die in von der Agentur finanzierten Projekten und Maßnahmen mitarbeiten.

In Spanien: Die nationale Gesetzgebung legt im Artikel 27 der spanischen Verfassung von 1978 das Recht Aller auf Bildung fest. Das Bildungsministerium regelt entsprechend der Bologna-Erklärung (1999) die Bildungsinhalte an Hochschulen und Ausbildungszentren. Das Arbeitsministerium – das System der staatlichen Arbeitsverwaltung – ist zuständig für die notwendigen für Gesamtspanien geltenden Richtlinien und delegiert seine Kompetenzen in die einzelnen Regionen.

In Litauen: Die Gestaltung und Entwicklung des Berufsberatungssystems in Litauen unterliegt der Verantwortlichkeit zweier Verwaltungsbehörden der Republik Litauen – dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft und dem Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit. Der Bereich der Berufsberatung wird in Litauen durch das nationale Programm für berufliche Orientierung im Rahmen des Bildungssystems (2007), das Bildungsgesetz der Republik Litauen (1997), die Strategie zur Berufsberatung (2003), die Strategie für Lebenslanges Lernen (2004) und den Verfahrensplan für die Durchführung beruflicher Ausbildungen (2012) geregelt.

1.4 Vorteile und Nachteile der BO-Systeme

Stärken und Schwächen der BO-Systeme:

Berufsberatung wird in allen Ländern relativ erfolgreich angewandt. Obgleich viele der Teilnehmenden im europäischen Vergleichsbericht vor allem Stärken angaben, gibt es auch einige Schwächen.

STÄRKEN	SCHWÄCHEN
<ul style="list-style-type: none"> Berufsinformationsstellen und das AIKOS-System an weiterführenden und Berufsschulen, Universitäten und den Stellen der Beratungsdienste für die berufliche Entwicklung. Die Bedeutung beruflicher 	<ul style="list-style-type: none"> Unterschiedliche Interpretation und Umsetzung beruflicher Orientierung und Beratung, unzureichende Verwaltungsmechanismen, Defizite der BO-Systeme und mangelnde Zusammenarbeit und Koordi-

<p>Orientierung wird nicht nur von der EU betont, sondern geht auch aus der Gesetzgebung und den Strategiepapieren in Litauen hervor. Es besteht die Möglichkeit, EU-Strukturförderung für die Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Orientierung und entsprechender Dienstleistungen in Litauen in Anspruch zu nehmen. (LT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulpflicht bis zum 16. Lebensjahr. Kostenlose Schulbildung und Betreuung für alle Schüler. Leichter Zugang zu Bildungsressourcen über das Schulsystem und spezielle Programme für gefährdete Gruppen (Migranten) (ES). • Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen. Dreistufiges Konzept an Schulen: „Berufsorientierungsunterricht, Berufsberatung, Schulpsychologie“. Die Teilnahme am Berufsorientierungsunterricht ist verpflichtend (AT). • Ergebnis einer Befragung der nationalen Arbeitsagentur: 83% aller Kunden sind mit den Dienstleistungen zufrieden, 75% begannen mit der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und/oder fanden Beschäftigung, 81% der telefonisch beratenen Kunden fanden Einstieg in Bildungsmaßnahmen und/oder Beschäftigung, über 125000 lebenslange Lernerkonten wurden geschaffen (UK). • Kostenlose Berufsberatung seitens der Bundesagentur für Arbeit und weiterer im öffentlichen Auftrag arbeitender Einrichtungen für jedermann; kostenlose Möglichkeit zur Recherche und Beratung an den Berufsinformationszentren; spezielle Webseite, die besonders junge Menschen ansprechen soll (DE). 	<p>nation zwischen den zuständigen Behörden und Dienstleistern (LT).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budgetkürzung 2013 (Kürzung von Stipendien) und somit Rückgang an Mitarbeitern und technischen Mitteln. Beratung sowie Bildungs- und berufliches Monitoring sind nicht in gleichem Maße und in gleicher Form in allen Regionen und Schulen Spaniens einsetzbar. Fortlaufende berufliche Aus- und Weiterbildung ist nicht verpflichtend, weshalb Lehrkräfte nicht automatisch auf den neuesten Kenntnis-, Fähigkeits- und Technikstand gebracht werden (ES). • Beratungsqualität ist von der einzelnen Lehrkraft abhängig. Die für jeden Schüler zur Verfügung stehende Zeit ist zu knapp bemessen, weshalb nur wenigen Schülern individuelle Beratung zukommt. Die Ausbildung von Lehrkräften aus dem Bereich der beruflichen Orientierung ist nicht einheitlich und zu kurz angelegt. Bei den Informationsmaterialien wird der Schwerpunkt häufig auf die Anbieter und nicht auf die Kunden gelegt. Es gibt keine Berufsberater/innen betreffenden Regelungen im Bereich der Erwachsenenbildung und es fehlen Qualitätskriterien für Berater (AT). • Budgetkürzungen und Stellenmangel (UK). • Erreichen die Angebote wirklich die Zielgruppe und insbesondere von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte junge Menschen? Die Qualifikationen von Mitarbeiter/innen der Arbeitsagentur im Bereich der Beratung werden unterschiedlich bewertet (DE).
---	--

Das Spiel „Blitzlicht“ dient der schnellen Überprüfung, an welche Inhalte sich die Teilnehmer noch erinnern können und welche spontanen Ansichten sie vertreten.

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Bälle in hellen und dunklen Farben werden von Teilnehmer/in zu Teilnehmer/in weitergegeben. Wer einen hellen Ball übergeben bekommt, nennt einen Vorteil der BO-Systeme, wer einen dunklen Ball übergeben bekommt, einen Nachteil.

Die Aussagen der Teilnehmenden werden auf einem Flippchartbogen bereits sortiert aufgeschrieben. Die Informationen werden anschließend noch einmal rekapituliert, indem Gründe für die genannten Nachteile diskutiert und Institutionen, die für die Beseitigung der Nachteile zuständig sind, genannt werden.

Abschnitt 2. Anbieter und Zielgruppen von BO-Dienstleistungen, Hilfsmittel und Methoden

Berufliche Laufbahnen beinhalten in zunehmendem Maße Prozesse, Veränderungen und Übergangsphasen, die unterschiedliche, die Kernqualifikationen ergänzende Wissenskompetenzen erfordern. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass möglichst viele Einrichtungen bei der Suche nach den bestmöglichen Lösungen zusammenarbeiten, und jede Einrichtung, die Berufsberatung anbietet, sollte darüber nachdenken, welche die effektivsten zu ergreifenden Maßnahmen sein könnten.

Partnerarbeit

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Fragen auf Folie:

- Wer bin ich und für welche Einrichtung arbeite ich?
- Was ist meine Zuständigkeit im Bereich BO?
- Wer nimmt meine Leistungen in Anspruch?
- Welche Methoden zur Berufswegeplanung verwende ich?

In Partnerarbeit stellen sich die Teilnehmer gegenseitig die oben genannten Fragen. Jede/r Teilnehmer/in berichtet allen anderen Teilnehmenden, was sie/ er über ihren/ seinen Gesprächspartner/in erfahren hat.

Vortrag mit PowerPoint-Präsentation: BO-Dienstleistungsinstitutionen, BO-Zielgruppen, Tools und Hilfsmittel. Die/ der Kursleiter/in verwendet „Hintergrundinformationen“ aus dem Handbuch zur Erstellung von Folien mit den Kernaussagen, Tabellen, Graphiken und/ oder Bildern für die Präsentation der Informationen.

Hintergrundinformationen:

2.1 Anbieter von BO-Dienstleistungen:

Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI); Berufsförderungsinstitut (BFI) und weitere Auftragnehmer des AMS; öffentliche Beschäftigungsdienste Österreichs, z.B.: VHS, Mädchenzentrum (AT).

Das regionale Bildungsministerium, Grund- und weiterführende Schulen, die der gesetzlichen Schulpflicht unterliegen; Universitäten und berufliche Bildung; lokale Stellen; sozialpädagogische Zentren; Arbeitsvermittlung; Beschäftigungsportal und Netzwerk der Stellen der Arbeitsagentur; Dienste des europäischen EURES-Mobilitätsnetzwerks für Beschäftigung (ES).

Bundesagentur für Arbeit; Berufsinformationszentren (BiZ); private Einrichtungen (auch im öffentlichen Auftrag) (DE).

National Careers Service (britische Arbeitsagentur); Bildungseinrichtungen und lokale Behörden. Darüber hinaus ist die Regierung der Überzeugung, es solle einen blühenden kommerziellen Markt für Produkte und Dienstleistungen geben, die den Menschen bei der beruflichen Entscheidungsfindung helfen (UK).

Berufsinformationsstellen; pädagogisch-psychologische Dienste; Berufsplanungszentrum, das Teil des „Palasts für technische Kreativität unter der Jugend Litauens“ zählt; Berufsberatungsstellen der Universitäten; litauische Behörde für arbeitsmarktrelevante Ausbildungen; die litauische Arbeitsagentur; private Einrichtungen (LT).

2.2 Zielgruppen der BO-Dienstleistungen

Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Orientierung richten sich an alle Personen in der EU, unabhängig von Beruf, Alter, Behinderungen, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und Abstammung: Schüler, Studenten, Eltern, Lehrkräfte, Arbeitgeber, Berufsberater usw.

2.3 Vorhandene Tools und Methoden zur Durchführung von Berufsberatung

Programme für die berufliche Erstausbildung richten sich an Schüler ab dem 17. Lebensjahr ohne Abschluss einer weiterführenden Schule; verpflichtende Aktivitäten zum Ausgleich fehlender schulischer Leistungen an Grund- und weiterführenden Schulen im Rahmen von Programmen zur Förderung von Vielfalt, insbesondere: externe Kompensierungsprogramme – Offenes Klassenzimmer, besondere Berücksichtigung der Bedürfnisse ausländischer Lernender durch den Übersetzungs- und Dolmetscherdienst, Berücksichtigung der Bedürfnisse kranker Lernender; Webseite: madrid.org, die Informationen über alle Weiterbildungs- und Beschäftigungsthemen enthält; First Job Activation Forum (Aktivierungsforum zur beruflichen Erstausbildung) (ES).

Instrumente und Prozesse zur Feststellung von zukünftigen Qualifikationsanforderungen (Vorausschätzung); Fähigkeitenbedarfsstudien; Qualifikationsbarometer; Forschungsnetzwerk der österreichischen Arbeitsagentur (AT).

Einzelberatung, die bis zu eine Million telefonische Anfragen bearbeitet; Internetseite, die Informationen über verschiedene Berufswege und -felder, den Arbeitsmarkt und Kurse enthält; Tool zur Erstellung von Lebensläufen; Tool zur Überprüfung der eigenen Fähigkeiten; Lebenslanges Lernerkonto zur Unterstützung bei der Planung beruflicher Weiterbildung und der beruflichen Laufbahn; Möglichkeit des E-Mailkontakts mit Beratern, um sich Tipps für die berufliche Planung oder Feedback einzuholen (UK).

Diagnosemethoden; kundengerechte Informationsvergabe; Erkundung und Einbeziehung des soziokulturellen Umfelds der Kunden; Evaluierungsmethoden; Kompetenzanalyse; Mädchentag; Bildungslotsen; Webseite „planet-beruf.de“ (DE).

PLOTEUS-Portal zum AIKOS-Beratungssystem (Atviro informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema – Offenes Informations-, Beratungs-, und Orientierungssystem), das Informationen rund um die Themen Bildung und Beschäftigung und Statistiken zur Verfügung stellt www.aikos.smm.lt; berufliche Planungsschritte – ein von Euroguidance entworfenes Online-Tool www.euroguidance.lt; Online-Tests; Online-Übungen zur Berufswahl; Berufsführer – ein Online-Produkt, das auch als Druckversion verfügbar ist www.profesijupasaulis.lt (LT).

Lektüre – Diskussion

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Die Teilnehmenden erhalten das Arbeitsblatt „Informationsquellen für die Berufsplanung“ (2.3.1). Nachdem sie sich mit den Informationen vertraut gemacht haben, folgt eine Diskussion über die Maßnahmenwahl in unterschiedlichen Fällen der Zielgruppen- oder Kundenberatung.

Abschnitt 3. BO für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen

Laut den neuesten von Eurostat veröffentlichten Daten waren in der EU im Jahr 2011 geschätzte 22% der jungen Menschen zwischen 16 und 24 Jahren von Armut oder gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht. Im Juni 2010 legte der Europäische Rat als Teil der Europa 2020-Strategie folgendes Ziel für gesellschaftliche Integration fest: das Armuts- und Ausgrenzungsrisiko von 20 Millionen Menschen in der EU bis zum Jahr 2020 zu beseitigen (Eurostat-Veröffentlichung).

Das Spiel „Netz“ kann beim Verständnis der Merkmale und Bedeutung sozialer Netzwerke hilfreich sein (vgl. www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, S.74).

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Die Teilnehmenden stellen sich im Kreis auf. Es wird die folgende Frage gestellt: Können Sie einen Menschen mit nur einem Finger hochheben? Mit einem Seil, das über die Finger der Teilnehmer/innen gehängt wird, wird ein Netz gewoben. Das Netz wird auf den Boden abgesenkt. Einer der Teilnehmer/innen legt sich in die Mitte des Netzes und wird dann in gemeinschaftlicher Zusammenarbeit hochgehoben.

Es folgt die Erklärung, dass das Netz ein soziales Netzwerk versinnbildlicht. Auch in Wirklichkeit sollte Hilfe zunächst im unmittelbaren sozialen Umfeld gesucht werden.

Vortrag - Präsentation: von sozialer Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen; Maßnahmen und Methoden zur Beratung dieser Gruppen; Stärken und Schwächen, europäischer Erfahrungsvergleich in diesem Bereich. Die/ der Kursleiter/in verwendet „Hintergrundinformationen“ aus dem Handbuch zur Erstellung von Folien mit den Kernaussagen, Tabellen, Graphiken und/ oder Bildern für die Präsentation der Informationen.

Hintergrundinformation:

3.1 Von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen

Gruppen von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohter junger Menschen, die von den Projektpartnern genannt wurden: von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und/ oder elternlose Jugendliche ab dem 14. Lebensjahr; Schulabbrecher/innen; aktuelle und ehemalige Schüler/innen aus Pflegeheimen und Sonderschulinternaten (14–29 Jahre); Migrant/innen, Jugendliche aus benachteiligten Familien; Spätaussiedler/innen; Jugendliche mit Behinderungen, NEET (Not in Education, Employment or Training – nicht in Bildung, Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung eingebunden); Schulabbrecher/innen im Rahmen der gesetzlichen Schulpflicht, die Mitglieder der allgemeinen Bevölkerung und insbesondere von Minderheiten und ausgegrenzten Bevölkerungsgruppen (Migrant/innen, Sinti und Roma usw.) sind; junge Menschen, die aus persönlichen oder familiären Gründen aus dem beruflichen Ausbildungssystem

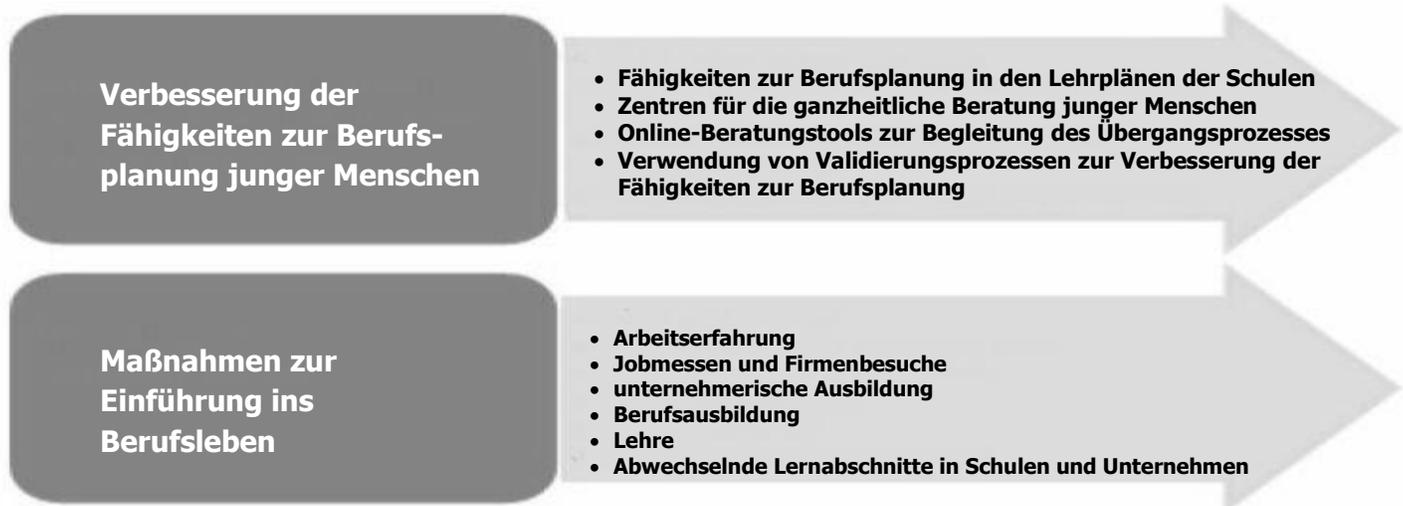
ausgeschieden sind und über keine Berufsabschlüsse oder Qualifikationen verfügen, die es ihnen erlauben, in den Arbeitsmarkt einzusteigen; von steigender Armut betroffene Familien; Menschen mit Behinderungen.

3.2 Zur beruflichen Orientierung dieser Gruppen angewandte Methoden und Instrumente

Es ist ungemein wichtig, dass Lehrkräfte und Ausbilder/innen die notwendigen Kompetenzen besitzen, um die jungen Menschen beim Aufbau von Fähigkeiten zur Berufsplanung und ihrer Umsetzung sowohl beim Übergang ins als auch während des gesamten Arbeitslebens, unterstützen zu können. Auch in die allgemeine Schul- und berufliche Bildung müsste Berufsplanung als Lerninhalt integriert werden; Wesentliches Lernergebnis der schulischen Vermittlung müsste der Erwerb der entsprechenden berufsplanerischen Fähigkeiten sein. Die Vermittlung von Fähigkeiten zur Steuerung beruflicher Entwicklungen müssten ebenso sowohl in die berufliche Erstausbildung als auch in alle alternativen Programmen für gefährdete junge Menschen integriert werden (siehe Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2010).

Es wächst die Erkenntnis, dass die Praxis der Berufsberatung sich vom lediglichen Betreuen junger Menschen bei Entscheidungen über zukünftige Berufe oder Ausbildungen hin zu der sehr viel größeren Aufgabe, Fähigkeiten zur Berufsplanung zu vermitteln und weiterzuentwickeln, öffnen muss (siehe OECD, 2004a; Sultana, 2009a).

Arten der Übergangspolitik



(siehe GHK Consulting, 2009)

Zur Beratung dieser Gruppen angewandte Maßnahmen und Methoden:

Unterstützung beim Erwerb beruflicher Fähigkeiten (hieran können alle zu von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohten oder sozial gefährdeten Gruppen zugehörigen Menschen teilnehmen, wenn sie gerade eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, jedoch noch nicht über Berufserfahrung verfügen und aus diesem Grund von Arbeitgebern nicht berücksichtigt werden; ebenso anspruchsberechtigt sind Langzeitarbeitslose, die über eine berufliche Qualifizierung verfügen, jedoch seit längerem nicht mehr in diesem Bereich gearbeitet und deshalb berufliche Fähigkeiten verloren haben) (LT).

„Perspektive Berufsabschluss“ – Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das eine Verringerung der Zahl an Jugendlichen ohne Schulabschluss zum Ziel hat; „Nationaler Aktionsplan Integration“ – die Ziele dieses Programms betreffen die Bereiche Bildung, berufliche Bildung und Weiterbildung; das Programm richtet sich nicht nur an junge Migrant/innen, sondern an alle jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf; Informationen über besondere Angebote für Jugendliche mit Behinderungen befinden sich z.B. unter www.planet-beruf.de (DE).

Das britische Bildungsministerium finanziert Dienstleistungen im Rahmen des Early Intervention Grant (Zuschuss für die frühzeitige Ergreifung von Maßnahmen). Dieser ermöglicht es den lokalen Behörden, zahlreiche ihrer gesetzlichen Verpflichtung entsprechenden Aktivitäten anzubieten, wie zum Beispiel, junge Menschen zu motivieren, zu befähigen und dabei zu unterstützen, an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilzunehmen, gefährdete junge Menschen zu fördern, und Frühmaßnahmen zur Vermeidung von Schulabbrüchen zu ergreifen. Zur Überprüfung verschiedener Ansätze, die bei der Reaktivierung junger NEET in Frage kommen, hat das Ministerium zwei Initiativen – Activity Agreements (Aktivitätsvereinbarungen) und Entry to Learning (Zugang zu Bildung) – getestet. Auf nationaler Ebene arbeitet das Bildungsministerium eng mit dem Ministerium für Arbeit und Renten und dem Ministerium für Wirtschaft, Innovation und Qualifizierung zusammen. Letzteres nimmt eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung des Fähigkeitsniveaus und der Verringerung der Zahl an NEET im Alter von 18 bis 24 Jahren ein, während das Ministerium für Arbeit und Renten die Hauptrolle bei der Unterstützung 18 bis 24-jähriger Arbeitsloser beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt spielt (UK).

Programme zur Vermeidung und Überwachung von Schulabsentismus; Programme für Nachhilfeunterricht; mobiler Förderdienst für ausländische Lernende (SAI); Unterricht zum Ausgleich fehlender schulischer Leistungen; Programme zur Förderung von Vielfalt, im Rahmen derer die Schüler/innen von psychopädagogischen Beraterteams beobachtet werden; Programm zur Lehrplandifferenzierung für Schüler/innen mit besonderen Bedürfnissen; schulischer Förderunterricht in Krankenhäusern; Dienst für pädagogische Unterstützung im Zuhause (SAED) (ES).

Durch AMS-finanzierte Sonderprogramme wie MELDA (Umfeldarbeit und Berufsorientierung für jugendliche Migrantinnen und junge Frauen mit Migrationshintergrund von 15 bis 20 Jahren) und andere Projekte wird versucht, die Lücke zu schließen, die entsteht, wenn Jugendliche nach einem Schulabbruch nicht an berufsbildenden Maßnahmen an einer Berufakademie oder -schule teilnehmen. Ein Hauptaugenmerk des Programms liegt auf der Zusammenarbeit mit den Eltern und der Bemühung, bei ihnen die Zuversicht darin zu stärken, dass auch weibliche Jugendliche an Förderprogrammen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt teilnehmen können (AT).

3.3 Stärken und Schwächen im europäischen Erfahrungsvergleich

<i>Stärken</i>	<i>Schwächen</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Einzelberatung, Analyse persönlicher Eigenschaften, Ratschläge bezüglich von der Arbeitsagentur getroffener Entscheidungen (LT). • Kostenlose Schulbildung für 6 bis 16-Jährige, 15 CEPIs – Zentren für die Beteiligung und Integration von Migranten in der Region Madrid, Vielfalt an Bildungs- und Freizeitressourcen, Förderprogramme für Bildung und Beruf (ES). • Programme, im Rahmen derer junge Menschen auf dem Weg zum und am Arbeitsplatz selbst betreut werden; Programme, die Vertrauen schaffen, so dass die Eltern die jungen Menschen bei der Entscheidung zugunsten einer Berufsausbildung unterstützen (AT). • Abschnitt 72 des Education and Skills Act 2008 (Bildungs- und Qualifizierungsverordnung) legt fest, dass alle Schulen relevante Informationen über Schüler an die jeweiligen Betreuungsdienste der Gemeinden weitergeben müssen. Ebenso sind die Schulen angehalten, mit den örtlichen Behörden zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass sie über vorhandene Dienstleistungen und Vermittlungswege für die Förderung junger Menschen auf dem Laufenden sind. Seit 2013 haben alle Schulen Meldepflicht, wenn ein/e 16 oder 17-Jährige/r die schulische Ausbildung beendet (UK). • Große Zahl an unterschiedlichen Angeboten und Möglichkeiten, unter anderem niedrigschwellig und kostenlos (DE). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Spezialisten, die mit benachteiligten Gruppen zusammenarbeiten; mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten; Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis (LT). • Budgetkürzungen, Verwaltungsbürokratie, hohe Kosten für Schulbücher und -materialien für den Schulbesuch im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht und nicht ausreichende Zahl an Stipendien (ES). • Die Programme sind zum Teil zu kurz angelegt (lediglich auf einige Wochen), um wirkliche Veränderungen zu bewirken (AT). • Kürzungen bei Finanzierung und Budget, mangelnde Kommunikation zwischen den verschiedenen für die jungen Menschen zuständigen Agenturen. Zu viele unerfüllbare Vorgaben, besonders für diejenigen, die am dringendsten Unterstützung benötigen. Anstelle oberflächlicher, kurzfristiger oder verallgemeinernder Lösungen, die lediglich der Ablenkung dienen, müssten die Dienstleistungen auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sein (UK). • Eventuell bedarf es stärkerer Bemühungen, um die Zielgruppe zu erreichen; Unterschiede bei der Qualität der Berufsberatung; Qualifizierung der Berufsberater? (DE).

Aufgabe – SWOT-Analyse

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Die Teilnehmergruppen erhalten Aufgabenblätter (3.3.1) und werden gebeten, die SWOT-Tabelle auszufüllen. Hierzu sollen die Informationen, die die Teilnehmer/innen im Zusammenhang mit in den EU-Ländern oder ihrem eigenen Land gemachten Erfahrungen (äußere Faktoren) gehört haben, und die eigenen Erfahrungen und Tätigkeiten der Teilnehmenden im Rahmen ihrer Einrichtungen (innere Faktoren) verwendet werden. Im Anschluss sollen sich die Teilnehmer/innen selbst in der aktuellen Situation verorten, indem sie die nächstgelegenen Ziele der Bildung im Bereich Berufsplanung für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen festlegen.

Diskussion „Meine drei Schritte“ im Anschluss an die Analyse.

Anleitung für die/ den Kursleiter/in:

Die Teilnehmer/innen werden gebeten, die Ergebnisse der SWOT-Analyse in Gruppenarbeit zu diskutieren und unter Verwendung folgender Fragen drei Schritte ermitteln, die sie nach Beendigung des Lehrgangs unternehmen könnten.

Fragen für die Diskussion auf Folie:

- Was sind die größten Hindernisse für hochwertige Dienstleistungen für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte und gefährdete Gruppen?
- Welche Stärken könnten genutzt werden, um neue Möglichkeiten in diesem Bereich zu erschließen?
- Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden?

Die Antworten der Teilnehmer/innen werden auf einem großen Papierbogen mit der Überschrift „Meine drei Schritte“ festgehalten.

Selbsteinschätzung

Selbsteinschätzung und Zusammenfassung der Lernergebnisse.

Anleitung für die/ den Kursleiterin/in:

Alle wenden sich wieder dem Kompetenzbaum zu. Die Teilnehmer/innen werden gebeten, die Kompetenzen, die sie nun als ausreichend vorhanden bewerten, mit grünen Klebepunkten zu markieren.

Arbeitsblatt 1.3.1. Kompetenzen einer Berufsberaterin/ eines Berufsberaters

1. Fähigkeit, ihre/ seine Tätigkeit an den Prinzipien der beruflichen Ethik zu orientieren und berufliche Ethik zu demonstrieren
2. Fähigkeit zu Zeitplanung und -management
3. Fähigkeit, eine positive emotionale Atmosphäre zu schaffen und konstruktive Kundenbeziehungen aufzubauen
4. Fähigkeit zu aktivem Zuhören
5. Fähigkeit, Strategien zur Konfliktlösung anzuwenden
6. Fähigkeit, Informationen über den jeweiligen Stand in den Bereichen allgemeine Bildung, berufliche Qualifizierung und Arbeitsmarkt zweckdienlich zu verwalten
7. Fähigkeit, Informationen über die Inhalte beruflicher Tätigkeiten zu verwenden, die aus unterschiedlichen Suchkanälen gewonnen wurden
8. Fähigkeit, Informationen zu analysieren und zusammenzufassen
9. Fähigkeit zu konstruktiver Kommunikation und Zusammenarbeit mit Sozialpartnern
10. Fähigkeit, Beziehungen zu Einzelpersonen und Gemeinschaften aufzubauen, die Einfluss auf Berufswahl und -aussichten haben
11. Fähigkeit, die Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis zu erkennen
12. Fähigkeit, persönliche Ziele festzulegen und die zu überbrückende Distanz zwischen Ziel und aktueller Situation zuzulassen
13. Fähigkeit, Informationen und Wissen weiterzugeben
14. Fähigkeit, Veränderung zu begrüßen, sich an Situationen anzupassen und Herausforderungen anzunehmen
15. Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen und Lerngewohnheiten ständig weiterzuentwickeln

(siehe www.tavokarjera.eu/uploads/documents/Dokumentai/KS_Prof_tobulejimo_programa%20%282%29.pdf, S. 48)

Arbeitsblatt 2.3.1. Informationsquellen für die Berufsplanung

Quelle	Vorteile	Nachteile
Bekanntschaften, Verwandte	Kennen sich in einem bestimmten Berufsfeld aus und halten keine Informationen zurück.	Mit hoher Wahrscheinlichkeit parteiisch (haben womöglich Vorlieben für bestimmte Berufsfelder oder drängen zur Aufgabe bereits beschlossener beruflicher Pläne).
Befragung im jeweiligen Bereich berufstätiger Personen zur Gewinnung von Informationen	Die gegebenen Informationen basieren auf jahrelanger beruflicher Erfahrung. Vor- und Nachteile können diskutiert werden. Möglichkeit, nützliche berufliche Kontakte zu knüpfen.	Berufstätige haben wenig Zeit. Bewerber werden unter Umständen als potenzielle Konkurrenten betrachtet.
Arbeitgeber	Objektive Beschreibung der beruflichen Anforderungen.	Betrachten die beruflichen Möglichkeiten eher vom Standpunkt des Unternehmens als von dem des Arbeitnehmers.
Berufsberater/innen, Experten, die in Berufs-informationszentren (BiZ) arbeiten; Mitarbeiter/innen von Berufsberatungsstellen an Hochschulen; Mitarbeiter/innen der Arbeitsagentur	Verfügen über umfangreiche Erfahrung bei der Suche nach Informationen. Verwenden unterschiedliche, schwerpunktmäßig jedoch offizielle Informationsquellen. Helfen bei der Bewertung der einzelnen beruflichen Möglichkeiten.	Die Beratungsdauer ist begrenzt. Wichtige Bereiche bleiben unter Umständen unberücksichtigt (z.B. Aufstiegschancen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten usw.).
Internet	Bietet zahlreiche nützliche Informationen über unterschiedliche berufliche Möglichkeiten. Bietet die Möglichkeit, mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten. Bietet die Möglichkeit, nicht nur offizielle Datenbanken sondern auch Webseiten von Arbeitnehmern, Mitarbeiterfeedbacks und von Gewerkschaften zur Verfügung gestellte Informationen einzusehen.	Aufgrund der Informationsflut ist es schwierig wirklich relevante Informationen herauszufiltern. Der Auswahlprozess ist zeitaufwendig.
Mediale Quellen (Presse, Fernsehen, Radio)	Erfolgsgeschichten, Interviews mit Arbeitnehmern ermöglichen ein besseres Verständnis der Besonderheiten des geplanten beruflichen Werdegangs.	Die Informationen sind nicht immer objektiv, die Berichte häufig emotional „gefärbt“.

(siehe www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, S.97)

Arbeitsblatt 3.3.1. SWOT-Tabelle

Innere Faktoren	<p><u>Schwächen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten mit Entwicklungsbedarf • Negative persönliche Eigenschaften 	<p><u>Stärken</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Eigenschaften • Kompetenzen • Erfolgreiche Beziehungen und Kontakte
Äußere Faktoren	<p><u>Risiken</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hindernisse auf dem Berufsweg (fehlende Ausbildung, fehlende finanzielle Mittel) • Desinteresse seitens der Unternehmen • Ungünstige politische Lage 	<p><u>Chancen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Positive politische Entwicklungen • Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung • Günstige geographische Lage des Wohnorts • Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

(siehe <http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.115>)

Quellenangaben

Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012): Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga, Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.

Junimo karjeros centras (2012): Career Guidance Services in the Educational System in Lithuania, Łódź, Konferencija „Od szkoły do kariery“.

Juozaitytė, Roma ir Juozaitytis, Aurimas (2008): Andragogų klausimai. Praktiniai suaugusiųjų mokymo aspektai, Vilnius, LSŠA.

Lukošūnienė, Vilija ir Bėkšta, Arūnas (2005): Mokomės dialogo. Kaip susikalbėti piliečiams, organizacijoms ir kultūroms. Knyga mokytojui, Vilnius, LSŠA.

Nalivaikienė, Jūratė ir Katinaitė, Renata, kt. (2011): Profesinio orientavimo paslaugos socialinės atskirties ir rizikos grupėms, Vilnius.

Švietimo mainų paramos fondas (2008): Profesinio konsultavimo metodai ir technikos, I ir II dalys.

Pukelis, Kęstutis (2008): Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, I-III tomai, Vytauto Didžiojo universitetas.

Publications Office of the European Union (2010): Guiding at-risk youth through learning to work. Lessons from across Europe, Luxembourg.

National programme of professional orientation in education system (2007). Available at http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Strategijos_ir_dokumentai/nacionaliniai%20dok/NPO_sviet_sist_programa_2008.pdf

Vocational Guidance Strategy (2003). Available at <http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai> ;

Lifelong Learning Strategy (2004). Available at <http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai>

Recent EU 2020 strategy and the Bruges Communiqué (2011). Available at http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_en.pdf

Procedure schedule of professional training implementation (2012). Available at <http://www.euroguidance.lt/euroguidance.lt/priemones/leidiniai/euroguidance-leidiniai>

<http://www.euroguidance.lt/naujiena/konferencija-karjeros-valdymo-kompetencijos-koncepcija-ir-tarpsektorinis-tolydumas-konferencijos-ismados>

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15534.aspx>

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf

http://www.ecvet-team.eu/sites/default/files/guidelines_for_describing_units_of_learning_outcomes.pdf

http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Naujienos/KVK_koncepcija_Konferencijos_ismados_2012.pdf

http://www.tavokarjera.eu/uploads/documents/Dokumentai/KS_Prof_tobulejimo_programa%20%282%29.pdf

<http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.115>

Modul 2 – Kompetenzerfassung

1. EINLEITUNG

- 1.1 Überblick
- 1.2 Begriffsdefinitionen
- 1.3 Qualitätsstandards der Kompetenzerfassung
- 1.4 Schaubild Handlungsfähigkeit

2. INSTRUMENTE/ TOOLS ZUR KOMPETENZERFASSUNG

- 2.1 Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen: Die Kompetenzbilanz für junge Jobsucher
- 2.2 Kompetenzerfassung im beruflichen Training und in der Beratung durch Fachkräfte der Berufsbildung
 - 2.2.1 Basistool „Kompetenzen erfassen“
 - 2.2.2 Übung Fit für den Job I: Meine Stärken und Interessen
 - 2.2.3 Übung Fit für den Job II: Mein Berufswahlfahrplan
- 2.3 Fremdeinschätzung von Kompetenzen
 - 2.3.1 Kompetenzerfassung durch Fachkräfte der Berufsbildung
 - 2.3.2 Kompetenzeinschätzung durch Peers
- 2.4 Praktische Übungen zur Kompetenzerfassung

3.0 ABSCHLUSS



Teilnehmer von "Flow", eines Projekts für junge Jobsucher bei ttg team training GmbH, Deutschland:
Name: Marco T.
Herkunftsland: Deutschland
Alter: 21
Marco wurde in Bad Waldsee geboren, einer Stadt in der Nähe des Bodensees. Er besuchte die Schule und absolvierte den Hauptschulabschluss. Dabei hatte er keine Unterstützung erlebt. Es war eine schwierige Zeit für ihn mit viel Streit in der Familie, besonders mit seiner Mutter. Er wurde straffällig und stahl Autos. Daraus ergab sich für ihn Jugendarrest. Jetzt, mit 21 Jahren, lebt er in Reutlingen und ist Teilnehmer bei Flow, zur Unterstützung in der Berufsorientierungsphase. Marco besucht die Abendschule um den Realschulabschluss zu erreichen. Danach würde er sehr gerne eine Ausbildung zum Industriemechaniker, Mechatroniker oder Kfz- Mechatroniker beginnen.

Abschnitt	Inhalt	Methoden/Tools	Zeit zumindest 45 Min	Ressourcen
1 Einführung	Grundlegende Informationen über das Thema Definition der Begriffe Gütekriterien	Präsentation, Diskussion <u>Anleitung für den/die Trainer/in:</u> 1) Befragen Sie die Teilnehmer/innen zu ihren Erwartungen und Bedürfnissen. 2) Geben Sie einen Überblick über die vier Ansätze zur Kompetenz-einschätzung in diesem Trainingskurs. 3) Diskussion über die Definition von "Kompetenz" (siehe 1.2) und die Notwendigkeit von Qualitätsstandards (wie in 1.3) 4) Diskussion/ Gruppenarbeit * Kompetenzeinschätzung dient der... (siehe 1.3) * Das Ziel der Kompetenzeinschätzung ist...(siehe 1.3) 5) Entwickeln/ Beschreiben des Schaubilds "Handlungsfähigkeit"	5 min 5 min 10-15 min 20 min 5-10 min	ImPro-F Trainingshandbuch, ausgedruckte Kopie und als Datei, außerdem Beamer wenn vorhanden Flipchart
Lernergebnisse Abschnitt 1	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> • hat grundlegende Kenntnisse über das Thema • kennt die Definitionen, die für das Thema relevant sind • ist in der Lage die Bedeutung von Gütekriterien für die Kompetenzeinschätzung zu beschreiben 	Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • kann eine Einführung in das Thema geben • kann die relevanten Begriffe definieren • versteht das Qualitätsstandards notwendig sind 	Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage ihr/ seine Kenntnisse während des Unterrichtens anzuwenden • kann entscheiden, welche Informationen über Kompetenzen gebraucht werden • Kann Gütekriterien bei der Kompetenzeinschätzung in ihrer /seiner Arbeit umsetzen 	

		<p>Gruppenarbeit)</p> <p>3) Präsentieren Sie 2.3 Kompetenzeinschätzung durch Fachkräfte der Berufsbildung und Einschätzung durch Peers (Instrument 2.3.1 und 2.3.2)</p> <p>4) Erläutern Sie ein oder mehrere Beispiel(e) praktischer Übungen für Kompetenzeinschätzung (2.4)</p> <p>5) Besprechen Sie dann mit allen Teilnehmenden:</p> <p>* Erfahrungen mit den Tools, was hat Ihnen gefallen, was hat Ihnen nicht gefallen, Vorteile/ Nachteile</p> <p>* Welche Anleitungen könnten Lernende bei der Arbeit mit diesen Instrumenten benötigen und wie ausführlich sollte die Anleitung sein?</p>	<p>10 min</p> <p>10 min</p> <p>15 min</p>	
<p>Lernergebnisse Abschnitt 2</p>	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennt verschiedene Tools/ Instrumente zur Kompetenzeinschätzung für verschiedene Anforderungen und unterschiedliche Levels • hat Hintergrundinformationen zu den Instrumenten • kann Lernende bei der Kompetenzeinschätzung unterstützen 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • kann verschiedene Arten von Einschätzungstools unterscheiden und kennt deren Vorteile • ist in der Lage theoretisches Wissen zu vermitteln • besitzt praktisches Wissen über die Tools/ Instrumente, nachdem er/sie sie erprobt hat 	<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage Tools zu Kompetenzerfassung passend anzuwenden • kann Jugendliche mit seinen/ ihrem praktischen Kenntnissen unterstützen • kann entscheiden, welche/s Instrument/e am geeignetsten ist/sind um Lernende je nach (lern-) Situation und Umfeld zu unterstützen 	

Modul 2 Kompetenzerfassung

1. Einleitung

Um junge Menschen bei ihrer Suche nach einem passenden Job zu unterstützen, ist es sinnvoll, wenn die Fachkräfte der beruflichen Bildung zu Beginn die Ideen und Jobwünsche der Jugendlichen mit ihnen besprechen und wenn sie gemeinsam deren persönliche und arbeitsweltbezogene Kompetenzen erkunden. Dadurch können Jugendliche Stärken und Kompetenzen bei sich entdecken, die ihnen in dieser Form vielleicht nicht bewusst waren, und sie können diese in eine berufsweltbezogene Perspektive rücken. Eigene Kompetenzen wahrzunehmen und aufzudecken ist zudem hilfreich um Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl zu fördern.

Ansatz: team training ist ein Weiterbildungsträger mit vielen Mitarbeiter/innen aus der Zielgruppe des ImPrO-F- Trainingskurses, also Lehrer/innen, Trainer/innen und Berater/innen im Bereich Berufsbildung. Wir führen zudem etliche Projekte durch, die sich an die Zielgruppe junge Menschen in der beruflichen Orientierungsphase richten. Deshalb haben wir unsere Module (2 und 3) sehr praxisorientiert ausgerichtet. Bei der Entwicklung wurden Ergebnisse der europäischen Projekte „Competence Coach“ und „OPTIMA“ zugrunde gelegt. Als Hintergrund unserer Arbeit mit und für arbeitssuchende Jugendliche ist uns eine wertschätzende und respektvolle Perspektive auf die jungen Menschen wichtig. Wir wollen sie dabei unterstützen, aktiv zu werden und ihre Zukunft selbst zu gestalten.

Das erarbeitete Material, besonders die Übungen von Modul 2, sollen zukünftig in unseren Projekten mit jungen Menschen genutzt werden können.

1.1 Überblick

Kompetenzanalysen können auf unterschiedliche Art und Weise durchgeführt werden. Die vorliegenden Kursmaterialien beschäftigen sich mit vier unterschiedlichen Herangehensweisen:

- Möglichkeiten der Selbsteinschätzung für junge Jobsuchende
- Die Einschätzung der Kompetenzen von jungen Jobsuchenden in Training und Beratung
- Fremdeinschätzung durch Fachkräfte der Berufsbildung und Peer- Group- Mitglieder (z.B. Gleichaltrige, Freunde)
- Praktische Übungen zur Kompetenzerfassung

Das ImPrO-F- Handbuch enthält ein oder mehrere Tools zu jedem Bereich, die dazu genutzt werden können, Kompetenzen der jungen Menschen herauszuarbeiten und einzuschätzen. Die sog. Kompetenzbilanz (2.1) kann von Jugendlichen ganz oder in Teilen selbstständig genutzt werden.

Neben einem dreiteiligen Fragebogen (2.2.1), der sich auf die Erfassung persönlicher und sozialer Kompetenzen sowie Methodenkompetenz bezieht, sind die Übungen des Tools 2.2.2 und der Zeitplan für professionelle Orientierung (2.2.3) für Beratungs- und Trainingseinheiten gedacht, deren Ziel es ist Kompetenzen herauszuarbeiten.

Der Fragebogen 2.3.1 kann Lehrer/innen, Trainer/innen und Berater/innen bei der

Kompetenzeinschätzung junger Jobsuchender helfen. Und mit dem Fragebogen 2.3.2 können die Jugendlichen einen Mitschüler/ eine Mitschülerin oder guten Freund/ eine gute Freundin mit einbeziehen und um eine Fremdeinschätzung der eigenen berufsbezogenen Kompetenzen bitten. Abschließend wird noch die Möglichkeit der Kompetenzerfassung durch praktische, spielerische Übungen vorgestellt (2.4).

1.2 Begriffsdefinitionen

Die erste Zielsetzung zum Thema Kompetenzerfassung bestand darin, gemeinsame Definitionen der verwendeten Begriffe zu finden und den Kontext zu definieren. Dabei wurde auf Inhalte des Moduls „Kompetenzanalyse“ aus dem Trainingshandbuch des Leonardo da Vinci-Innovationstransferprojekts „Competence Coach“ (2008-2010) zurück gegriffen. Aufgrund der Vielzahl von Definitionen, die in der einschlägigen Literatur zu finden ist, war es sinnvoll, sich zu Beginn des Projekts auf eine einheitliche Definition zu einigen, damit im weiteren Verlauf des Projekts ein gemeinsames Verständnis der Begrifflichkeiten vorliegt.

Im ImPrO-F Glossar wird der Begriff **Kompetenz** folgendermaßen definiert:

Die Fähigkeit, Lernergebnisse angemessen in einem bestimmten Kontext (Bildungsbereich, berufsbezogen, persönliche oder berufliche Entwicklung) anzuwenden. Eine Kompetenz ist mehr als reines Wissen und bloße Fertigkeiten. Sie beinhaltet die Fähigkeit, komplexen Anforderungen zu begegnen, indem psychosoziale Ressourcen, Fertigkeiten und Einstellungen in einem bestimmten Kontext zur Anwendung gebracht werden.

Beispiel: Die Fähigkeit, effektiv zu kommunizieren stellt eine Kompetenz dar, bei der individuelle Sprachkenntnisse zur Anwendung kommen, ggf. auch praktische IT- Kenntnisse. Zudem ist die Fähigkeit erforderlich, sich auf sein Gegenüber in passender Weise einzustellen.

Mit Kompetenzen meinen die Projektpartner die Fähigkeit einer Person in einer bestimmten Situation selbstständig zu handeln. Das bedeutet, dass der Focus nicht auf dem liegt, was die Person weiß, fühlt, denkt, motiviert und als normal erachtet, sondern wie sie ihr Wissen, Emotionen, Einstellungen und Standards einsetzt. (s. www.good-practice.de/2925.php) Kompetent handeln ermöglicht es Menschen ihre Ziele zu erreichen, indem sie ihre Erfahrungen, ihre Fertigkeiten und das Wissen wie man mit bestimmten Situationen umgeht, heranziehen (s. Hutter 2004). Kompetenzerfassung fokussiert außerdem die sogenannten "soft skills" oder "sozialen Kompetenzen" wie beispielsweise Kommunikationsgeschick, Kreativität, Teamgeist, Zeitmanagement usw.

Eine weitere Unterscheidung wird zwischen **Kompetenzen und Qualifikationen** gemacht. Während Kompetenzen beschreiben, wie formelle und informelle angeeignete Fähigkeiten in einer konkreten Situation genutzt werden, sind Qualifikationen das Ergebnis formellen Lernens und statische Dokumentationen von Lernzielen, die erreicht wurden (s. Fietz et al. 2006). *Formelles Lernen* findet normalerweise in Verbindung mit Weiterbildungsinstitutionen statt und mündet in den Erwerb eines Zertifikates. Der Lernende hat sich bewusst für diesen Bildungsweg entschieden. Dasselbe gilt auch für das *nicht-formelle Lernen*, das ebenfalls bewusst im Bereich (Erwachsenen-)Bildung angesiedelt ist, wobei es dort i.d.R. zu keinem zertifizierten Abschluss kommt. *Informelles Lernen* andererseits ist meist unbewusst und kann überall stattfinden. Es ist

nicht zielgerichtet, folgt weder einer vorgegebenen Struktur noch dem Ziel, ein Zertifikat zu erwerben.

(s. http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_en.html, Fietz et al.2006).

Kompetenz als Lernergebnis

Ein allgemeinerer Begriff um das Resultat eines Lernprozesses zu beschreiben, ist Lernergebnis. Es steht für das Wissen, die Fähigkeiten und die Kompetenzen, die der Lernende erworben hat. In diesem Zusammenhang steht Wissen für die Fakten, Prinzipien, Theorien und Praktiken verbunden mit einem Arbeits- oder Lernbereich. Fähigkeiten beziehen sich die Anwendung und Umsetzung des erworbenen Wissens um Aufgaben zu bewältigen und Probleme zu lösen. Kompetenz schließlich ist die nachweisliche Fähigkeit Kenntnisse, persönliche, soziale und methodologische Fähigkeiten in Arbeitssituationen, beim Lernen sowie bei der beruflichen und der persönlichen Weiterentwicklung anzuwenden (s. Kuessner und Polk, 2011).

1.3 Qualitätsstandards der Kompetenzerfassung

Kompetenzerfassung benötigt einen gezielten pädagogischen Rahmen, in dem die Jugendlichen, die sich im Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt befinden, die Möglichkeit bekommen, ihren Kompetenzen auf die Spur zu kommen und diese anderen Personen wie beispielsweise mit ihnen arbeitenden Fachkräften der Berufsbildung zu zeigen. Die Ergebnisse bilden die Basis für die gezielte Weiterentwicklung im Rahmen individueller Unterstützungsmaßnahmen.

Neben den Ergebnissen der direkten Beobachtung können weitere Herangehensweisen zur Kompetenzerfassung herangezogen werden, z.B. (Übungen zur) Selbstreflexion und Selbsteinschätzung sowie Beschreibung und Charakterisierung durch andere (s. www.good-practice.de/2925.php).

Kompetenzerfassung während der Phase der beruflichen Orientierung dient zur:

- Einschätzung der Kompetenzen
- Ermittlung von Stärken
- Anwendungsmöglichkeiten von Fähigkeiten
- Aufzeigen neuer Perspektiven

Ziel ist es, den jungen Jobsuchenden zu **motivieren**: Anstatt Schwächen und Defizite aufzuzeigen, werden Stärken erfasst und weiter entwickelt. Pädagogische Unterstützung sollte immer bei bereits existierenden Kompetenzen und Fähigkeiten beginnen. Darüber hinaus sollte die Einschätzung dieser Kompetenzen darauf abzielen, wie diese Fähigkeiten und Kompetenzen und Fähigkeiten (bereits) eingesetzt werden. Eventuell ermöglicht eine Kompetenzerfassung dem Berater/ der Beraterin auf bereits bestehende Kompetenzen aufmerksam zu werden, sowie das Selbstbewusstsein seiner Zielgruppe zu verbessern (s. Bylinski 2008).

Trotz der Vielfalt an Methoden, die in Europa zur Kompetenzerfassung benutzt werden, bedingt z.B. durch örtliche Gegebenheiten, gibt es einige Ansprüche, die gleichermaßen für alle Methoden gelten.

Qualitätsstandards zur Kompetenzerfassung von Menschen, die in sich im Übergang zwischen Schule und Arbeit befinden

Tools und Methoden sollten eine ressourcen- und prozessorientierte Struktur haben und grundsätzlichen pädagogischen Prinzipien folgen wie der Orientierung am Individuum, Diversity Management (im Sinne konstruktives Nutzen der Vielfalt), Beachtung des jeweiligen Leben- und Arbeitsumfelds, Erkundung von Kompetenzen und dem Transparenzprinzip. Sie sollten an verschiedene Zielgruppen und unterschiedliche Situationen anpassbar sein. Allgemeine Grundbedingungen für jeden Kontext sind geeignete Fachkräfte, eine angemessene Umgebung und die Evaluation der Ergebnisse (s. Bylinski 2008).

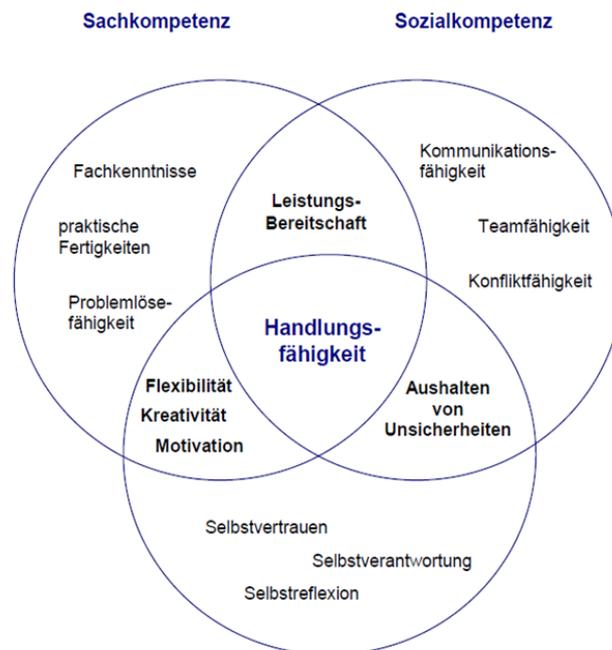
Um die Objektivität zu verbessern, sollten sich die Fachkräfte bewusst machen, welche Auswirkung seine/ihre subjektive Auffassung auf das Ergebnis der Erfassung haben kann. Darüber hinaus sollten der Prozess der Kompetenzerfassung wann immer es möglich ist von mehreren Fachkräften zusammen durchgeführt werden, die sich gegenseitig kontrollieren. Nach der Bewertung sollte ein Feedback zum Bewertungsprozess stattfinden. Außerdem sollten alle Prozesse und Ergebnisse in schriftlicher Form dokumentiert werden- als tatsächliches Ergebnis der Bewertung (s. Bylinski 2008). Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, sollten die Jugendlichen über die Absichten und den Prozessverlauf im Vorfeld informiert werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Bewertungsverfahren über die Qualitätskriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität verfügen sollten:

- Objektivität: persönliche Einstellungen und externe Einflüsse sollten durch Regeln zur Durchführung, Evaluation und Interpretation minimiert werden.
- Reliabilität: die Genauigkeit der Bewertung kann durch Wiederholung oder anhand von Vergleichen von unabhängigen Messungen verbessert werden.
- Validität: die Bewertungsmaßnahme sollte nur die Kompetenzen messen, die sie zu messen vorgibt (s. Hutter 2004).

1.4 Schaubild Handlungsfähigkeit

Um einen geeigneten Job zu finden, müssen die Jugendlichen auch nach und nach selbst aktiv werden. Eine der zur Selbstaktivierung benötigten Kompetenzen ist die Handlungsfähigkeit. Fachkräfte der beruflichen Bildung können die Jugendlichen hierbei auf ihrem Weg unterstützen, indem sie ihnen Begleitung und Beratung anbieten. Die wichtige Kompetenz „Handlungsfähigkeit“ besteht aus einer Reihe von Komponenten:



(siehe Projekt BOBB (2007) Kompetenzen beobachten und reflektieren):

Beim Einstieg ins Arbeitsleben werden zum Teil hohe Ansprüche gestellt, und von den Jugendlichen auf Jobsuche werden ganz unterschiedliche Fähigkeiten erwartet – technische, soziale und persönliche Kompetenzen, um nur einige Bereiche zu nennen. Die Methoden zur Kompetenzerfassung, die in diesem Handbuch vorgestellt werden, haben v.a. persönliche und soziale Kompetenzen im Fokus.

Das ImPro-F- Material möchte einen ganzheitlichen Ansatz bieten. Schüler/innen sind nicht nur Schüler/innen, sondern auch Söhne, Töchter, Kurskollegen, Freunde und vieles mehr. Sie sind Teil von menschlichen Systemen wie Familien, Klassengemeinschaften, Freundeskreisen und von vielen mehr. Sie haben Hoffnung und Ängste in sich, Erwartungen, Unvernunft, Resignation, Ärger aber auch viele Fähigkeiten und Kompetenzen, derer sie sich vielleicht nicht bewusst sind.

Junge Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, werden oft durch verschiedenartige Grenzen behindert – durch nicht angemessene (Schul-)Bildung oder weil sie die Schule nicht bewältigt haben, durch sprachlich bedingte Grenzen, Grenzen in der Vorstellung anderer Menschen, z.B. Arbeitgebern, vielleicht sogar durch Grenzen durch ihr eigenes Bild von sich selbst.

Berufsbilder/innen, die mit jungen Arbeitssuchenden arbeiten sollten

- die Stärken der jungen Menschen sehen/ wahrnehmen und diese bestärken
- diese Stärken aufzeigen, herausstellen und so die Jugendlichen motivieren
- Heranwachsende bei ihrem oft schwierigen und anstrengendem Weg von der Schule ins Arbeitsleben unterstützen – und dabei die Ansprüche und den raschen Wandel der Arbeitswelt im Blick behalten
- dabei helfen, alle Arten von Grenzen zu überwinden, die junge Arbeitssuchende daran hindern könnten, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen
- die Suche nach einem passenden, realistischen beruflichen Weg unterstützen, der den jungen Jobsucher zufrieden stellt.

Dieses Trainingshandbuch soll einen hilfreichen Beitrag dazu leisten, indem die Inhalte Fachkräfte der Berufsbildung bei der Bewältigung der genannten Aufgaben unterstützen.

Abschnitt 2 Instrumente/ Tools zur Kompetenzerfassung

Dieses Handbuch will Fachkräften der Berufsbildung verschiedene Instrumente und Methoden zur Kompetenzerfassung zur Auswahl stellen, z.B. für verschiedene Anforderungen und Zielgruppen. Dieser Abschnitt bietet Anleitungen, wie Berufsbildner/innen die unterschiedlichen Tools, Fragebögen und Übungen anwenden und durchführen können.

Die Unterlagen für 2.2 „Kompetenzerfassung im beruflichen Training und Beratung durch Fachkräfte der Berufsbildung“ und die Arbeitsblätter für 2.2.2 und 2.2.3 sind an den Modultext angehängt. Das Tool „2.1 Kompetenzbilanz“ für die Selbsteinschätzung und die Fragebögen von 2.3, „Einschätzung durch Berufsbilder/innen und Peers (2.3.1 und 2.3.2)“, können von der Projekt-Internetseite herunter geladen werden, www.impro-f.eu, Bereich „Outputs“.

2.1 Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen: die Kompetenzbilanz für junge Jobsucher

Die Kompetenzbilanz wurde von dem LdV TOI „Competence Coach“ übernommen. Mit ihr kann man beispielsweise im Rahmen einer Selbsteinschätzung soziale Schlüsselkompetenzen wie Flexibilität und Teamfähigkeit abfragen.

Da das Originalinstrument (Kompetenzbilanz NRW der G.I.B- NRW Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2003)) für Erwachsene konzipiert wurde, die sich beruflich (neu) orientieren, wurde die Kompetenzbilanz in diesem Handbuch leicht angepasst an die Zielgruppe Jugendliche – hinsichtlich Umfeld, Beispielen und Sprache.

Die Kompetenzbilanz besteht aus mehreren Teilen, sie ist ziemlich umfangreich und auch anspruchsvoll und kann eine Herausforderung darstellen. Manche Schüler/innen bzw. Kursteilnehmer/innen werden eigenständig mit ihr arbeiten können, manche werden ggf. mehr Nutzen aus ihr ziehen können, wenn die Kompetenzbilanz Teil des Unterrichts/ Trainings ist und wenn Unterstützung durch eine berufsbildende Fachkraft gegeben wird.

Für weiterführende Schritte sollte zumindest die Auswertung der Ergebnisse der Übungen der Kompetenzbilanz in der Gruppe stattfinden oder im Gespräch mit einer Beratungsfachkraft.

Möglichkeiten für die weitere Arbeit mit den Ergebnissen/ die Auswertung (alle Übungen sind Teil der Kompetenzbilanz):

- Kurzcheck für einen schnellen Überblick über persönliche Vorlieben und Verhalten
- Auswertung mit dem Punktesystem bei der Kompetenz – Checkliste
- Überlegen und notieren: Wo und wie zeige ich meine Stärken und Fähigkeiten
- Kompetenzbilanz ausfüllen und besprechen
- Ergebnisse des Arbeitsblatts „Wie es weiter gehen kann“ besprechen
- „Aktionsplan“ ausfüllen und besprechen

Die Kompetenzbilanz finden Sie auf der Projekt- Internetseite www.impro-f.eu, im Bereich "outputs".

2.2 Kompetenzerfassung im beruflichen Training und in der Beratung durch Fachkräfte der Berufsbildung

Die unten auf den Arbeitsblättern vorgestellten Methoden und Übungen können von jungen Menschen im Übergang Schule – Beruf im Unterricht oder in Berufsorientierungskursen verwendet werden. Sie sind für die Bearbeitung in der Gruppe gedacht. Sie können jedoch größtenteils – ggf. mit kleineren Modifikationen - auch in Einzelberatungssituationen genutzt werden.

Voraussetzung ist, dass in der Gruppe definiert wurde, was Kompetenzen sind, dass gemeinsam besprochen bzw. erarbeitet wurde, welche Arten von Kompetenzen es gibt und warum sie bei der Berufsfindung so wichtig sind (siehe hierzu 1.2 Begriffsklärung). Auch wäre es hilfreich, die jungen Menschen schon eine Selbsteinschätzung bezüglich ihrer Kompetenzen durchgeführt haben, sodass sie bereits mit dem Thema etwas vertraut sind und sich eigene Gedanken dazu gemacht haben.

2.2.1 Basistool „Kompetenzen erfassen“

Tool 2.2.1 "Kompetenzen erfassen" ist ein eher kurzer Fragebogen in einfacher Sprache, der in Training und Beratung zur Berufsbildung verwendet werden kann. Er besteht aus drei Teilen; die Kursteilnehmer/innen können damit ihre Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Personalkompetenz einschätzen, indem sie die Aussagen ankreuzen, von denen sie meinen, dass sie am meisten auf sie zutreffen. Möglich sind folgende Einschätzungen: „ich kann etwas sehr gut“, „ich kann etwas gut“, „ich kann etwas nicht so gut/ nicht immer“, „ich kann etwas nicht“ und „keine Angabe – dazu kann ich nichts sagen/ das weiß ich nicht“.

Bevor die Jugendlichen den Fragebogen ausfüllen, kann die anleitende Berufsbildungs-fachkraft mit ihnen die Aussagen durchgehen und falls nötig Erläuterungen dazu machen.

Möglichkeiten für die weitere Arbeit mit den Ergebnissen/ die Auswertung:

Nach den drei Tabellen folgt eine Reihe von Fragen, die die Kursteilnehmer/innen nutzen können, um eine erste Auswertung ihrer Selbsteinschätzung zu erhalten (siehe Arbeitsblatt 2.2.1, zweite Seite). Diese Fragen sind dazu gedacht, dass sie darüber nachdenken, wie sie sich beim Ankreuzen der möglichen Antworten gefühlt haben: was war einfach zu beurteilen, was

nicht, was hat sie überrascht/ geärgert, was von den Ergebnissen schätzen sie als potentiell wichtig für ihre berufliche Orientierung ein etc.

Indem sie über diese Fragen nachdenken und sie beantworten, können Kursteilnehmer/innen Impulse für eine spätere Besprechung der Ergebnisse mit ihrem/r Lehrer/in, Trainer/in oder Berater/in oder in der Gruppe erhalten.

Die Arbeitsblätter zu "2.2.1 Kompetenzen erfassen" sind an das Modul angefügt.

2.2.2 Übung: Fit für den Job I - Meine Stärken und Interessen

Die Grundidee dieser Übung stammt ursprünglich aus einer Materialsammlung für den Unterricht von der Internetseite www.planet-beruf.de, welche von der Bundesagentur für Arbeit speziell für Jugendliche in der Berufsorientierungsphase entwickelt wurde.

Mit dieser Übung sollen die Kursteilnehmer/innen im Prozess der Berufsfindung sich detaillierter mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen auseinandersetzen, gerade auch mit informell oder nonformell erworbenen. Sie sollen überlegen, wie sie diese für die berufliche Orientierung nutzen können.

Anleitung für die Berufsbildungsfachkraft:

Verteilen Sie an alle Teilnehmer/innen das Arbeitsblatt „2.2.2 Welche Stärken und Interessen haben Sie?“ und erklären Sie die Idee der Übung wie auf dem Arbeitsblatt beschrieben. Nächste Schritte:

- 1)) Die Teilnehmer/innen sollen sich in einem gewissen Zeitrahmen überlegen, was ihre Interessen sind und was für persönliche Eigenschaften und Stärken sich daraus ableiten lassen können (siehe auch Beispiele auf dem Arbeitsblatt).
- 2) Als nächsten Schritt sollen sie herausarbeiten, welche beruflich relevanten Fähigkeiten sich von diesen Stärken ableiten lassen.
- 3) Gegen Ende der Übung werden die Jugendlichen gefragt, ob (einige) diese(r) Fähigkeiten zu den Anforderungen der Berufsfelder passen, für die sie sich interessieren. Gruppenarbeit kann hierbei sinnvoll sein, beispielsweise eine Diskussion über die Ergebnisse am Ende der Übung.
- 4) Die Ergebnisse können je nach Gruppe (und zeitlichen Ressourcen) in kleinen Einzelpräsentationen oder gesammelt vorgestellt oder visualisiert werden.

(s. www.planet-beruf.de: Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ ueber_Staerken_und_Interessen_1)

Das Arbeitsblatt "2.2.2 Fit für den Job I – Meine Stärken, meine Interessen" ist an das Modul angefügt.

2.2.3 Übung Fit für den Job II: Mein Berufswahlfahrplan

Die Grundidee für diese Übung stammt ebenfalls von der Internetseite www.planet-beruf.de und wurde für dieses Handbuch angepasst. Die Übung wurde für Unterrichtseinheiten, Kurse etc. erstellt, die junge Jobsucher bei der beruflichen Orientierung unterstützen sollen.

Bevor Jugendliche diese Übung machen, wäre es sinnvoll, wenn sie sich bereits mit ihren (berufsbezogenen) Interessen und Stärken auseinandergesetzt haben, z.B. indem sie Tools für die eigene Kompetenzeinschätzung (siehe 2.1) und die Übung „Meine Stärken, meine Interessen“ (2.2.1) bearbeitet haben.

Ziele:

- Die Jugendlichen sollen einen Überblick über ihre Ziele erhalten und über die zeitliche Abfolge, wann sie was in Angriff nehmen müssen, um ihre Ziele während der beruflichen Orientierungsphase zu erreichen.
- Sie sollen erkennen, dass es sich bei der Berufswahl um einen Prozess handelt.
- Die Jugendlichen erarbeiten ihren eigenen "Berufswahlfahrplan" und reflektieren über ihren eigenen Berufswahlprozess.

Anleitung für die Berufsbildungsfachkraft:

1. Ideen sammeln

Die Schüler/innen, Kursteilnehmer/innen sammeln in Kleingruppenarbeit ihre Gedanken/ Meinungen zu der Fragestellung „Was erwarten Sie in diesem Kurs zum Thema Berufsorientierung?“ Dabei sollten sie nach dem Brainstorming- Prinzip arbeiten und zunächst Kriterien wie chronologische Abfolgen außer Acht lassen. Ihre wichtigsten Ideen sollen sie auf Memo- Kärtchen notieren, die Ergebnisse aller Kleingruppen werden dann am Ende der ganzen Gruppe präsentiert. Beispiele für mögliche Antworten: *Infos zu Berufen, Praktikum machen, Infos zum Vorstellungsgespräch, Bewerbungen schreiben, Firmenbesuche.*

2. Clustern:

Nun werden die Memo- Kärtchen nach Inhalten sortiert und den folgenden Fragen zugeordnet (ggf. mit Unterstützung der Berufsbildungsfachkraft):

Womit fange ich an?

Wo geht es lang/ hin?

Was kann ich selbst tun?

Was für Unterstützung brauche ich?

(Tipp: Zur besseren Visualisierung am Flipchart, an der Wand etc., kann man die Fragen auf große Karten schreiben und die kleineren Memo- Karten mit den Ideen dazu passend anordnen.)

3. Zeitschiene:

Den teilnehmenden Jugendlichen wird eine große tabellarische Blanko- Zeitschiene ausgehändigt, welche die gesamte Kursdauer abdeckt (zum Beispiel ein Flipchartbogen quer, mit einer Spalte für jede Kurswoche – siehe auch Arbeitsblatt 2.2.2).

Die Zeitschiene kann zur Visualisierung an die Wand gehängt werden. Nun erfolgt eine Zuordnung der Ergebnisse zu dieser Zeitschiene (Kleingruppenarbeit und/ oder Diskussion im Plenum – ggf. Unterstützung und Ergänzung durch die Lehrkraft). Am Ende können die Kursteilnehmer/innen aus der Zeitschiene ablesen, was in welcher Reihenfolge auf dem Weg der beruflichen Orientierung erfolgt (z.B. zuerst Informationen zu Berufsfeldern einholen, über eigene Stärken und Interessen reflektieren, berufliche Kompetenzen herausarbeiten, dann Lebenslauf und Anschreiben anfertigen, danach für ein Praktikum/ eine Ausbildung Bewerbungen schreiben usw.) - der **Berufswahlfahrplan**.

Jede/r Kurseilnehmer/in erhält zudem ein eigene Zeitschiene (DIN A 4 – Format), in die der individuelle Berufswahlfahrplan eingetragen werden soll. Dieser Plan soll natürlich keine festgelegte Anweisung darstellen, sondern kann und wird sich im Prozess der beruflichen Orientierung ändern. Die Aufteilung und die Inhalte der Zeitschiene sind zudem als Beispiel zu sehen und können den jeweiligen Kursen und Klassen angepasst werden.

(vgl. Material von 14_BWP_UI_Berufswahlfahrplan_ AB im Downloadcenter von www.planet-beruf.de)

2. 3 Fremdeinschätzung von Kompetenzen

Diese dritte Möglichkeit der Kompetenzeinschätzung wird im Rahmen des ImPrO-F-Trainingskurse anhand zweier Fragebögen geboten.

Auf diesem Wege sollen die jungen Jobsuchenden weitere Perspektive(n) erhalten und für sich nutzen können: der Blick von außen. Wie werden sie und ihre (beruflichen) Kompetenzen von anderen wahrgenommen?

Zum einen gibt es die Langversion, mit denen Berufsbildner/innen eine Einschätzung vornehmen können. Hier sind auch eher fachliche Kompetenzen aus dem Bereich Lesen und Schreiben sowie z.B. mathematische und wirtschaftliche Grundkompetenzen aufgeführt.

Zum anderen gibt es eine kürzere Version des Bogens für Peers.

2.3.1 Kompetenzeinschätzung durch Fachkräfte der Berufsbildung

Die Fachkraft kann den Fragebogen verwenden, um die berufsbezogenen Kompetenzen eines Jugendlichen einzuschätzen, beispielsweise vor oder nach einem Beratungsgespräch.

Zum einen kann man mit ihm eine Einschätzung zu sprachlichen, mathematischen und wirtschaftlichen Grundkenntnissen und –fähigkeiten abgeben, zum anderen zu „soft skills“.

Eine weitere Möglichkeit wäre, dass motivierte junge Jobsucher, die mit dem Fragebogen problemlos auch für sich zurechtkommen, ihn zur Selbsteinschätzung verwenden (beispielsweise in der Vorbereitung auf eine Einzelberatung).

2.3.2 Kompetenzeinschätzung durch Peers

Jugendliche können Peers, also Klassenkameraden oder Freunde bitten, mit diesem Fragebogen eine Einschätzung (arbeitsweltbezogener) Fähigkeiten abzugeben und sie können (sich gegenseitig) Rückmeldung zu geben.

Die Inhalte des Fragebogens beziehen sich auf berufsbezogene Fähigkeiten und Bereiche, die junge Menschen, die sich einigermaßen gut kennen, sicher gut beurteilen können, wie beispielsweise Konfliktfähigkeit, und Fähigkeiten zur Selbstorganisation und Verantwortungsbewusstsein.

Anleitung für die Berufsbildungsfachkraft:

Dieses Instrument kann von Schüler/innen bzw. Kurskolleg/innen verwendet werden, um eine gegenseitige Einschätzung abzugeben oder allgemein von Jugendlichen, die beispielsweise eine/n Freund/in bitten wollen, für sie den Bogen auszufüllen.

Am besten wird der Fragebogen in Gruppen benutzt, in denen ein gutes Vertrauensverhältnis herrscht, die Schüler/innen bzw. Teilnehmer/innen länger zusammen sind und sich so recht gut kennen und auch realistisch einschätzen können. Um aussagekräftige Resultate zu erhalten, müssen die Teilnehmenden natürlich motiviert sein, das Tool für sich zu nutzen und auch eine ernsthafte Einschätzung abzugeben.

Möglichkeiten für die weitere Arbeit mit den Ergebnissen/ die Auswertung:

Wenn das Instrument im Unterricht/ Training verwendet werden soll, ist Unterstützung und Anleitung durch eine Berufsbildungsfachkraft einer bestmöglichen Auswertung ggf. zuträglich. Der Fragebogen kann – nach einer Einführung durch die Fachkraft – auch in Kleingruppenarbeit und in Beratungssitzungen genutzt werden. Junge Jobsucher, die mit diesem Instrument und seinen Fragestellungen alleine arbeiten wollen, können es auch zur Selbsteinschätzung nutzen (beispielsweise zur Vorbereitung auf ein Beratungsgespräch).

Das Bewertungssystem am Ende des Fragebogens soll bei der Auswertung behilflich sein (siehe Tool 2.3.2).

Die Fragebögen 2.3.1 und 2.3.2 finden Sie auf der Projekt- Webseite www.impro-f.eu, im Bereich "outputs".

2.4 Praktische Übungen zur Kompetenzeinschätzung

Alle Übungen und Instrumente von 2.1 bis 2.3 basieren auf Fragebögen und Arbeitsblättern. Berufsbildungsfachkräfte, die abwechslungsreich und eher praktisch arbeiten wollen, können die Tools variieren.

Beispielsweise können die Inhalte der Fragebögen als Leitfaden für ein Beratungsgespräch dienen, indem die Aussagen laut vorgelesen werden und die Jugendlichen dann die für sie am meisten zutreffende Antwort nennen. Oder die verschiedenen „Smileys“ für die möglichen

Antworten können auf Memokärtchen gemalt werden, und die Teilnehmerin/ der Teilnehmer kann das passende als Antwort auf die jeweilige Fragestellung heraus suchen.

Natürlich gibt es auch eine Vielzahl von Möglichkeiten, Kompetenzen eher praktisch, ganz ohne Arbeitsblätter, zu erfassen. Berufsbildungskräfte können spielerische Übungen für drinnen und draußen dazu nutzen.

Führen, Begleiten, Leiten als Beispiel für eine praktische Übung

Voraussetzung: ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis in der Gruppe ist erforderlich

Rahmenbedingungen (drinnen oder im Freien):

Die ganze Gruppe wird in Zweiergruppen aufgeteilt. Danach werden einer Person aus jeder Zweiergruppe die Augen verbunden. Die/ der andere übernimmt die Rolle des Führenden: sie/ er muss seine/n „blinde/n“ Partner/in so umsichtig führen, dass diese/r nirgends anstößt und das sie mit keiner anderen Zweiergruppe zusammenstoßen.

Beide dürfen während der Übung miteinander sprechen, und die/ der Führende kann der/ dem Blinden die Hand auf die Schulter legen, um sie noch besser zu leiten. nach einer festgelegten Zeit wird in jeder Zweiergruppe die Rolle getauscht.

Die Berufsbildungsfachkraft erklärt die Übung am Beginn, danach sollte sie/ er still beobachten und nur eingreifen, wenn es unbedingt erforderlich sein sollte. Am Ende der Übung treffen alle in der Großgruppe wieder zur gemeinsamen Auswertung zusammen, um die eben gemachten Erfahrungen auszutauschen und Feedback zu geben.

Variante:

Die führende Person geleitet die „blinde“ Person zu einem bestimmten Objekt, beispielsweise einem Fenster, einem Türrahmen oder im Freien zu einem bestimmten Baum. Die Person mit den verbundenen Augen soll nun den Gegenstand mit beiden Händen abtasten um ihn bestmöglich wahrzunehmen und um ihn später ohne Augenbinde wieder erkennen zu können.

Anspruchsvolle Variante:

Vier (oder mehr) teilnehmende Jugendliche bekommen die Augen verbunden, danach wird ihnen ein Seil in die Hand gegeben. Dann erhalten sie die Anweisung, ein Viereck (oder ein Dreieck etc.) mit diesem Seil zu bilden. Sie dürfen sich während der Übung absprechen.

Variante mit mehreren Rollen:

Zusätzlich zu den Personen, die die Figur mit dem Seil bilden sollen, werden einige Personen als Beobachter/innen benannt. Sie dürfen das Gesehen nicht kommentieren, erst nach Beendigung der Übung sollen sie ihre Eindrücke wieder geben.

Bei dieser Übung haben die Jugendlichen die Möglichkeit, viele Kompetenzen zu zeigen und zu entwickeln, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, Führungskompetenz und organisatorische Fähigkeiten, die Fähigkeit, Kritik zu üben und auch anzunehmen sowie Konfliktbewältigung. Sie müssen ggf. Anweisungen geben und befolgen, die müssen Teil eines Teams sein (werden), Verantwortung übernehmen, Selbstbewusstsein zeigen und sich jemand anderen anvertrauen.

Abschnitt 3: Abschluss

Die Fragebögen und Übungen in diesem Modul sind dafür gedacht, Jugendliche in der beruflichen Orientierungsphase zu aktivieren und sie dazu anzuregen über ihre beruflich relevanten Kompetenzen nachzudenken. Für bestmögliche Auswertung der Ergebnisse und für das Planen der weiteren erforderlichen Schritte werden Beratungsgespräche mit einer Berufsbildungsfachkraft – gleichzeitig oder im Anschluss - unerlässlich sein. Nachdem junge Jobsucher alleine oder in der Gruppe mit den unterschiedlichen Instrumenten gearbeitet haben, sollte die Möglichkeit zur Besprechung mit einer/m qualifizierten Lehrer/in, Trainer/in oder Berater/in bestehen. Sie könnten beispielsweise besprechen, wie die Ergebnisse der Kompetenzerfassung für die nun anstehenden konkreten Aufgaben und Schritte im Prozess der beruflichen Orientierung genutzt werden können.

Indem man ihre Kompetenzen aufzeigt, können junge Menschen in der Berufsfindungsphase positiv verstärkt werden. Sie könnten beispielsweise erkennen, dass sie über informell oder non- formell erworbene Kompetenzen verfügen. Besonders für Jugendliche, die eine Schullaufbahn mit Brüchen hinter sich haben und vielleicht nicht viele formale Kompetenzen erwerben konnten, kann dies eine Verstärkung darstellen.

Kompetenzerfassung und- einschätzung unterstützt junge Menschen eigene Potenziale zu entdecken und stärkt sie auf ihrem weiteren beruflichen Weg. Sie erfahren Wertschätzung, welche sie dabei unterstützen kann, den möglicherweise anstrengenden Schritt ins Arbeitsleben zu machen.

Um einen umfassenden Einblick in die Potenziale und Kompetenzen einer Person zu erhalten ist es nicht ausreichend, den Fokus nur auf arbeitsweltbezogene Kompetenzen zu richten. Methoden zur Kompetenzanalyse sollten einem ganzheitlichen Ansatz folgen, der alle Arten erworbenen Wissens, Fähigkeiten und Kompetenzen mit einbezieht.

Darüber hinaus sollten Berufsbildungsfachkräfte immer den jeweiligen Hintergrund des arbeitssuchenden Jugendlichen im Blick behalten. Diese jungen Menschen, letztendliche Zielgruppe des Trainingskurses, sind vielleicht von sozialer Ausgrenzung bedroht. Welche Möglichkeiten stehen ihnen offen? Was können sie selbst ändern? Welche Art von Unterstützung bringt ihnen am meisten etwas?

Und: Was für Begrenzungen erleben sie? Wie können sie diese überwinden? Was brauchen sie, um diese verschiedenartigen Hindernisse aus dem Weg zu räumen – Hemmnisse, die sich daraus ergeben, dass sie keine erfolgreiche Schullaufbahn vorweisen können, über wenig Bildung verfügen; durch Vorurteile in den Köpfen anderer Menschen, z.B. Arbeitgebern, und schließlich durch das nicht adequate Bild, das sie von sich selbst haben?

2.2.1 Kompetenzeinschätzung

In den folgenden Feldern finden Sie Aussagen zu bestimmten Fähigkeiten. Sie haben die Möglichkeit, damit Ihre Fähigkeiten einzuschätzen. Bitte lesen Sie die Sätze genau und überlegen Sie, welche Aussage am meisten auf Sie zutrifft.

Folgende Beurteilungen sind möglich:

- ☺☺ → ich kann es sehr gut
- ☺ → ich kann es gut
- ☹ → ich kann es nicht so gut/ nicht immer
- ☹☹ → ich kann es nicht
- k.A. → keine Angabe – dazu kann ich nichts sagen/ das weiß ich nicht
- Bemerkung → hier kann man noch zusätzlich etwas schreiben

1. Methodenkompetenz – Planen, Organisieren, Strukturieren, Arbeitstechniken, Präsentieren

	☺☺	☺	☹	☹☹	k.A.	Bemerkung
Ich kann Arbeitsschritte in der richtigen Reihenfolge planen						
Ich weiß, welche Materialien und Werkzeuge ich für eine Arbeit brauche und lege sie mir bereit.						
Ich erkenne, was jeweils der Schwerpunkt der Arbeit ist.						
Ich lege fest, in welcher Reihenfolge ich am besten arbeite.						
Ich kann Arbeitsmethoden, die ich kenne, auch auf neue Aufgaben anwenden.						
Ich kann mir die erforderlichen Arbeitsschritte und die richtige Reihenfolge im Kopf vorstellen						
Ich kann mir notwendige Informationen beschaffen und für mich nutzen.						
Ich kann Schaubilder und Skizzen lesen und verstehen.						
Ich kann meine Arbeitsergebnisse schriftlich und mündlich vorstellen.						
Ich kann Arbeitsergebnisse einer Gruppe, an der ich beteiligt war, vorstellen.						
Ich kann Arbeitsergebnisse mit einer Präsentation am PC vorstellen.						

2. Personalkompetenz – Konzentration, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Geschicklichkeit, Arbeitsqualität, Selbstständigkeit

	☺☺	☺	☹	☹☹	k.A.	Bemerkung
Ich kann mich gut konzentrieren.						
Ich bin aufmerksam und habe Ausdauer.						
Ich passe auf, dass ich bei meiner Arbeit keine Materialien verschwende.						
Ich halte meinen Arbeitsplatz sauber und in Ordnung.						
Ich bin zuverlässig und halte ein, was ich zugesagt habe.						
Ich weiß, wie wichtig Pünktlichkeit ist und komme zur vereinbarten Uhrzeit.						
Ich halte mich an Absprachen, die ich mit jemand getroffen habe.						
Ich kann meine tägliche Arbeitsmenge gut bewältigen.						
Ich kann mir merken, was wichtig ist.						
Ich verstehe mündliche oder schriftliche Arbeitsanweisungen, was ich tun soll.						
Ich kann einfache technische Zeichnungen lesen.						
Ich kann auch schwierigere Aufgaben gut lösen.						
Ich kann Arbeiten machen, für die man Fingerspitzengefühl braucht (feinmotorische Aufgaben).						
Ich weiß, welche Werkzeuge ich für was brauche und setze sie richtig ein.						
Ich arbeite so sorgfältig, dass die Ergebnisse meiner Arbeit in Ordnung sind.						
Ich kann selbstständig arbeiten, ohne dass mir jemand ständig sagen muss, was zu tun ist.						
Auch in kritischen Situationen brauche ich meistens keine Hilfe.						
Ich denke, dass ich meine Arbeitsleistungen richtig einschätzen kann.						

ImPrO-F

3. Sozialkompetenz – Kontaktfähigkeit, Teamfähigkeit, Umgang mit Stress, Konfliktfähigkeit, Toleranz						Bemerkung
	😊😊	😊	😐	😞	n.s.	
Ich suche gerne Kontakt zu anderen.						
Ich kann gut sagen, was ich will und was ich brauche.						
Ich weiß, was ich wie zu anderen sagen kann.						
Ich kann Kritik so äußern, dass sie hilfreich ist (konstruktive Kritik).						
Ich akzeptiere, dass manche auch eine andere Meinung als ich haben und sich anders verhalten.						
Ich kann zugeben, dass ich einen Fehler gemacht habe.						
Ich übernehme gerne Führungsaufgaben, wo ich sage, was gemacht werden soll.						
Ich bin ein guter Bestandteil meines Teams und trage dazu bei, dass alles gut läuft.						
Wenn es stressig wird, halte ich das aus.						
Es ist ok für mich, auch einmal einen kritischen Hinweis von anderen zu bekommen.						
Ich kann damit umgehen, dass mich jemand kritisiert.						
Ich kann sehen, wo es eventuell Schwierigkeiten geben wird.						
Ich übernehme Verantwortung.						
Ich kann Streit und Konflikte cool angehen ohne gleich auszuflippen.						
Ich kann Vorschläge machen, um eine gemeinsame Lösung zu finden.						
Ich kann mich anderen gegenüber angemessen höflich benehmen.						
Ich bin offen für Neues und auch Fremdes.						
Ich bin offen gegenüber anderen Menschen.						

Auswertung

Beim Ankreuzen der für Sie am meisten passenden Antworten haben Sie eventuell ein wenig mehr Einblick in Ihre (berufsbezogenen) Kompetenzen erhalten. Vielleicht haben Sie sogar angefangen, über Eigenschaften von Ihnen nachzudenken, die Sie bisher nicht aus einer arbeitsweltbezogenen Perspektive betrachtet haben.

Und hier noch ein paar Fragestellungen zur Auswertung für Sie:

Wie war es für Sie, die Fragebögen auszufüllen? Was war leicht, was schwer zu beantworten?

Worauf sind Sie stolz? Was gefällt Ihnen?

Was könnte Ihnen hilfreich sein, wenn es darum geht einen Job/ einen Ausbildungsplatz zu finden?

Hat Sie etwas überrascht?

In Hinblick auf die Jobsuche: Was würden Sie (an Ihnen) gerne anders haben? Auf welche Weise?

Was können Sie selbst dazu tun? Für was würden Sie sich Unterstützung suchen?

Was wäre hilfreich für Sie?

Was könnte der nächste Schritt sein?

(vgl. Schrodin, Hörter 2007)



2.2.2 Übung: Fit für den Job I - Meine Stärken und Interessen

Welche Stärken und Interessen haben Sie?

Um zu sehen, welcher Job zu Ihnen passen könnte, ist es wichtig, dass Sie sich darüber im Klaren sind, was Sie an Stärken mitbringen. Diese Übung dient dazu, mehr über Ihre persönlichen Stärken und Interessen herauszufinden und die Ergebnisse festzuhalten.

2.2.2 - Ihre Stärken

Schauen Sie zunächst einmal auf das, was Sie gerne tun und versuchen Sie herauszufinden, auf welche persönlichen Stärken von Ihnen es hinweisen könnte. Tragen Sie dazu in die linke Spalte Hobbys von Ihnen ein bzw. Dinge, die Sie gerne machen. Für die rechte Spalte überlegen Sie dann, was Sie alles dazu mitbringen.

Mein Hobby/ das mache ich gerne:	Das kann ich gut, weil ich das/ diese Eigenschaften mitbringe:
Bsp. Filme drehen für youtube	Technisches Know how, witzige Ideen, Geduld, dran bleiben, mit anderen zusammen arbeiten
Partys geben	Organisieren, strukturieren, planen, kalkulieren

Die Ergebnisse in der rechten Spalte deuten darauf hin, was Sie zum Einsatz bringen bei Tätigkeiten, die Sie gerne machen. *Bitte fahren Sie auf der nächsten Seite fort.*

(vgl.: www.planet-beruf.de : Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ueber_Staerken_und_Interessen_1)

2.2.2- Ihre berufsweltrelevanten Stärken

Überlegen Sie nun in dem nächsten Teil der Übung, welche im Berufsleben gefragten Fähigkeiten von Ihnen sich hier zeigen (vgl. auch die Ergebnisse und die Auswertung Ihrer Fragebögen zur Kompetenzerfassung).

Tragen Sie dazu in die nächste Tabelle in die *linke* Spalte Stärken ein, die in der vorherigen Tabelle (auf dem ersten Arbeitsblatt) rechts heraus gekommen sind - und auch weitere Stärken, die Sie bei sich sehen.

Überlegen Sie dann – allein oder auch zusammen mit Kurskolleginnen und Kurskollegen – auf welche beruflich wichtigen Fähigkeiten Ihre Stärken hinweisen könnte. Hier einige Beispiele:

Das sind meine Stärken	Daraus ergeben sich diese beruflich wichtigen Fähigkeiten:
Gerne im Team mit anderen zusammen arbeiten	Teamfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Konfliktfähigkeit

2.2.2 - Ihre beruflichen Interessen, Ihre Orientierung

Aus den vorherigen Tabellen lassen sich nun einige Ihrer Eigenschaften und Stärken ablesen. Diese können genutzt werden, um zu erkunden, in welche Richtung Ihr berufliches Interesse gehen könnte, in welche Richtung Sie sich vielleicht orientieren möchten. Bei einem Job, der zu Ihnen passt, sollten Sie Ihre beruflichen Interessen zum Einsatz bringen können.

Schreiben Sie in die Mitte drei bis fünf Berufe/ Berufsfelder, die Sie interessieren und über die Sie sich bereits ein wenig informiert haben. Außen herum schreiben Sie die Ergebnisse der vorherigen Übung, also die beruflich relevanten Fähigkeiten. Überlegen Sie dann, was davon Sie für welche Berufsfelder brauchen können und verbinden Sie Ihre Fähigkeiten mit den Berufen. Fallen Ihnen weitere Eigenschaften und Fähigkeiten ein, die Sie wahrscheinlich auch für diese Berufe brauchen?

Besprechen Sie Ihre Ergebnisse in der (Klein-) Gruppe. Was fällt Ihnen Kurskolleginnen-/ kollegen vielleicht noch als Ergänzung noch ein?

(vgl. www.planet-beruf.de:
Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ueber_Staerken_und_Interessen_1)

2.2.3 Beispiel für Arbeitsblatt "Zeitschiene" für den Berufswahlfahrplan

	Woche 1 - 2	Woche 3 - 4	Woche 5 - 6	Woche 7 - 8	Woche 9 - 10
Inhalte – was gibt es zu tun					
Woher bekomme ich Unterstützung					
Wichtige Termine					
Sonstiges					

(vgl. www.planet-beruf.de, 14_BWP_UI_Berufswahlfahrplan_AB)

Quellen:

Bundesagentur für Arbeit (2009): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Nürnberg

Bylinski, Ursula (2008): Kompetenzen feststellen – Kompetenzen entwickeln: Verfahren und Qualitätsstandards. BWP 3/2008, Bonn

Fietz, Gabriele et al. (2006): Promoting Visibility of Competences – The EXEMPLO Toolkit for SMEs. Impuls 25. NA beim BIBB, Bonn

G.I.B. NRW Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2003): Kompetenzbilanz NRW, Bottrop

Hutter, Jörg (2004): Verfahren zur Kompetenzfeststellung junger Menschen (Expertise). Bundesinstitut für Berufsbildung. Good Practice Center Benachteiligtenförderung. Bonn

Kuessner, Karin and Polk, Annett (2011): Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for Describing Units of Learning Outcomes by National Contact Point ECVET National Agency "Education for Europe" at the Federal Institute for Vocational Training, Bonn

Schrodin, Christine und Hörter, Elke (2007): Kompetenzen beobachten und reflektieren im Projekt Startpunkt Schule –BOBB Berufliche Orientierung: Bildungs- und Berufsbiografien entwickeln, Koblenz

Internetseiten:

http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_en.html

www.good-practice.de/2925.php

www.planet-beruf.de:

14_BWP_UI_Berufswahlfahrplan_AB

Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ ueber_Staerken_und_Interessen

Modul 3 - Peer-Beratung

1. Einleitung

- 1.1 Transfer der Peer- Beratung des ESF- geförderten Projekts "optima"
- 1.2 Grundsätze und Eigenschaften der Peer- Beratung

2. Gewinnung von Peer Berater/innen

- 2.1 Eigenschaften des Peer-Beraters, der Peer- Beraterin
- 2.2 Nutzen bestehender Angebote
- 2.3 Exkurs: online Peer- Beratung

3. Ausbildung von Peer-Berater/innen

- 3.1 Informationsquellen und hilfreiche Links
- 3.2 Informationen zu den allgemeinen Merkmalen von Beratung
- 3.3 Beispielcurriculum eines Peer-Berater/in- Trainings

4. Zusammenarbeit mit einem/r Peer- Berater/in

- 4.1 Vorbereitende Schritte
- 4.2 Entwicklung eines Fragebogens
- 4.3 Mögliche weitere Schritte

5. Abschlussbemerkung

Teilnehmerin in "Optima", ein Projekt für Migrantinnen bei ttg Team Training GmbH, Deutschland
Name: Sevim U.
Herkunftsland: Türkei
Alter: 28
Nach ihrem Hauptschulabschluss begann Sevim sie eine berufliche Ausbildung, schloss diese aber nicht ab. Niemand unterstütze Sie. Durch das Optima-Projekt bei ttg erwarb sie erweiterte Computerkenntnisse und erlangte den ECDL. Sevim nahm auch an einer Schulung zur Peer-Beratung teil. Bei Beendigung dieses Trainings sagte Sevim, sie habe mehr Selbstvertrauen gewonnen und die Fähigkeit sich zu behaupten, wenn sie in Vorstellungsgesprächen auf wichtige Fragen antworten muss.

Abschnitt	Inhalt	Methode/ Tools	Zeit 1 Std.	Ressourcen
1 Einleitung	Grundlegende Informationen über das Thema, den Transfer des Ansatzes der Peer-Beratung und die Merkmale von Peer-Beratung	Präsentation, Diskussion <u>Anweisung für den/ die Trainer/in:</u> 1) Stellen Sie die Idee der Peer-Beratung vor (1., 1.1) 2) Präsentieren und besprechen Sie die Grundsätze und Merkmale von Peer-Beratung (siehe 1.2) 3) Diskussion mit Teilnehmern: Vorteile und Nachteile, Voraussetzungen und Grenzen der Peer-Beratung	10 Min 15-20 Min 20-30 Min	ImPro-F Trainingshandbuch als gedruckte Kopie und als Datei, plus Beamer, wenn möglich Flipchart Handouts, wenn möglich
Lernergebnisse Abschnitt 1	Wissen <ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Wissen über die Quelle des Transfers und kennt die Bedeutung von „Peer“ ▪ kennt die Grundsätze der Peer-Beratung ▪ ist in der Lage sich auf die Merkmale der Peer-Beratung zu beziehen 	Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • kann (grundlegende) Informationen über die Idee der Peer-Beratung vorstellen • kann besondere Eigenschaften der Peer-Beratung definieren • versteht die Wichtigkeit des Peer-Ansatzes 	Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage über den Peer-Ansatz und seine Vorteile zu reflektieren • kann Informationen über Peer-Beratung auf eine Art vermitteln, die auf die Lerner angestimmt ist 	

Abschnitt	Inhalt	Methode/ Tools	Zeit 1Std. 20 Min	Ressourcen
<p>2 Gewinnung von Peer-Berater/innen</p>	<p>Möglichkeiten Peer-Berater/innen zu gewinnen</p> <p>benötigte Eigenschaften</p> <p>Gebrauch von bestehenden Angeboten</p> <p>Online Peer-Beratung – Vorteile und Nachteile</p>	<p>Präsentation, Hintergrund, Informationen, Diskussion</p> <p><u>Anweisung für den/ die Trainer/in:</u></p> <p>1) Möglichkeiten für Teilnehmer Peer-Berater zu gewinnen: Befragen sie die Teilnehmer nach ihren Ideen und schreiben sie diese auf; Diskussion</p> <p>2) Benötigte Eigenschaften eines/r Peer-Beraters/in: Gruppenarbeit an dem Thema um Ideen zu sammeln, anschließend Diskussion – festigen der Ergebnisse, wenn möglich zusätzlicher Input aus dem ImPro-F Trainingshandbuch</p> <p>3) Präsentieren und Diskutieren bestehender Angebote in den Partnerländern</p> <p>Wenn möglich, Vorstellung von online-Angeboten für Peer-Beratung</p>	<p>20 Min</p> <p>30 Min</p> <p>10 Min</p> <p>20 Min</p>	<p>ImPro-F Trainingshandbuch als gedruckte Kopie und als Datei, plus Beamer, wenn möglich</p> <p>Flipchart</p> <p>Internetzugang</p>
<p>Lernergebnisse Abschnitt 2</p>	<p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> weiß was wichtig ist um Peer-Berater/in zu sein kennt Angebote der Peer-Beratung und weiß, wie man danach sucht ist in der Lage seine/ ihre Teilnehmer/innen über die Möglichkeit von online Peer-Beratung zu informieren 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> kann Eigenschaften eines/r guten Peer-Beraters/in beschreiben ist in der Lage Informationen über bestehende Angebote zu vermitteln 	<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> kann bestehende Angebote der Peer-Beratung bewerten ist in der Lage zu entscheiden, in welchen Fällen online Peer-Beratung sinnvoll ist 	

Abschnitt	Inhalt	Methode/ Tools	Zeit 1 Std. 25 Min	Ressourcen
3 Ausbildung von Peer-Berater/innenn	<p>Notwendigkeit von Training</p> <p>Quellen und nützliche Links</p> <p>Beispielcurriculum für ein Peer-Berater-Training</p>	<p>Präsentation, Hintergrund, Informationen, Diskussion</p> <p><u>Anweisung für den/ die Trainer/in:</u></p> <p>1) Besprechen Sie mit Teilnehmern: Warum Peer-Berater ausbilden? Stellen sie Richtlinien fürs Training vor (siehe Trainingshandbuch)</p> <p>2) Sammeln Sie Ideen: Was sollte das Training umfassen?</p> <p>3) Vorstellen/ Diskutieren des Beispielcurriculums für ein Peer-Berater-Training (3.3)</p> <p>Gruppenarbeit: Suchen von Internetseiten, die die benötigten Informationen bieten (z.B. über Anwendungsmöglichkeiten, Stellen, etc.) Diskussion</p>	<p>15 min</p> <p>10 min</p> <p>30 min</p> <p>30 min</p>	<p>ImPro-F Trainingshandbuch als gedruckte Kopie</p> <p>und als Datei, plus Beamer, wenn möglich</p> <p>Flipchart</p> <p>Handout 3.3, wenn möglich</p>
Lernergebnisse Abschnitt 3	<p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ weiß warum Peer-Berater ausgebildet werden müssen ▪ kennt ein beispielhaftes Curriculum für 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann passende Informationen für interessierte Jugendliche, die Peers unterstützen wollen, finden ▪ ist in der Lage die notwendigen 		<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann passende Hintergrundinformationen zu Peer-Beratung auswählen ▪ kann über die wichtigsten

	<p>ein solches Training</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiß wo man nach Hintergrundinformationen zum Thema berufliche Orientierung suchen kann 	<p>Informationen zu ordnen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann wichtige Einheiten eines Peer-Berater/innen -Trainings benennen 	<p>Elemente eines Curriculums für ein Peer-Berater/in-Training verwenden</p>	
<u>Abschnitt</u>	<u>Inhalt</u>	<u>Methode/ Tools</u>	<u>Zeit</u> 1 Std.	<u>Ressourcen</u>
<p>4 Zusammenarbeit mit einem Peer-Berater/ einer Peer- Beraterin</p>	<p>Vorbereitende Schritte</p> <p>Entwicklung eines Fragebogens</p> <p>Mögliche weitere Schritte</p>	<p>Präsentation, Hintergrund, Informationen, Diskussion</p> <p><u>Anweisung für den/ die Trainer/in:</u></p>		<p>ImPro-F Trainingshandbuch als gedruckte Kopie</p> <p>und als Datei, plus Beamer, wenn möglich</p> <p>Flipchart</p> <p>Handouts von 4.3.1 und 4.3.2</p>
		<p>1) Diskussion: Wie wird die Unterstützung von Peer-Beratern vorbereitet?</p>	15-20 min	
		<p>2) Gruppenarbeit: Sammeln sie Ideen zum Entwurf eines Fragebogens für den ersten Kontakt</p>	15-20 min	
		<p>3) Präsentieren Sie:</p> <p>Info-Blatts Peer-Beratung (4.3.1)</p> <p>Vereinbarung zur Peer-Beratung (4.3.2)</p> <p>Diskussion mit Teilnehmer/innen</p>	20 min	

Lernergebnisse Abschnitt 4	Wissen <ul style="list-style-type: none"> • hat Wissen über die vorbereitende Arbeit und die Bedingungen von Peer-Beratung • weiß, was bei der Entwicklung eines Fragebogens beachtet werden muss • kennt Beispiele von Infoblättern und grundlegenden, einfachen Beratungsvereinbarungen 	Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • kann sein Wissen über die Unterstützung, die Peer-Beratung bietet, anwenden • weiß wie er/sie einen Fragebogen mit seinen Teilnehmer/innen entwickeln kann • weiß warum/ wann ein Infoblatt/ eine Vereinbarung hilfreich sein könnte 	Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage Peer-Beratung mit seinen/ ihren Teilnehmenden anzuwenden • kann mithilfe des Fragebogens Peer-Beratung in seinem/ ihrem Kurs vorbereiten • kann weitere Schritte der Peer-Beratung unterstützen
---------------------------------------	---	---	--

Modul 3 Peer- Beratung

Abschnitt 1 Einleitung

Peerberatung ist als besondere Form der Beratung zu sehen, bei der Beratender und Ratsuchender als Peers gelten – also als ebenbürtig und gleichgestellt. Die beratende Person ist keine umfassend ausgebildete Beratungsfachkraft, verfügt jedoch dafür über einen ähnlichen Hintergrund wie der Ratsuchende und hat ähnliches erlebt. Peerberatung kann bei ganz unterschiedlichen Personengruppen und zu unterschiedlichen Themen stattfinden. Die Perspektive dieses Handbuch richtet sich auf die Beratung zwischen jungen Menschen zum Thema berufliche Orientierung, Jobsuche und Einstieg ins Arbeitsleben. Hier sind Ratgeber/in und Ratsucher in der Regel nicht nur gleichgestellt, sondern auch gleichalt.

1.1 Transfer der Peer- Beratung des ESF- geförderten Projekts „optima“

Die Idee der Peer- Beratung wird aus dem ESF- geförderten Projekt „optima“ – Orientierung, individuelles Profiling, Training und Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt (2011 – 2013) transferiert. Am Projekt optima teilnehmende Migrantinnen erhalten eine mehrwöchige Kurzausbildung zur Multiplikatorentätigkeit als Peer-Beraterin. In dieser Schulung erwerben sie Wissen über das Leben in Deutschland und Kenntnisse zu Themen wie z.B. Bildungs- und Gesundheitssystem, welches sie dann an andere Frauen und deren Familien mit Migrationshintergrund beispielsweise in ihrem Stadtteil weiter geben können. Den Hintergrund bildet die Vorstellung, dass zum einen Migrantinnen ggf. leichter Zugang zu anderen Migrantenfamilien finden und zum anderen, dass diese niedrighschwellige Information und Beratung in gleicher Sprache auch z.B. tendenziell eher beratungsferne Menschen besser zu erreichen vermag. So gesehen leistet die optima - Peer- Beratung direkte, unkomplizierte Integrationshilfe.

Das vorliegende Handbuch, das auf einen dreitägigen Kurs für Berufsbildungsfachkräfte ausgelegt ist, kann nur eine Einführung in das Thema Peer-Beratung bieten. Das Beispielcurriculum im Anhang soll Fachleute anregen, die z.B. selbst qualifizierte Mentoren sind und sich in Lage fühlen Jugendliche als Peer-Berater/innen zu trainieren.

1.2 Grundsätze und Eigenschaften der Peer- Beratung

Auch bei der Peer- Beratung zwischen jungen Menschen steht die Idee im Vordergrund, dass sozusagen die gleiche Sprache gesprochen wird – im Fall des ImPro-f Trainingskurses über das Thema berufliche Orientierung: junge Arbeitnehmer/innen informieren und beraten junge Arbeitsuchende. Die Konstellation ist also hier einmal nicht erwachsene (erfahrene, fest im Berufsleben stehende ...) Beratungsfachkraft spricht mit (unerfahrenen, evtl. unsicheren...) Orientierung suchenden Jugendlichen, sondern die Information und Beratung findet sozusagen auf Augenhöhe statt. So werden gewisse Hemmschwellen leicht(er) überwunden. Die jungen Menschen fühlen sich ggf. eher gesehen und verstanden. Sie können sozusagen aus erster Hand erfahren, wie Gleichaltrige Hemmnisse überwunden und ihren Weg ins Berufsleben gefunden haben. Sie erleben, dass auch andere vielleicht mit den gleichen Problemen und Schwierigkeiten beim Start in den Job zu kämpfen hatten, Phasen der Unsicherheit und Ungewissheit oder Krisen zu bewältigen hatten - und dass es sich am Ende gelohnt hat. Junge

Peer-Berater/innen können anderen Jugendlichen in der Berufsfindungsphase positive Signale geben und geben ein ermutigendes, motivierendes Rollenmodell („role model“) vor.

Oftmals kann die Weitergabe von Informationen, der Austausch von Erfahrungen oder das Berichten über den Ausbildungsbetrieb oder die Berufsschule der Schwerpunkt des Kontaktes zwischen jungen Arbeitssuchenden und jungen Arbeitnehmer/innen sein.

Wenn sich daraus ein längerer und tiefgreifenderer Beratungsprozess entwickelt, sollte eine vorherige Schulung die beratenden Jugendlichen zu bestimmten Themen informieren um auf die Tätigkeit vorzubereiten.

Begriffsdefinitionen:

Beratung und Berater/in sind Begriffe, die für verschiedene Tätigkeiten verwendet werden. Die meisten Definitionen verständigen sich darauf, dass Beratung eine unterstützende Beziehung zwischen einer/m Berater/in und einer/m Klientin/en beinhaltet.

Auch wenn die beratende Person in der Peer- Beratung keine diplomierte Fachkraft ist, sollen die gleichen Grundsätze für Beratung gelten wie in anderen Beratungssituationen auch:

Der Beratende sollte darauf achten, Bedingungen und eine Atmosphäre zu schaffen, die dem Ratsuchenden Veränderungsprozesse erleichtert. Er muss sich bewusst sein, dass er seine Werte und Vorstellungen mit in die Beratungssituation bringt. Besonders wichtig ist das (genaue, aktive) Zuhören und Verstehen des Ratsuchenden. Die Beratung soll immer in einer Atmosphäre gegenseitigen Respekts stattfinden; v.a. Einzelberatungen sollten unter Schweigepflicht ablaufen. Bei schwierigeren (Ausgangs-)situationen wird der Ratsuchende ohne Ungestörtheit und Vertraulichkeit dem Berater/ der Beraterin nur schwerlich vertrauen und sich nicht wirklich öffnen (vgl. Shepherd, 2000).

Durch die Beratung kommt es zu Veränderungen bei der ratsuchenden Person. Bei Veränderungsprozessen wird in bestehende Strukturen eingegriffen. Diese Prozesse sollen in entwicklungsfördernder Atmosphäre stattfinden können. Wichtig es, den jungen Menschen zu sehen und zu verstehen um dann mit gezielten und kreativen Lösungsansätzen angemessen reagieren zu können (s. www.team-training.de).

Die Peer- Beratung soll dazu beitragen, dass die Handlungsfähigkeit der Jugendlichen individuell weiter entwickelt wird.

Das besondere und entscheidende Charakteristikum der Peer-Beratung ist wie eingangs beschrieben die Ebenbürtigkeit von Berater/in und Klient/in. Die beratende Person hat gleiche oder sehr ähnliche Erfahrungen gemacht und/ oder erlebt(e) vergleichbare Lebensbedingungen wie die ratsuchende Person. Die besondere Effektivität ergibt sich aus folgenden Gesichtspunkten:

Menschen suchen den Austausch mit anderen, die die gleichen Erfahrungen gemacht haben. Ihnen fühlen sie sich eher verbunden. Umdenken und Verhaltensveränderungen geschehen eher, wenn das Rollenmodell aus der Peer- Gruppe kommt. Dadurch, dass der Beratende aus der Peer- Gruppe kommt und ähnliches erlebt (durchgestanden) hat wie der Ratsuchende, kann er ihn besser verstehen und steht ihrer Lebenswelt näher als eine außenstehende Fachkraft. Für den Peer- Berater/ die Peer- Beraterin entsteht darüber hinaus durch seine/ ihre unterstützende Hilfestellung für andere ein Nutzen für sich selbst, er/ sie lernt neues und erfährt (soziale) Anerkennung durch die Ratsuchenden und andere (vgl. Salzer, 2011).

Der junge Beratende muss in einer Peer- Berater/innen- Ausbildung auf die Aufgaben vorbereitet werden und für die Prozesse, die Beratung bei den Ratsuchenden initiieren können, sensibilisiert werden.

Abschnitt 2 Gewinnung von Peer Berater/innen

Berufsbildungsfachkräfte, die über das entsprechende Wissen, die Erfahrung und idealer Weise eine Qualifikation im Bereich Beratung verfügen, können Peer-Berater/innen selbst auszubilden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, passende junge Menschen zu finden, die sich für die Peer-Beratung eignen. Hierbei müssen auch die Gegebenheiten des jeweiligen Landes und des Arbeitsumfelds der Berufsbildungsfachkraft berücksichtigt werden.

Falls die Einrichtung, in der die Fachkraft arbeitet, regelmäßig Klassen und Kurse für junge Arbeitssuchende durchführt, können z.B. ehemalige Teilnehmer/innen kontaktiert werden. Es können solche Jugendliche ausgewählt und angesprochen werden, die sich für Informieren und Beratung eignen und Interesse daran hätten, etwas für Peers zu tun. Wenn sie den Übergang ins Berufsleben erfolgreich hinter sich gebracht haben und einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben, können sie ihre Erfahrungen ganz authentisch an die Teilnehmer/innen weiter geben, die noch in der Phase der beruflichen Orientierung sind.

Weitere Möglichkeiten:

Kontaktaufnahme zu Schüler/innen über die Leitung beruflicher Schulen, Kontakt zu Kammern (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) öffentlichen Arbeitgebern/ größeren Unternehmen mit vielen Auszubildenden, Kontaktaufnahme auf Messen, auf Ausbildungsmessen/ -börsen, ggf. Unterstützung bei Institutionen wie Arbeitsagentur, Berufsberatung, Bildungsträger im öffentlichen Auftrag suchen

2.1 Eigenschaften des Peer-Beraters, der Peer- Beraterin

Wichtig sind vor allem Offenheit, Authentizität, Empathie und ein gewisses Selbstbewusstsein im Auftreten. Desweiteren sollten Peer- Berater/innen über eine positive Einstellung und Ausstrahlung verfügen, ohne alles schön reden zu wollen.

Sie sollten in der Lage sein, Neugier und Interesse zu wecken und gleichzeitig Neugier und Interesse haben an den jungen Arbeitssuchenden und ihren Anliegen in der Berufsfindungsphase.

Es ist wichtig, dass die jungen Berater/innen gut erzählen und auch vor einer Gruppe reden können. Sie sind fähig zum Perspektivenwechsel und sehen die Ängste und Nöte der Jugendlichen, ohne zu werten.

Ggf. ist es von Vorteil, wenn die Peer-Berater/innen, die ja mittlerweile in der Arbeitswelt angekommen sind, selbst einen nicht unbedingt geradlinigen Weg hinter sich haben und davon berichten.

Darüber hinaus können sie den Jugendlichen erzählen, dass es auch auf dem weiteren Weg, d.h. nach der Job-/ Ausbildungszusage Schwierigkeiten und Probleme geben kann und wird. Man muss sich in die berufliche Schule und/ oder den Ausbildungsbetrieb einfinden und hat mit dem Team von Kollegen und Vorgesetzten zu tun usw.

In der Peer- Beratungs Ausbildung sollte das alles auf jeden Fall zur Sprache kommen und auch, wie man als Auszubildende/r, Berufsschüler/in bzw. junge/r Arbeitnehmer/in angemessen damit umgehen kann.

Darüber hinaus müssen sie auf den Umgang mit Abwehr, Passivität, und sog. „Killerargumenten“ („das bringt doch eh alles nichts“ - „ich werde nie einen Job finden“ etc.) vorbereitet werden und wie man angemessen darauf reagieren kann.

Insgesamt sollten die Peer- Berater/innen den Ratsuchenden in etwa vermitteln können: „Es dauerte seine Zeit, es gab Rückschläge und es war zum Teil schwierig - und ich habe meinen Weg gemacht.“

2.2 Nutzen bestehender Angebote

Da es vielleicht nicht jeder Berufsbildungsfachkraft aus zeitlichen oder sonstigen Gründen möglich ist, selbst Peer- Berater/innen auszuwählen und zu schulen, kann es hilfreich sein, sich nach bereits bestehenden Angeboten umzusehen. Welche Organisationen bieten Peer-Beratung an, die genutzt werden kann? Welche Organisationen beschäftigen schon Peer-Berater/innen, die die eigene Klasse/ den eigenen Kurs möglicherweise besuchen und Informationen bieten können?

In Baden- Württemberg, Deutschland, gibt es zum Beispiel auf Initiative der Industrie- und Handelskammer die sogenannten „Ausbildungsbotschafter“. Dies sind speziell geschulte junge Auszubildende, die in Schulklassen kommen und den Schüler/innen persönliche Einblicke in ihren Ausbildungsberuf und ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsalltag geben: „Schülerinnen und Schüler bekommen authentische Einblicke in die Berufe und eröffnen sich dadurch neue Perspektiven nach dem Schulabschluss. Sie erhalten einen wichtigen Beitrag zu ihrer Berufsorientierung. [...] Der Kontakt zum wirklichen Arbeitsleben baut bei den Schülerinnen und Schülern Unsicherheiten ab und schafft Motivation und Lernbereitschaft, die ihnen neue Möglichkeiten auf eine berufliche Perspektive eröffnen.“ (<http://www.stuttgart.ihk24.de>)

Weitere Angebote in Ländern der ImPro-F Partner:

Großbritannien: Während viele Unternehmen in GB ihre eigenen internen Peer-Beratungen und Unterstützungsdienste anbieten, gibt es für Menschen, die sich freiwillig einbringen und als Peer-Berater/in oder Co-Berater/in ausbilden lassen wollen auch eine nationale Initiative. „Co-Counselling International UK“ (CCI) ist ein Peer-Netzwerk von Menschen, die sich gegenseitig unterstützen, um in ihrem Leben auf emotional gesunde, rationale und kreative Weise voran zu kommen. Bei der CCI Co-Beratung arbeiten Menschen normalerweise in Paaren, in denen sie sich abwechselnd jeweils gleichviel Zeit als „Berater/in“ und „Klient/in“ nehmen. Der Ansatz ist klientenzentriert: Der Klient/ die Klientin ist verantwortlich für ihre/ seine Sitzung, während der Beratende eine unterstützende Rolle einnimmt. CCI bietet interessierten Freiwilligen Trainingskurse an. (<http://co-counselling.info/en/home>)

2.3 Exkurs: online Peer- Beratung

Eine weitere Möglichkeit der Peer-Beratung ist die Nutzung von Informationen und Angeboten im Internet. In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Angeboten, die sich an Jugendliche

wenden, die Informationen, Rat und Unterstützung suchen, was auch Themen wie Berufsorientierung einschließt.

Beispiel für Deutschland: www.nummergegenkummer.de, siehe „em@il-Beratung“

Beispiele für Online-Beratung in Ländern der ImPro-F Partner:

Litauen: http://ktusa.lt/Asmenines_karjeros_konsultacijos.html

Großbritannien bietet im Moment keine online Peer-Beratungs-Kurse an. Allerdings verhandelt Europeace Youth aktuell mit einem IT-Unternehmen über die Entwicklung eines online-Kurses, um junge Erwachsene und Jugendliche zu Berater/innen auszubilden und ihnen Zugang zu Beratung und Supervision zu ermöglichen.

Vorteile:

Anonymität, schnelle Hilfe, oftmals sind kostenfreie Erkundigungen und Anfragen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche möglich, Gebrauch ist unabhängig vom Aufenthaltsort

Nachteile:

Anonymität, eher unverbindlich/ Fehlen eines persönlichen Kontakts, keine Möglichkeit persönlicher Zusammenarbeit, PC und Internetverbindung notwendig, ausreichende Sprach-, Tipp- und Computerkenntnisse erforderlich

Abschnitt 3 Ausbildung von Peer-Berater/innen

Wenn die Berufsbildungsfachkraft selbst die Möglichkeit hat, junge Arbeitnehmer/innen zu Peer-Berater/innen zu rekrutieren, sollte er sich darüber Gedanken machen, was zur Vorbereitung für diese Tätigkeit notwendig ist.

Damit die Peer- Berater/innen für ihre Tätigkeit bestmöglich vorbereitet sind, sollte auf jeden Fall eine Schulung davor stattfinden. Allgemein gilt:

„Das Konzept der Peer-Beratung wie in optima durchgeführt kann problemlos auf andere Bereiche und Zielgruppen übertragen werden. Der Unterricht sollte stets aus einer Mischung von theoretischen Inputs und Gruppenarbeit erfolgen, so dass die Teilnehmenden einerseits neues Wissen durch die Lehrkraft vermittelt bekommen, jedoch auch die Möglichkeit haben, eigene Erfahrungen und Sichtweisen einzubringen und vom Wissen der anderen Teilnehmer/innen zu profitieren. Die zukünftigen Peer-Berater/innen müssen sich in ihrem „Feld“ sicher fühlen und über ausreichend Informationsmaterial verfügen, um einerseits selbst Punkte nochmals nachlesen zu können und andererseits auch Flyer oder Broschüren weitergeben zu können. Ein langsamer und ggf. begleiteter Beginn, bspw. durch die Beratung von bereits bekannten Personen, erleichtert den Einstieg in die Tätigkeit als Peer-Berater/in.“

(Transnationales ESF- Projekt OPTIMA, Ausführungen zum Transfer, 2012)

Die jungen Berater/innen sollen und können in ihrer späteren Tätigkeit zum einen von ihren eigenen Erfahrungen berichten, wie sie den Einstieg ins Arbeitsleben bewältigt haben und wie der Arbeitsalltag im Betrieb oder der ausbildenden Einrichtung aus ihrer Perspektive aussieht. Darüber hinaus ist es von Vorteil, wenn sie in der Peer- Schulung auch die Erfahrungen und

Wege anderer Peer- Berater/innen mitbekommen und sich damit weiteres Wissen aneignen können.

3.1 Informationsquellen und hilfreiche Links

Die Schulung von Peer- Berater/innen sollte folgendes vermitteln:

- eine Art Info- Toolkit für Peer- Berater/innen: Zugang zu Informationsmaterial zu eher fachlichen Aspekten (woher bekomme ich Infos zu bestimmten Berufen/ Berufsfeldern und damit verbundenen wichtigen Punkten wie z.B. die erforderliche schulische Qualifikationen?

Wo gibt es gut zusammengefasste Infos zum Thema Bewerbung und Vorstellungsgespräch?

- Erläuterung hilfreicher Internetseiten für die berufliche Orientierung (wie z.B. in Deutschland www.planet-beruf.de) und Möglichkeiten staatlicher Förderung

3.2 Informationen zu den allgemeinen Merkmalen von Beratung

Der Kurs sollte zudem Hintergrundinformationen beinhalten zu

- Grundsätze der Beratung
- allgemeine Rahmenbedingungen einer Beratung: zeitlich, räumlich, inhaltlich
- Durchführung der Peer- Beratung: Was kann ich vorbereiten? Was kann ich anbieten? Mit was muss ich rechnen? Wo sind die Grenzen meiner Beratung?

3.3 Beispielcurriculum eines Trainings zum/r Peer-Berater/in

Bitte beachten Sie das Beispiel für ein mögliches Trainingscurriculum unter Punkt 3.3 im Anhang des Moduls.

Abschnitt 4 Zusammenarbeit mit einem Peer- Berater, einer Peer- Beraterin

4.1 Vorbereitende Schritte

Der Besuch von Peer- Berater/innen in einer Klasse oder einem Kurs sollte von der Lehrkraft gut vorbereitet werden, sodass für die Schüler/innen bzw. Teilnehmer/innen der größtmögliche Nutzen entsteht. Zunächst wird die Peer- Beratung wahrscheinlich eher im Bereich Informieren und Erfahrungsweitergabe stattfinden. Das ist sicherlich hilfreich, um den ersten Kontakt zu knüpfen und Vertrauen aufzubauen. In weiterführenden Schritten können sich daraus bei Bedarf und Interesse Beratungsbeziehungen unter vier Augen oder in Kleingruppen bilden.

Zur Vorbereitung auf den ersten Schritt Informationsaustausch kann im Vorfeld der Beruf/ das Berufsfeld und die Firma bzw. Einrichtung, in dem der/ die Peer- Berater/in die berufliche Ausbildung macht/ arbeitet, recherchiert und ggf. in Kurzreferaten vorgestellt werden. Vielleicht fallen den Jugendlichen bereits hier erste – fachliche – Fragen ein, die sie dem Peer- Berater stellen möchten.

4.2 Entwicklung eines Fragebogens

Mit Unterstützung der Lehrkraft kann z.B. in (Klein-) Gruppenarbeit oder in Plenum ein Fragebogen vorbereitet werden, der als Leitfaden für den ersten Besuch des Peer- Beraters/ der Peer- Beraterin dienen kann. Hierfür werden alle Fragen aus der Gruppe gesammelt und ggf. vorstrukturiert in Bereich wie etwa:

- fachliche Fragen zum Beruf
- Weg des Peer- Beraters/ der Peer- Beraterin von der beruflichen Orientierungsphase bis in den Job
- Arbeitsalltag im Betrieb
- Umgang mit Herausforderungen des Arbeitslebens
- ...

4.3 Mögliche weitere Schritte

Aus dem ersten Besuch des Beratenden können sich dann weitere Kontakte ergeben:

Auf Wunsch und je nach Verfügbarkeit kann der/ die Peer- Berater/in weitere Infotermine, aber auch Einzelgespräche und Beratungen mit interessierten Kursteilnehmer/innen vereinbaren.

Dazu sollte eine genaue Absprache über die Vorstellungen und Möglichkeiten auf beiden Seiten erfolgen, z.B. die Räumlichkeiten und zeitlichen Ressourcen betreffend. Die Lehrkraft kann sich hierbei Stück für Stück zurückziehen, sodass die Peers wirklich unter sich sind und zusammen arbeiten können. Hilfreich wäre allerdings, dass die Lehrkraft ein Infoblatt o.ä. bereit hält, auf dem der Rahmen und auch die Grundprinzipien der Beratung (wie oben beschreiben) festgehalten sind. Es kann sogar überlegt werden, eine Art ganz einfachen Beratungsvertrag abzuschließen, was dem Ganzen einen noch verbindlicheren Anstrich verleiht.

Diese Unterlagen können bei Bedarf zusammen durchgegangen und erläutert werden, z.B. bei Teilnehmer/innen mit sprachlichen Schwierigkeiten.

Beachten Sie bitte den Anhang des Moduls für ein beispielhaftes Infoblatt zur Peer-Beratung (4.3.1) und einen beispielhaften Vereinbarung zur Peer-Beratung (4.3.2)

Zum anderen kann - nach Absprache mit dem Betrieb - eine Betriebsbesichtigung stattfinden, bei der der/die Peer- Berater/in seinen/ ihren Arbeitsplatz und das betriebliche Arbeitsumfeld konkret vorstellen kann. Eventuell ergeben sich bei solchen direkten Kontakten für interessierte Kursteilnehmer/innen weitere Möglichkeiten, z.B. sich hier um einen Praktikumsplatz zu bewerben oder ein persönliches Gespräch mit einem Ausbilder/ einer Ausbilderin. Auch falls in genau diesem Betrieb keine Möglichkeit zum Bewerben besteht, kann eine Betriebsbesichtigung zur beruflichen Orientierung beitragen, und einen Jugendlichen z.B. darin bestärken, sich in weiteren Unternehmen aus diesem Berufsfeld nach einer Ausbildungsmöglichkeit umzusehen.

5.0 Abschlussbemerkungen

Der Einsatz von jungen Peer- Berater/innen in der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der beruflichen Orientierungsphase ist unseres Erachtens nach eine Idee mit viel Potenzial und bietet eine Verbindung z.B. hinsichtlich Erfahrungen und Lebensumwelt sowie Perspektiven, die eine reguläre Berufsbildungsfachkraft nicht aufweisen kann.

Bei allen Einsatzmöglichkeiten und Einsatzwillen der Peers darf jedoch nicht vergessen werden, dass der/ die Peer- Berater/in natürlich nicht die erfahrene Fachkraft ersetzen kann und darf. Die Verantwortung für das gesamte Geschehen im Kurs liegt weiterhin bei der hauptamtlichen Lehrkraft, mit der der/ die Peer- Berater/in je nach Notwendigkeit im ständigen Kontakt und Austausch steht. Diese Lehrkraft muss entscheiden, wo er / sie wie viel Freiraum zulassen kann und wo er/ sie zur Unterstützung gebraucht wird.

Im richtigen Rahmen kann die Peer- Beratung jedoch einen wertvollen Beitrag zur beruflichen Orientierung geben und den jungen Jobsuchenden Begleitung auf Augenhöhe bieten.

Quellenangaben:

Carter, Thomas (2000): Peer Counselling: Roles, Functions, Boundaries c ILRU, Houston, Texas

Salzer, Mark (2011): Peer Support in Behavioral Health Services, Temple University, Philadelphia

ttg team training GmbH (2012): Transnational ESF project OPTIMA, Comments on Transfer, Tuebingen

Websites:
www.kids-hotline.de

http://ktusa.lt/Asmenines_karjeros_konsultacijos.html

http://www.stuttgart.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/Wirtschaft_und_Schule/1548856/Ausbildungsbotschafter.html

[www.team-training.de /beratung.php](http://www.team-training.de/beratung.php)

3.3 Beispiel Curriculum Peer-Berater-Training

Unit	Topic	Zeit (circa – abhängig von Gruppengröße)	Material
Unit 1:	Begrüßung durch Berufsbildungsfachkraft, Kennenlernen in der Gruppe	1 Std., 10 Min.	
	1.1 Begrüßung und Vorstellung Berufsbildungsfachkraft sowie kurze Vorstellung des Kurses/ Übersicht über die Schulungsinhalte	10 Min.	
	1.2 Vorstellung aller Teilnehmenden mit passender Methode (je nach Gruppengröße), beispielsweise mit Partnerinterview z.B. nach folgenden Kriterien: Name, Alter, jetziger Ausbildungsberuf, Verlauf des Ausbildungswegs bis jetzt, kurze Info über eigenen Ausbildungsbetrieb/ Schulungsstätte, warum will ich Peer- Berater/in werden	30 Min.	Karten, Stifte Flip Chart
	1.3 ggf. kleinere Warming up- Übungen z.B. Ball hin und her werfen, dazu sagt der Werfer den Namen des Ballfängers und mind. eine weitere Info, die er sich aus der Kennenlernrunde gemerkt hat (z.B. Beruf)	30 Min.	Ball

Unit 2:	Abfrage Erwartungen und Befürchtungen der Teilnehmenden	1,5 Std.	
	<p>2.1 Ideen für mögliche Vorgehensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Brainstorming über Erwartungen und Befürchtungen, Ergebnisse auf Flipchart festhalten <i>oder</i> Aufgabe (einzeln oder in der Kleingruppe): die Teilnehmer/innen sollen in einer vorgegeben Zeit folgende Sätze für sich passend vervollständigen: <p><i>„Ich verspreche mir von der Schulung, dass...“</i></p> <p><i>„Ich erwarte mir (konkrete) Info zu...“</i></p> <p><i>„Die Schulung ist für mich am Ende ein Erfolg, wenn...“</i></p> <p><i>„Peer- Berater/in sein ist für mich persönlich ein Gewinn, weil...“</i></p> <p>Visualisierung der Ergebnisse (z.B. auf Memokarten)</p>	30 Min	Karten, Stifte
	<p>2.2 Ordnen der Ergebnisse nach</p> <p>1) eher inhaltlichen (berufsbezogen- fachlichen) Gesichtspunkten (was kann/ werde ich vermitteln?) und</p> <p>2) nach Fragestellungen bezogen auf Beratung/ Tätigkeit als Peer- Berater/in an sich (wie werde ich es vermitteln?)</p>	20-30 Min	Flip Chart
	<p>2.3 Besprechung der Ergebnisse</p> <p>in der Großgruppe</p>	20-30 Min	

<p>Unit 3:</p>	<p>Input zum Thema „Berufliche Orientierung“</p>		
	<p>3.1 : Präsentation des Info Toolkits für Peer-Berater/innen: Zugang zu Infomaterial über eher technische Fragen:</p> <p>Wo finde gut zusammengefasste Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> - zu Ausbildungswegen und Ausbildungsberufen: <p>Wo bekomme ich Informationen über bestimmte Berufe/ berufliche Felder und diesbezüglich wichtige Themen wie benötigte Schulbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - zum Thema Bewerben/ Bewerbungsmappe: was muss alles in die Mappe mit hinein, wie schreibt man einen Lebenslauf, wie schreibt man ein Anschreiben etc. - zum Thema Vorstellungsgespräch: wie kann man sich vorbereiten, was muss man mitbringen, was sind typische Fragen etc. - Präsentation über hilfreiche Internetseiten für die berufliche Orientierung (z.B. www.planet-beruf.de in Deutschland) und Möglichkeiten der Unterstützung durch öffentliche Verwaltung. <p>Am besten findet dieser Teil der Schulung mit Zugang zum Internet statt, so dass vorgeschlagene Websites gleich zusammen angesehen werden können.</p>	<p>3 Std.</p>	<p>Material-Sammlung/ Info-Blätter "Berufliche Orientierung"</p> <p>PCs, Internetzugang</p>
	<p>3.2 Praktische Übung: Präsentation „Das ist mein Beruf/ meine Ausbildungsstätte“</p> <p>→ Teilnehmer/innen können ihren Beruf/ ihr Berufsfeld und ihren eigenen Weg dorthin und/ oder ihren Ausbildungsbetrieb beispielhaft in der Gruppe vorstellen. So üben sie zuerst Recherchieren und Zusammenfassen und dann das Präsentieren vor einer Gruppe.</p>	<p>15 Min. pro Teilnehmer/in plus Bearbeitungszeit</p>	<p>PCs, Internetzugang</p> <p>Drucker für Handouts (wenn vorhanden)</p>
	<p><i>Tipp: Die Berufsbildungsfachkraft sollte über zu allen Themen gut zusammengefasste Unterlagen haben, die die angehenden Peer- Berater/innen für ihre Tätigkeit erhalten.</i></p>		

Unit 4:	Input zum Thema „Begleiten und Beraten von Peers“	5 Std. 30 Min	
	<p>4.1 Was verstehen wir im gegebenen Kontext unter Beratung?</p> <p><u>Vorgeschlagene Methode:</u></p> <p>1) Diskussion in der Gruppe oder in Kleingruppen</p> <p>2) Input der Fachkraft zu allgemeinen Grundsätzen der Peer-Beratung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schweigepflicht - Vertraulichkeit - der Ratsuchende bestimmt die Themen - allgemeiner Rahmen einer Beratungssitzung: Zeit, Räumlichkeiten, Inhalte im Dialog mit der Gruppe 	30 min 1 Std.	Flip Chart Handout "Grundsätze der Beratung"
	<p>4.2 Was sollte ein/e Peer- Berater/in mitbringen</p> <p><u>Vorgeschlagene Methode:</u></p> <p>1) Abfrage/ Diskussion dazu in der Gruppe oder in Kleingruppen</p> <p>2) Input der Fachkraft zu den Eigenschaften, die Peer-Berater benötigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgeschlossenheit, Glaubwürdigkeit, Empathie und souveränes Auftreten - Positive Einstellung und die Fähigkeit positive Energie zu vermitteln, ohne die Dinge „durch eine rosarote Brille zu sehen“ - fähig sein Neugier und Interesse bei anderen zu wecken und zur gleichen Zeit neugierig und interessiert sein an Jugendlichen und den Bedürfnissen, die sie in der Phase ihrer beruflichen Orientierung haben - wortgewandt und fähig sein vor einer Gruppe zu sprechen - Fähigkeit mit Zurückweisung, Passivität und sogenannten „Killersätzen“ („Es wird sowieso nichts klappen“ – „ich werde nie eine Stelle finden“. usw.) zurecht zu kommen und angemessen darauf zu reagieren - Fähig sein die Perspektive zu wechseln und die Jugendlichen Ängste und Sorgen zu verstehen ohne sie zu verurteilen: 	30 min 1,5 Std.	Flip Chart Handout zu "Eigenschaften, die Peer-Berater benötigen"

	<p>die eigene Persönlichkeit, eigene Ansichten und Meinungen werden immer mit eingebracht und gleichzeitig soll man den anderen möglichst wertfrei sehen</p> <p>im Dialog mit der Gruppe</p>		
	<p>4.3 Wie Peer-Beratung durchgeführt wird</p> <p><u>Vorgeschlagene Methode:</u></p> <p>1) Abfrage/ Diskussion dazu in der Gruppe oder in Kleingruppen</p> <p>2) Input der Berufsbildungsfachkraft dazu, z.B. zu folgenden Fragestellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie kann ich mich vorbereiten? - Was kann ich anbieten?- Was könnte auf mich zukommen? - Wo sind ggf. die Grenzen meiner Beratung? <p>im Dialog mit der Gruppe</p>	<p>30 min</p> <p>1,5 Std.</p>	<p>Flip chart</p> <p>Handout zu "Wie man Peer-Beratung durchführt"</p>
	<p><i>Tipp: Die Berufsbildungsfachkraft kann zu Unit 3 und v.a. 4 das ImPrO-F-Trainingskurshandbuch verwenden.</i></p>		
Unit 5:	Praktische Übungen "Peer-Beratung"	circa 1 Std.	
	<p>Alle Teilnehmer/innen sollten die Gelegenheit haben im vertrauten, sicheren Rahmen der Gruppe (in der großen Gruppe oder in Kleingruppen), über Beispielsituationen zu reden/ Beispielsituationen zu bearbeiten, die im Lauf der Beratung aufkommen könnten. Es ist empfehlenswert, wenn Teilnehmer/innen ebenso kurze Beratungssequenzen spielen. Wenn möglich, sollten alle Teilnehmer/innen die Rolle des Beraters/ der Beraterin und die Rolle des Ratsuchenden mindestens einmal spielen. Die trainierende Fachkraft agiert hierbei als unterstützend. Die Gruppe kann beobachten und danach konstruktives Feedback geben.</p>		<p>Handouts: Beispiele von Beratungssituationen im Kontext der fachlichen/ beruflichen Orientierung</p>

Allgemeine Bemerkungen:

Die Zeitangaben in den Einheiten sind als Minimalangaben zu betrachten und können/sollten erweitert werden, wenn es die Zeit zulässt. Es ist empfehlenswert, dass das Training über mehrere aufeinander folgende Tage stattfindet, sodass die Teilnehmer/innen die Möglichkeit haben darüber nachzudenken, was sie gelernt haben und etwa mehr Zeit haben in ihrer zukünftigen Rolle als „Peer-Berater/in“ anzukommen.

4.3.1 Beispiel für ein Infoblatt zur Peer- Beratung für junge Jobsucher:

Info zur Peer – Begleitung und Beratung

Was sind Peer- Berater/innen? Was ist Peer – Begleitung?

Peer- Berater/innen sind engagierte junge Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende, die Sie auf dem Weg in den Job unterstützen wollen.

Peer- Beratung bedeutet, dass Sie sich Tipps und Anregungen zum Thema Berufseinstieg von jemand holen können, der den Schritt ins Arbeitsleben bereits hinter sich gebracht hat.

Die Peer-Berater/innen wurden auf diese Tätigkeit vorbereitet. Er/Sie wird Sie mit seinem/ihrem Wissen, (persönlicher) Erfahrung, Ideen und Impulsen im Bereich der beruflichen Orientierung unterstützen. Sie werden Sie auf Ihrem Weg begleiten.

Wie funktioniert das?

Die Peer- Berater/innen kommen in den Kurs und stellen sich und ihr Angebot vor. Wenn Sie es ausprobieren wollen, sich von einem/r Peer- Berater/in begleiten zu lassen, vereinbaren Sie gemeinsam Datum, Ort und Uhrzeit für das erste Gespräch. Bei Bedarf können dann weitere Termine und die Themen ausgemacht werden.

Die Berater/innen sind ehrenamtlich tätig, die Beratungssitzungen sind **kostenlos**.

Alles, worüber während der Beratung geredet wird, ist **vertraulich**. Alle Daten bleiben geheim, es sei denn sie sollen mit ausdrücklicher Genehmigung weiter gegeben werden.

Der Kontext der Beratung ist die fachliche/ berufliche Orientierung. Sie entscheiden über die Themen der Beratungssitzungen. Sie können jederzeit stopp sagen, das heißt, Sie reden nur über Dinge, über die Sie reden wollen.

Neugierig geworden? Noch Fragen?

Sie können alle weiteren Anliegen mit Ihrer Lehrkraft besprechen.

Probieren Sie es doch einfach mal aus!

4.3.2 Beispiel Vereinbarung über Peer- Beratung für Jugendliche

Vereinbarung

zwischen _____ (Berater/in) und
 _____ (Beratungssuchende/r)

Rahmenbedingungen

Ort:

Raum:

geplanter zeitlicher Umfang:

Termine:

Themen, die besprochen werden sollen:

Grundsätze der Beratung:

Der/die Peer- Berater/in wurde auf seine Beratertätigkeit vorbereitet. Er/ sie ist jemand, der Sie mit seinem/ ihrem Wissen, seiner/ ihrer (persönlichen) Erfahrung, seinen/ ihren Ideen und Impulsen im Bereich berufliche Orientierung unterstützen will. Er/ sie kann Sie ein Stück des Weges begleiten.

Er ist kein/e Lehrer/in, Trainer/in und kein/e langjährig ausgebildete/r Berater/in. Bei weiterführenden Fragen, Unsicherheiten etc. steht immer Ihr/e Kursbetreuer/in zur Verfügung! Diese Fachkraft trägt zudem die volle Verantwortung für die Beratung.

Die Beratung ist **kostenfrei**. Der/ die Berater/in kommt ehrenamtlich. Getroffene Vereinbarungen (z.B. Termine) sollten auf jeden Fall eingehalten werden bzw. rechtzeitig verschoben werden, wenn sie einmal nicht eingehalten werden können.

Für die ganze Beratungszeit und auch für danach gilt die **Schweigepflicht**. Alles, über das gesprochen wird, bleibt im Raum. Alle Daten bleiben vertraulich, solange nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird. Ohne vorherige Rücksprache wird über nichts aus den Beratungen mit anderen Personen gesprochen.

Der Kontext der Beratung ist die berufliche Orientierung. Der Beratungssuchende bestimmt die Themen der Beratung. Er/ Sie kann jederzeit Stopp sagen, d.h. er spricht nur über Dinge, über die er/ sie sprechen will.

Unterschrift Beratungssuchende/r:

Unterschrift Berater/in:

Modul 4 Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung

1. EINLEITUNG

1.1 Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung

2. WO STEHEN WIR AKTUELL?

2.1 Einschätzung der aktuellen Situation

2.2 Best-Practice-Beispiele aus Österreich

3. WO WOLLEN WIR HIN?

3.1 Zukunftsvisionen

4. WIE GELANGEN WIR DORTHIN?

4.1 Ziele setzen mit Hilfe der SMART-Methode

5. ABSCHLUSS

5.1 Zusammenfassung des Lehrgangsmoduls: Inhalt, Aktivitäten & Lernergebnisse

Name: Kareem

Aufenthaltsland: Österreich

Alter: 22

Kareem wurde in Ghazni, Afghanistan, geboren, von wo aus er mit 16 Jahren nach Österreich floh. Während er in Afghanistan lebte, besuchte Kareem 6 Jahre die Grundschule – davon verbrachte er zwei oder drei in der Moschee, wo er Lesen und Schreiben lernte.

Kareems Vater besaß einen Laden. Kareem berichtet: „Meine Kindheit endete als mein Vater erschossen wurde. In Afghanistan schließt Feindschaft alle männlichen Familienmitglieder ein. Meine Mutter hatte Angst um mein Leben und entschied, dass ich Afghanistan verlassen musste.“ So kam er nach Österreich. Er erhielt Unterricht in Deutsch als Fremdsprache in dem Heim für Flüchtlinge, in dem er wohnte. Auf diesem Weg lernte er Deutsch. Er begann dann mit der Abendschule und erreichte seinen Hauptschulabschluss. Seine Lehrkräfte und Freunde unterstützten ihn. Als Teilnehmer in dem Kunstprojekt *schau.Räume 11 | Räume – Migration*, bemerkte Kareem, „Es gibt andere Menschen [wie mich].“ Er war nicht allein in seiner Situation. Er sagte, „ich habe dort den ersten Schritt meines Lebens gemacht“. Kurz danach erhielt Kareem eine Aufenthaltsgenehmigung für Österreich. Er arbeitet aktuell für eine Fast-Food-Kette und würde gerne seine Ausbildung fortsetzen um seinen Traum zu verwirklichen Bankkaufmann zu werden.

Kareem ist außerdem in Therapie um seine traumatischen Erlebnisse während seiner Kindheit und seine Erfahrung als Flüchtling zu verarbeiten.

Ansatz

Das Modul 4 dieses Trainingskurses legt den Schwerpunkt auf die Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung. Das Miteinbeziehen von Unternehmen ist aus drei Gründen wichtig: Erstens kann dies dabei helfen Interesse und Begeisterung für einen zukunftsfähigen Berufsweg zu schaffen; zweitens kann es jungen Menschen dabei helfen den für sie am besten passenden Beruf zu finden; und drittens kann es helfen, Qualifikationsdefizite auszugleichen.

Das Modul beginnt mit der Frage WO STEHEN WIR AKTUELL. Die Teilnehmenden werden darum gebeten die aktuelle Situation in ihrem Umfeld einzuschätzen und erhalten dann Best-Practice-Beispiele, um Benchmarking zu erleichtern. Als nächstes wird die Frage WO WOLLEN WIR HIN angesprochen: in einer angeleiteten (Gruppen-) Arbeit beginnen die Teilnehmenden sich ihre Zukunft vorzustellen. Abschließend beschäftigen sie sich mit der Thematik WIE GELANGEN WIR DORTHIN, indem sie die SMART – Methode zur Zielsetzung verwenden.

Das Modul schließt ab mit einer kurzen Wiederholung des behandelten Materials und einer Gruppendiskussion über die Thematik Jugendarbeitslosigkeit und verwandte Themen.

Copyright

Besonderer Dank gilt Ashoka's Youth Venture[®] (www.youthventure.org), die Erlaubnis gaben ihr YouTube Video über S.M.A.R.T. Ziele zu verwenden.

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit	Ressourcen
1	<p>Einleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> Jugendarbeitslosigkeit in Europa – aktuelle Fakten & Zahlen Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung – warum ist dies wichtig 	<p>Gruppendiskussion – Aufwärmphase</p> <ul style="list-style-type: none"> Die/ der Kursleiter/in regt mit folgenden Worten eine Diskussion an: ‚Wir alle sind hier, weil wir wissen, dass etwas getan werden muss, um die steigende Flut an arbeitslosen jungen Menschen in Europa einzudämmen.‘ Die/ der Kursleiter/in stellt die jüngsten Statistiken vor. Die/ der Kursleiter/in zieht Laszlo Andors Zitat (Notizen: Abschnitt 1) heran (‚Die Jugendarbeitslosigkeit kann katastrophale Folgen...‘) und legt dar, dass der Schwerpunkt des Moduls auf der Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung liegen soll. Die/ der Kursleiter/in stellt den Lehrgangsteilnehmern die Frage ‚Denken Sie es ist wichtig Unternehmen einzubeziehen? Warum? Kenn Sie konkrete Beispiele, wie dies in Ihrem Umfeld getan wurde?‘ Die/ der Kursleiter/in erläutert ‚In diesem Modul geht es um drei Gründe dafür, warum Unternehmen bei der beruflichen Orientierung miteinbezogen werden sollen...‘. Die/ der Kursleiter/in gibt einen kurzen Überblick über den Aufbau des Moduls. 	15 Min	<p>Laptop, Beamer, Flipchart, Flipchartstifte, die aktuellsten Statistiken über Jugendarbeitslosigkeit</p> <p>http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/news_releases</p> <p>http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends</p> <p>oder Referenz zum NYT Artikel vom 10. Mai 2013</p> <p>http://www.nytimes.com/interactive/2013/05/10/business/Germany-Stands-Alone.html?emc=eta1,</p> <p>Zitat Laszlo Andors (Notizen: Unit 1)</p>

<p>Lernergebnisse</p>	<p>Kenntnisse</p> <p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Ernst der Lage bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit in Europa richtig einzuschätzen • zu erklären, warum es wichtig ist, Unternehmen bei der beruflichen Orientierung miteinzubeziehen • den Aufbau des Moduls zu beschreiben 		
------------------------------	--	--	--

<u>Abschnitt</u>	<u>Inhalt</u>	<u>Methoden/ Tools</u>	<u>Zeit</u>	<u>Ressourcen</u>
<p>2</p>	<p>Wo stehen wir aktuell?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einschätzung der aktuellen Lage • Best-Practice-Beispiele 	<p>Ideenfindung/ Brainstorming</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die/ der Kursleiter/in gestaltet die Übungen zur Ideenfindung je nach Zusammensetzung der Gruppe (d.h. homogen/ heterogen) (Notizen: Unit 2). • Die Lehrgangsteilnehmer/innen präsentieren die Ergebnisse im Plenum. <p>Präsentation von Best-Practices</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die/ der Kursleiter/in stellt Best-Practice-Beispiele vor (Notizen: Abschnitt 2). 	<p>90 Min</p>	<p>Laptop, Beamer, Internetzugang (im Fall von Online-Recherchen), Flipchart, Flipchartstifte, Arbeitsblatt ‚Einschätzung der aktuellen Situation‘, Handout Best-Practice-Beispiele</p>
<p>Lernergebnisse</p>	<p>Kenntnisse</p> <p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Praktiken, die aktuell in ihrem/ seinem Umfeld zur Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung angewandt werden, zu 	<p>Fähigkeiten</p> <p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die benannten Praktiken in drei unterschiedliche Kategorien zu unterteilen. 	<p>Kompetenzen</p> <p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsvergleiche zwischen den benannten Praktiken und Best-Practice-Beispielen anzustellen 	

	<p>benennen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Best-Practices zur Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung zu beschreiben. 		
--	--	--	--

<p>Anwendung mit jungen Menschen</p> <p>In den Best-Practice-Beispielen, die in dieser Einheit vorgestellt werden, wird auf ausgewählte Projekte/Programme, einschließlich eines Forschungsprojektes (siehe Organisation 1), Bezug genommen. In Schritt 5 des vorgeschlagenen Forschungsprojektes berichten junge Menschen über ihre Ergebnisse und Erfahrungen. Ein modifiziertes Arbeitsblatt zur Einschätzung der aktuellen Situation kann verwendet werden um diese Reflektion zu leiten.</p>	<p>Wo stehen wir aktuell?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einschätzung der aktuellen Situation 	<p>Ideenfindung/ Brainstorming</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Arbeitsblatt zur Einschätzung der aktuellen Situation, das in dieser Einheit vorgestellt wurde, kann für den Gebrauch mit jungen Menschen modifiziert werden. Zum Beispiel können die folgenden Fragen gestellt werden: Welchen Job finde ich interessant und spannend? Welcher Beruf passt zu meiner Persönlichkeit und meinen Fähigkeiten? Welche Fähigkeiten muss ich mir aneignen, um bestmöglich für meinen Wunschberuf vorbereitet zu sein? 	<p>90 Min</p>	<p>modifiziertes Arbeitsblatt zur Einschätzung der aktuellen Situation: http://www.impro-f.eu</p>
--	---	---	----------------------	---

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit	Ressourcen
3	Wo wollen wir hin? <ul style="list-style-type: none"> Zukunftsvision 	Brainstorming <ul style="list-style-type: none"> Die/ der Kursleiter/in erläutert ‚Wir haben nun eine genauere Vorstellung davon, wo wir stehen und was in anderen Teilen Europas geschieht. Welche Praktiken würden Sie eventuell gerne in ihrem Umfeld einführen? Sind Sie womöglich bereits zu etwas Neuem inspiriert worden?‘ Die/ der Kursleiter/in passt die Übung der jeweiligen Situation je nach Zusammensetzung der Gruppe (homogen/ heterogen) an. 	30 Min	Laptop, Beamer, Flipchart, Flipchartstifte
Lernergebnisse	Kenntnisse Sie/ er ist in der Lage... <ul style="list-style-type: none"> sich vorzustellen, neue Praktiken in eine bereits existierende Struktur zu integrieren. 	Fähigkeiten Sie/ er ist in der Lage... <ul style="list-style-type: none"> neue Praktiken auszuwählen, die die bisherigen ergänzen. 	Kompetenzen	Sie/ er ist in der Lage... <ul style="list-style-type: none"> Anderen mitzuteilen, wie die neuen Praktiken die bisherigen ergänzen werden.
Anwendung mit jungen Menschen Nachdem sie über ihre Erfahrungen berichtet und reflektiert haben, können die jungen Menschen nun beginnen sich selbst in einem der Berufe vorzustellen, die sie als interessant und spannend identifiziert haben. Beachte: Dies ist eine Fortführung von Schritt 5 des vorgeschlagenen Forschungsprojektes, das in den Best-Practice-Beispielen vorgestellt wurde (siehe Organisation 1)	Wo wollen wir hin? <ul style="list-style-type: none"> Zukunftsvision 	Ideenfindung <ul style="list-style-type: none"> Abhängig von der Zusammensetzung der Gruppe passt die/ der Kursleiter/in die Übung der jeweiligen Situation an. Beispielsweise könnte sie/er eine Übung zur Visualisierung in einer Gruppe durchführen, die Gruppe in Kleingruppen von Teilnehmenden mit ähnlichen Berufsinteressen aufteilen oder Zweiergruppen für Peer-Interviews bilden lassen 	30 Min	Laptop, Beamer, Flipchart, Flipchartstifte

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit	Ressourcen
4	Wie gelangen wir dorthin? <ul style="list-style-type: none"> Festlegung von SMART-Zielen 	Gruppendiskussion - Aufwärmphase <ul style="list-style-type: none"> Die/ der Kursleiter/in stellt kurz den Abschnitt vor und fragt ‚Haben Sie schon einmal etwas von SMART-Zielen gehört?‘ Ja: Die/ der Kursleiter/in stellt die Begrifflichkeiten vor und erklärt ihren Ursprung. Nein: Die/ der Kursleiter/in entwickelt mit den Teilnehmenden, was man unter SMART-Zielen verstehen könnte Präsentation von SMART-Zielen <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer/innen schauen sich ein zweiminütiges Video an und/ oder lesen die Transkription des Videos in der Gruppe (laut). Die/ der Kursleiter/in hakt nach zum Verständnis in der Gruppe. Übung zum Setzen von SMART-Zielen <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer/innen bearbeiten in Kleingruppen das Arbeitsblatt zur Zielsetzung mittels der SMART-Methode. Die Teilnehmer/innen präsentieren der Gesamtgruppe ihre Ziele und erhalten Feedback. 	90 Min	Laptop, Beamer, Flippchart, Flippchartstifte, YouTube-Video zu SMART-Zielen: http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o , Transkription des YouTube-Videos zu SMART-Zielen, Arbeitsblatt zur Zielsetzung mittels der SMART-Methode
Lernergebnisse	Kenntnisse Sie/ er ist in der Lage... <ul style="list-style-type: none"> ein SMART-Ziel zu beschreiben und ein Beispiel für ein solches zu geben 	Fähigkeiten Sie/ er ist in der Lage... <ul style="list-style-type: none"> ihre/ seine eigenen SMART-Ziele zu entwickeln geeignete Maßnahmen zum Erreichen ihrer/ seiner SMART-Ziele zu ergreifen 	Kompetenzen Sie/ er ist in der Lage... <ul style="list-style-type: none"> SMART-Zielsetzungsmethoden bei berufsbezogenen Aktivitäten anzuwenden die Effektivität von Zielformulierungen kritisch zu untersuchen Andere bei der Formulierung ihrer eigenen SMART-Ziele anzuleiten 	

<p>Anwendung mit jungen Menschen Nachdem sie sich vorgestellt haben wohin sie wollen, setzen sich die jungen Menschen SMART-Ziele. Beachte: Dies ist Schritt 6 des vorgeschlagenen Forschungsprojektes, das in den Best-Practice-Beispielen vorgestellt wurde (siehe Organisation 1)</p>	<p>Wie gelangen wir dorthin?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von SMART-Zielen 	<p>Gruppendiskussion – Aufwärmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie oben dargestellt <p>Präsentation der SMART-Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie oben dargestellt <p>Übung zum Setzen von SMART-Zielen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie oben dargestellt 	<p>90 Min</p>	<p>Laptop, Beamer, Flippchart, Flippchartstifte, YouTube-Video zu SMART-Zielen: http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o, Transkription des YouTube-Videos zu SMART-Zielen, Arbeitsblatt zur Zielsetzung mittels der SMART-Methode</p>
--	---	---	----------------------	--

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit	Ressourcen
5	<p>Abschluss</p> <ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassung des Lehrgangsmoduls 	<p>Gruppendiskussion – Abschluss</p> <ul style="list-style-type: none"> Die/ der Kursleiter/in erklärt ‚Dieses Modul hatte drei Zielsetzungen: erstens, verschiedene Gründe dafür zu nennen, warum die Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung so wichtig ist; zweitens, den Teilnehmer/innen die Gelegenheit zu geben, die in ihrem Umfeld üblichen Praktiken kritisch zu reflektieren; und drittens, Ziele zur Ergänzung dieser Praktiken festzulegen.‘ Der/ die Kursleiter/in sagt ‚In diesem Modul haben Sie die aktuelle Situation in Ihrem Umfeld selbst eingeschätzt, anhand von Best-Practice-Beispielen Leistungsvergleiche mit den dort angewandten Praktiken durchgeführt, festgelegt, wo es hingehen soll und den Weg dorthin mittels der SMART-Methode beschrieben.‘ Die/ der Lehrgangleiter/in stellt die Frage ‚Was erhoffen Sie sich, nach Abschluss des Lehrgangs in Kürze in die Praxis umsetzen zu können?‘ ‚Erwarten Sie Schwierigkeiten – wenn ja, wie können diese bewältigt werden?‘ 	15 Min	<p>Laptop, Beamer, Internetzugang für YouTube Videos, Flippchart, Flippchartstifte, YouTube-Videos über die Programme Youth Guarantee und European Alliance for Apprenticeships: https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSFI8Q und https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw, Laszlo Andors Vortrag in Madrid vom 13. Mai 2013 mit dem Titel ‚Youth guarantee must be a top priority‘ (Youth Guarantee muss höchste Priorität haben): http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-400_en.htm,</p>
Lernergebnisse	<p>Kenntnisse</p> <p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> den Sinn und Zweck dieses Moduls zu erklären die in diesem Modul gemachten Übungen zu beschreiben 	<p>Fähigkeiten</p> <p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> den Schwierigkeitsgrad des Erreichens von SMART-Zielen zu bewerten 	Kompetenzen	<p>Sie/ er ist in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> über den Wert der Zielsetzung mittels der SMART-Methode zu reflektieren ihre/ seine Kenntnisse in Diskussionen über die Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung anzuwenden

Modul 4 Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung

Abschnitt 1 EINLEITUNG

Im März 2013 waren Studien zufolge 24% der unter 25-Jährigen in der Eurozone und 23,5% in allen 27 EU-Mitgliedsstaaten ohne Beschäftigung. Im Vergleich hierzu waren es im Vorjahr 22,5% beziehungsweise 22,6% gewesen. Im Januar stieg dieser Anteil in Griechenland auf schockierende 59,1%, in Spanien auf 55,9%, in Italien auf 38,4% und in Portugal auf 38,3% (vgl. AFP 2013).

Laszlo Andor, EU-Kommissar für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung, kommentierte die Situation mit den folgenden Worten: „Die Jugendarbeitslosigkeit kann katastrophale Folgen nach sich ziehen, besonders wenn sie von anhaltender Dauer ist, denn dann werden die betroffenen jungen Menschen möglicherweise nicht nur vom Arbeitsmarkt sondern auch von der Gesellschaft insgesamt abgeschnitten... Die Institutionen und Regierungen der EU, die Geschäfts- und Sozialpartner aller Ebenen müssen alles in ihrer Macht Stehende unternehmen, um das Heranwachsen einer ‚verlorenen Generation‘ zu vermeiden.“ (AFP 2013)

In Modul 4 dieses Fortbildungslehrgangs wird der Schwerpunkt auf die Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung gelegt, ein Thema, das aus drei Gründen von großer Bedeutung ist: Erstens kann eine solche unternehmerische Beteiligung dazu beitragen, Interesse und Enthusiasmus bei der Wahl von Berufswegen mit Zukunftsperspektiven zu wecken; zweitens bekommen junge Menschen so die Möglichkeit, sich für diejenigen beruflichen Laufbahnen zu entscheiden, die am besten zu ihnen passen; und drittens kann die Einbeziehung von Unternehmen dabei helfen, Qualifikationsdefizite auszugleichen.

Am Anfang des Moduls steht die Frage WO STEHEN WIR AKTUELL. Hier werden die Lehrgangsteilnehmer/innen vor die Aufgabe gestellt, die aktuelle Situation in den jeweiligen Partnerländern einzuschätzen, um anschließend als Grundlage für Leistungsvergleiche mit Best-Practice-Beispielen vertraut gemacht zu werden. Es folgt eine angeleitete Übung, bei der es um die Frage WO WOLLEN WIR HIN gehen soll und die Teilnehmenden mit dem Entwerfen von Zukunftsvisionen beginnen. Zum Abschluss soll unter Anwendung der SMART-Zielsetzungsmethode das Thema WIE GELANGEN WIR DORTHIN bearbeitet werden.

Das Modul endet mit einer kurzen Zusammenfassung der abgehandelten Inhalte und einer thematischen Diskussion über Jugendarbeitslosigkeit.

Abschnitt 2 WO STEHEN WIR AKTUELL?

In diesem Abschnitt sollen die Teilnehmer/innen Einschätzungen zu folgenden Themenbereichen treffen: Inwieweit werden Unternehmen in den Partnerländern bereits in den Bereich der beruflichen Orientierung miteinbezogen, um bei jungen Menschen Interesse und Begeisterung für die Planung von Berufswegen mit Zukunftsperspektiven zu wecken? Wie sieht die unternehmerische Beteiligung in diesem Bereich aus, wenn es darum geht, junge Menschen bei der Wahl passender beruflicher Laufbahnen zu unterstützen? Und wie steht es um die Einbeziehung von Unternehmen bei der beruflichen Orientierung, wenn Qualifikationslücken geschlossen werden sollen? Anschließend werden den Teilnehmenden Best-Practice-Beispiele aus allen drei Bereichen vorgestellt, um Leistungsvergleiche anstellen zu können.

Die/ der Kursleiter/in hat in diesem Abschnitt beträchtlichen Spielraum bei der Gestaltung der Aktivität zur Ideenfindung und kann sich frei nach der demographischen Zusammensetzung der Gruppe (homogene oder heterogene Gruppe) richten. Handelt es sich beispielsweise um eine homogene Gruppe (d.h. alle Teilnehmenden gehören demselben Umfeld an), so kann sie/ er eine Einteilung in drei kleinere Gruppen vornehmen, die jede für sich mit der Ideenfindung zu einer der drei Fragen beauftragt wird. Ist die Gruppe heterogen, so kann die Bearbeitung der Aufgaben in ganz ähnlicher Weise zunächst auf Arbeitsgruppen aufgeteilt und später in der Gesamtgruppe durchgeführt werden. Hinweis: Es kann zu Überschneidungen mit den in Abschnitt 1 entwickelten Gedanken und Ideen kommen.

Es wird ein Arbeitsblatt zur Einschätzung der aktuellen Situation bereitgestellt (Tabelle: Abschnitt 2).

Bei der Präsentation der Best-Practices hat die/ der Kursleiter/in ebenfalls großen Spielraum. Beispiele hierfür lassen sich dem entsprechenden Handout im Abschnitt mit den Lehrgangsmaterialien für dieses Modul entnehmen. Auf welche Weise genau die Informationen den Teilnehmenden präsentiert werden, bleibt jedoch der/ dem Kursleiter/in überlassen. Beispielsweise kann die Gruppe in sechs kleinere Gruppen geteilt werden, von denen jeder ein Best-Practice-Beispiel gegeben wird. Die Gruppen bereiten kurze Präsentationen ihres Beispiels vor um sie den anderen Gruppen vorzustellen.

Abschnitt 3 WO WOLLEN WIR HIN?

Nun, da die Teilnehmenden eine Vorstellung davon haben, wo sie im Moment stehen und was in anderen Teilen Europas geschieht, sollen sie sich Gedanken darüber machen, welche neuen Praktiken sie gerne in ihrem eigenen Umfeld einführen würden. Eventuell wurden sie auch bereits zu neuen Ideen inspiriert.

Die/ der Kursleiter/in kann diese Aktivität je nach Beschaffenheit der Gruppe, mit der sie/ er arbeitet, flexibel gestalten. Jedoch sollte sie/ er darauf achten, dass die Ideen, die dabei entwickelt werden, sich auf eine der folgenden drei Fragestellungen beziehen: Wie werden Unternehmen in den Prozess der beruflichen Orientierung miteinbezogen, um dabei zu helfen, Interesse und Begeisterung für Berufe mit Zukunftsperspektiven zu wecken? Wie werden Unternehmen in die berufliche Orientierung miteinbezogen, um den jungen Menschen dabei zu helfen, für sie geeignete berufliche Laufbahnen zu wählen? Und wie werden Unternehmen bei der beruflichen Orientierung einbezogen, um dabei zu helfen, Qualifikationslücken zu schließen?

Abschnitt 4 WIE GELANGEN WIR DORTHIN?

Nachdem die Teilnehmer nun ermittelt haben WO SIE STEHEN und WO SIE HIN WOLLEN, soll es für sie um die Frage WIE GELANGEN WIR DORTHIN gehen. Die Antwort auf die Frage lautet: durch das Festlegen von SMART-Zielen. SMART ist eine beliebte Methode, eine Art Gedächtnisstütze, die zur effektiven Zielsetzung verwendet werden kann. Bekannt wurde der Begriff erstmals durch seine Verwendung in einem von George T. Doran, Berater und ehemaligem Leiter der Unternehmensplanungsabteilung der Wasserkraftwerke von Spokane im US-Bundesstaat Washington, verfassten und 1981 in *Management Review* erschienenen Artikel mit

dem Titel ‚There’s a S.M.A.R.T. way to write management’s goals and objectives‘ (Es gibt eine S.M.A.R.T.e – intelligente – Art und Weise, Managementziele und -absichten festzuschreiben).

Bei Doran steht S.M.A.R.T. für:

- Specific (spezifisch) – geben Sie genau an, welchen Bereich Sie verbessern möchten
- Measurable (messbar) – messen Sie den Fortschritt oder schlagen Sie zumindest einen Gradmesser für Fortschritt vor
- Assignable (zuweisbar) – geben Sie an, wer wofür zuständig ist
- Realistic (realistisch) – finden Sie heraus, welche Ergebnisse sie angesichts der verfügbaren Ressourcen erreichen können
- Time-related (zeitabhängig) – geben Sie an, wann das (die) Ergebnis(se) erreicht werden können

Nach über dreißig Jahren hat sich eine Reihe unterschiedlicher Interpretationen der Abkürzung S.M.A.R.T. etabliert, die je nach Bedarf und Verwendungszweck übernommen werden können:

	Hauptbegriff	Nebenbegriffe
S	specific (spezifisch)	significant (aussagekräftig), simple (einfach), stretching (sich erstreckend auf...)
M	measurable (messbar)	manageable (umsetzbar), meaningful (relevant), motivational (motivierend)
A	attainable (erreichbar)	acceptable (akzeptabel), achievable (erreichbar), actionable (umsetzbar), action-focused (handlungsorientiert), adjustable (anpassbar), agreed (vereinbart), aligned (abgestimmt), ambitious (ehrgeizig), appropriate (angemessen), aspirational (angestrebt), assignable (zuweisbar)
R	relevant (sachdienlich)	result-based (ergebnisbezogen), results-oriented (ergebnisorientiert), resourced (ressourcengestützt), resonant (Resonanz erzeugend), realistic (realistisch)
T	time-bound (termingebunden)	tangible (greifbar), time-based (zeitabhängig), time-boxed (innerhalb eines Zeitfensters), timed (zeitlich abgestimmt), time-framed (innerhalb eines Zeitrahmens), time-limited (zeitlich begrenzt), time-oriented (zeitlich orientiert), time-specific (terminspezifisch), timetabled (zeitlich geplant), trackable (nachvollziehbar)
<p><i>SMART criteria.</i> Verfügbar unter http://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria; aufgerufen am 3. Mai 2013.</p>		

Im vorliegenden Abschnitt dieses Moduls werden folgende Begriffe verwendet: specific (spezifisch), measurable (messbar), actionable (umsetzbar), realistic (realistisch) and timely (terminiert). Die verwendeten Methoden/ Tools sind in Table: Abschnitt 4 dargestellt.

Abschnitt 5 ABSCHLUSS

Dieses Modul hatte drei Ziele: erstens, darzulegen, aus welchen Gründen es wichtig ist, Unternehmen bei der beruflichen Orientierung miteinzubeziehen; zweitens, den Lehrgangsteilnehmer/innen Gelegenheit dazu zu geben, die in ihrem eigenen Umfeld angewandten Praktiken kritisch zu reflektieren; und drittens, Ziele für die Weiterentwicklung dieser Praktiken festzulegen.

Die Teilnehmer/innen trafen Einschätzungen bezüglich der aktuellen Situation in ihrem eigenen Umfeld, verorteten die Leistungsfähigkeit der dort üblichen Praktiken anhand von Best-Practice-Beispielen, definierten zu erreichende Ziele und planten den Weg für das Erreichen dieser Ziele mithilfe der SMART-Methode.

Hinweis: Je nachdem, wo sich das Abschlussgespräch am Ende des Moduls hin entwickelt, kann die/ der Kursleiter/in die Teilnehmenden auf die Programme *Youth Guarantee* und *European Alliance for Apprenticeships* aufmerksam machen.

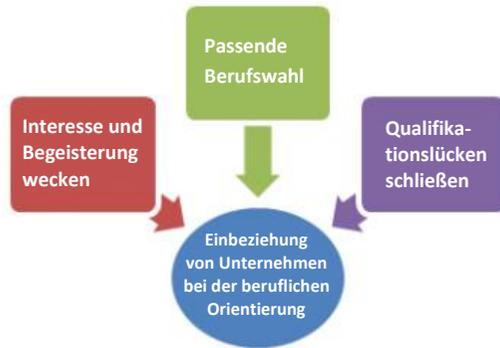
Weitere Informationen hierüber sind unter <https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw> sowie in Laszlo Andors Vortrag mit dem Titel 'Youth guarantee must be a top priority' (Youth Guarantee muss höchste Priorität haben, Tabelle: Abschnitt 5) verfügbar.

1 Interesse und Begeisterung wecken

2 passende Berufswahl

3 Fähigkeitslücken schließen

Was geschieht bereits...



...in Ihrem Umfeld?

Sammeln Sie Ideen und teilen Sie sie mit den Anderen.

Was funktioniert gut / nicht so gut? Warum?

Best-Practice-Beispiele – Einbezug von Unternehmen in die berufliche Orientierung

ORGANISATION 1 - CARINTHIAN INTERNATIONAL CLUB (CIC) WWW.CIC-NETWORK.AT

Der Carinthian International Club wurde 2009 von acht Organisationen (for-profit und gemeinnützig) gegründet, um die Unternehmensbindung ausländischer Mitarbeiter/innen zu verbessern. Sie wollten hochqualifizierten Ausländer/innen, die in Kärnten leben und arbeiten, eine höhere Lebensqualität bieten, indem eine Plattform zur Vernetzung geschaffen wurde, die kulturübergreifenden Austausch und Integration anregen sollte. Die Gründer haben es schnell geschafft eine solche Plattform zu etablieren. Bei heute stolzen 33 Mitgliedsbetrieben und nahezu 400 individuelle Mitgliedern, hat sich die Arbeit von CIC auf Projekte ausgeweitet, die darauf abzielen, die Leistung von Teams und Organisationen zu erhöhen, indem das kulturübergreifende Verständnis verbessert wird, z.B. durch ihr kürzlich entwickeltes „Diversity Compass“- Tool für das Personalwesen. Der Entwurf und die Implementierung von Projekten wie dem Diversity Compass erfordert enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Betrieben und deren Angestellten. Um diese Zusammenarbeit zu erleichtern, spricht CIC die Partnern (z.B. Stakeholder in einer Firma unter Beteiligung von Vertretern der HR und der Gruppe von Mitarbeiter/innen, die sie unterstützen) in einer vorausgehenden Diskussion an, mit dem Ziel die Herausforderungen in Bezug auf ein bestimmtes Thema zu identifizieren. Durch den Einsatz offener und geschlossener Fragen ist es möglich herauszufinden, was für mögliche Partner von übergeordneter Bedeutung ist. Diese Informationen können dann in ein Angebot zur Zusammenarbeit einbezogen werden, das sich auf die Kernthemen konzentriert, die von den Partnern genannt wurden.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE / PROGRAMME

Im Kontext der beruflichen Orientierung von jungen Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, kann der Ansatz von CIC zur Zusammenarbeit mit Betrieben direkt angewandt werden. Zum Beispiel könnte ein/e Trainer/in, der mit jungen Menschen arbeitet, ein Erforschungsprojekt mit seiner/ihrer Gruppe durchführen, um die Abstimmung zwischen den Anforderungen möglicher Arbeitgeber/innen und den Fähigkeiten junger arbeitssuchender Menschen zu erleichtern und damit gleichzeitig den jungen Menschen helfen, die grundlegenden Fähigkeiten zu entwickeln, die von den anspruchsvollen, leistungsorientierten Arbeitsplätzen des 21. Jahrhunderts von Arbeitskräften gefordert werden. Ein solches Projekt müsste folgende Schritte beinhalten: 1. Unternehmen in der Gegend zu ermitteln, 2. die zuständigen Vertreter der Personalabteilung und deren Kontaktdaten zu ermitteln, 3. ein Treffen mit den Vertretern der Personalabteilung und bis zu 3 Lernenden zu vereinbaren; 4. sich zu treffen um über den Betrieb, zukünftige Stellen, Anforderungen an die Ausbildung und Möglichkeiten zu diskutieren, indem die Methode von CIC für "vorausgehende Gespräche" angewandt wird, wie sie oben beschreiben wurde, dann 5., zurück im Unterricht/ Training um über die Ergebnisse zu berichten und Erfahrungen zu reflektieren, um schließlich 6. sich Smart-Ziele für die nächsten beruflichen Schritte zu setzen. Bitte beachten: Trainingsmaterial für das Forschungsprojekt ist verfügbar unter www.impro-f.eu.

ORGANISATION 2 – DIE BERUFS- UND BILDUNGSORIENTIERUNG KÄRNTEN (BBOK)

EDUCATIONAL & PROFESSIONAL GUIDANCE CARINTHIA (EPGC) WWW.BBO-KAERNTEN.AT

Wenn Schülerinnen und Schüler im österreichischen Schulsystem die achte Klasse abschließen, dann müssen sie eine Entscheidung treffen, die einen entscheidenden Einfluss auf ihre berufliche Zukunft hat. Sie müssen sich zwischen der Möglichkeit höherer Bildung und der Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung entscheiden. Die Initiative Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK) unterstützt Lehrkräfte und Eltern von Schülerinnen und Schülern der siebten und achten Klasse bei diesem Entscheidungsprozess. Das BBOK bildet das Verbindungsstück zwischen dem Schulsystem, der Arbeitswelt und der Welt der höheren Bildung. Das BBOK entwirft und organisiert innovative Projekte und Veranstaltungen. Diese Aktivitäten zielen alle darauf ab, die Beratung und Entscheidungskompe-

tenz der Jugendlichen zu bekräftigen, sowie ihr Vermögen den richtigen Weg in ihre berufliche Zukunft zu finden. Dennoch sind die hauptsächlichen Zielgruppen der BBOK Lehrkräfte, Arbeitgeber/innen, Eltern und andere Organisationen. Sie sind die Akteure in den Projekten und Veranstaltungen, an denen die Jugendlichen teilnehmen. Die Bandbreite der Projekte beschreibt eine große Vielfalt von Themen. Sie umfasst Aktivitäten, die sich auf eine vorsichtige/wohlbedachte Konfrontation mit individuellen Interessen und Fähigkeiten konzentrieren, bis hin zu Aktivitäten, die es den Jugendlichen ermöglichen, Berufe unter realen Bedingungen zu erproben. Sie zielen alle auf die Verbesserung ihrer Fähigkeit ab, ihre eigenen Kompetenzen einzuschätzen und einzuschätzen, was eine Beschäftigung in verschiedenen Berufen bedeutet. Die BBOK hat eine Belegschaft von neun Beratungsfachkräften. Bis heute haben diese mit 68 weiterführenden Schulen und 16 Gymnasien zusammengearbeitet. Zusätzlich haben sie verschiedene Arten von Veranstaltungen für Eltern durchgeführt. Insgesamt haben sie über 800 Projekte realisiert. Das BBOK wird durch die Landesregierung Kärnten, den Arbeitsmarktservice Kärnten, die Wirtschaftskammer und die Industriellenvereinigung finanziert. Die Arbeitskammer und der Gewerkschaftsbund vervollständigen die Gruppe der Stakeholder.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE / PROGRAMME

Schnuppern Schau'n – Erfahrungsberichte Nachdem Schülerinnen und Schüler Schnuppertage in Betrieben absolviert hatten, präsentierten sie ihre neuen Fähigkeiten und ihr Wissen während einer Abendveranstaltung mit Eltern und Vertretern von örtlichen Betrieben. Dieses Forum bot eine aufregende Möglichkeit für Austausch zwischen Eltern, Betrieben und Schülerinnen und Schülern.

Aktivmesse: Lern was Gescheit's! im Gailtal Die Aktivmesse ist eine Berufsorientierungs-Messe von Handel und Gewerbe, die jungen Menschen Einblicke in das Arbeitsleben örtlicher Einzelhändler und Handwerker gibt. In praktischen Workshops können Schülerinnen und Schüler ein Gefühl für die Anforderungen jedes einzelnen Gewerbes erhalten und können sogar vollendete Arbeitsstücke mit nach Hause nehmen. Auf diesem Weg lernen sie verschiedene Berufe kennen, die in ihrer Gegend häufig ausgeübt werden und machen erste praktische Erfahrung in einem Berufsfeld, das sie interessiert. Weiterhin gibt der Austausch mit Auszubildenden Aufschluss über das duale Ausbildungssystem. In Abendveranstaltungen mit Experten, Podiumsdiskussion und der Möglichkeit zu Gesprächen mit Vertretern von Betrieben haben Eltern außerdem die Gelegenheit mehr über die beruflichen Möglichkeiten ihrer Kinder zu lernen.

for boys / for girls „Auf zu anderen Ufern“ Schülerinnen und Schüler der achten Klasse erweitern ihren Horizont indem sie das Gegenteil der traditionell „männlichen“ oder „weiblichen“ Berufswahl erkunden. Jungen werden beispielsweise ermuntert sich Gesundheitsberufe anzusehen, während Mädchen ermuntert werden technische Berufe auszuprobieren.

Techno Girls Schülerinnen von weiterführenden technischen Schulen bilden Paare mit Pendanten von nicht-technischen Schulen in einem Technologie-Workshop, der sich über mehrere Tage erstreckt. Zusätzlich zum individuellen Austausch haben junge Frauen die Möglichkeit mehr über technische Schulen zu erfahren, Betriebe zu besuchen und mögliche berufliche Vorbilder kennen zu lernen, z.B. Frauen, die bereits in technischen Bereichen arbeiten.

ORGANISATION 3 – TEST- UND AUSBILDUNGSZENTRUM FÜR BETRIEBE UND JUGENDLICHE IN KÄRNTEN (TAZ) WWW.TAZ.AT

Das TAZ – Test- und Ausbildungszentrum wurde von der Wirtschaftskammer Kärnten errichtet und wird vom WIFI Kärnten betrieben. Die Kosten der Errichtung teilten sich die Wirtschaftskammer und der Zukunftsfonds des Landes Kärnten. Das Test- und Ausbildungszentrum ist eine europaweit einzigartige Einrichtung, die Jugendliche und Betriebe in einer einmaligen Umgebung zusammenbringt. Es ist die Einrichtung, an die sich Jugendliche wenden können, wenn sie Beratung und Unterstützung bei der

beruflicher Orientierung suchen: Es hilft ihnen nicht nur ihre Stärken zu erkennen, sondern kann diese auch mit Ausbildungsmöglichkeiten abstimmen. Das Angebot des TAZ richtet sich im Rahmen der Berufsorientierung an den Kärntner Schulen vor allem an Schülerinnen und Schüler der 8. Schulstufe. Selbstverständlich können aber auch ältere Jugendliche den *Talentparcours* absolvieren. Der *Talentparcours* umfasst 30 Stationen, die entwickelt wurden um die Leistung der Schülerinnen und Schüler nach 23 Kriterien zu bestimmen, die von zukünftigen Arbeitgebern als wünschenswert bestimmt wurden. Für jede Station sind 5 Minuten vorgesehen, mit einer Pause von einer Minute dazwischen. Jede Station ist mit Touchscreen Computern und falls nötig mit weiterem Material ausgestattet, wie z.B. Kugelschreibern, Kopfhörern, usw. Alle Schülerinnen und Schüler erhalten personalisierte RFID-Karten, die es ihnen ermöglichen, sich an den einzelnen Stationen anzumelden. Jeweils nach neun Stationen gibt es eine Pause. Mitarbeiter/innen sind jederzeit ansprechbar um Fragen zu beantworten. Bei Abschluss des *Talentparcours* erhalten die Schülerinnen und Schüler ein Diplom, das ihre fünf herausragenden Stärken aufzeigt. Sie haben außerdem die Gelegenheit sich mit Betrieben in Verbindung zu setzen, die sich bei TAZ eingetragen haben, weil sie nach Auszubildenden suchen.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE / PROGRAMME

Schulen Schulen können Gruppentermine mit dem TAZ vereinbaren. Ungefähr 14 Tage vor dem vereinbarten Termin erhalten die Schülerinnen und Schüler ihre individuellen Benutzernamen und Passwörter. Diese werden gebraucht um sich am Testtag im *Talentparcours* anzumelden. Das TAZ-Erlebnis dauert insgesamt ungefähr vier Stunden. Es beinhaltet eine Einführung, den Talentparcours (2,5 Stunden), ein Abschlussspiel und die Verleihung der Diplome.

Betriebe Das TAZ bietet allen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden oder die Absicht haben, Lehrlinge auszubilden, die Möglichkeit ein Anforderungsprofil für zukünftige Lehrlinge zu hinterlegen. Die Testergebnisse der Jugendlichen werden mit den Anforderungsprofilen der Betriebe verglichen. Wenn ein Jugendlicher das Profil eines Betriebes erreicht, bekommt er die Daten dieses Betriebes. Außerdem können Betriebe auch ihre potentiellen Auszubildenden in das TAZ schicken.

Einzelne Jugendliche können sich auch einzeln beim TAZ anmelden. Solche Einzeltests finden gewöhnlich an Montagen statt. Die Anmeldung verläuft gleich wie im Falle von Schulklassen.

ORGANISATION 4 – MÄDCHENZENTRUM KLAGENFURT WWW.MAEDCHENZENTRUM.AT

Als das Mädchenzentrum Klagenfurt 1995 gegründet wurde, war es eine der ersten Anlaufstellen für Mädchen und junge Frauen, die Beratung, Unterstützung und Informationen für eine Vielzahl Situationen und Lebensverhältnissen anbot. Seither hat ein transdisziplinäres Team von Spezialisten aus den Feldern Pädagogik, Soziale Arbeit, Psychologie, Berufsberatung und weiteren Feldern Mädchen und jungen Frauen Beratung angeboten. Jahrelange praktische Arbeit, der Fokus auf die Gender-Theorie und ihre Umsetzung in der realen Welt und das Bewusstsein von ökonomischen, sozialen und auch gesellschaftspolitischen Herausforderungen haben das Mädchenzentrum zu einer Schaltzentrale gemacht - zwischen Mädchen und ihren Familien, jungen Frauen und dem Wirtschaftsleben, Schülerinnen und Schulen oder Universitäten, Auszubildenden und Firmen oder Workshops, Patientinnen und Ärzt/innen oder Psychotherapeut/innen. Das Mädchenzentrum verfolgt heute das Ziel, Mädchen zu selbstbestimmten Lebensentscheidungen zu befähigen und sie auf dem Weg dorthin zu unterstützen. Um dieses Ziel zu erreichen arbeiten sie zusammen mit jungen Frauen und jeder und jedem, der diese Ziele teilt.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE / PROGRAMME

Mädchen ergreifen Lebenschancen in der Arbeitswelt (MELDA) – ein Projekt für junge Migrantinnen in Kärnten Melda ist ein einzigartiges, Kärnten-weites Projekt das vom Arbeitsmarktservice Kärnten, von der Landesregierung und vom Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Das Projekt konzentriert sich darauf, junge Frauen und Mädchen aus aller Welt im Alter von 15 bis 25 Jahren bei der Berufsorientierung und dem Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt oder

weiterführender Bildung und Ausbildung zu unterstützen. Ein Kernstück des MELDA Curriculum ist das Erlernen der deutschen Sprache (CEF Level B1). Zusätzliche weitere Fächer sind Mathematik, Englisch, Chemie und Physik. In individuellen Beratungen und Gruppenaktivitäten können die Teilnehmerinnen außerdem ihre sozialen, persönlichen und kulturellen Kompetenzen ausbauen. Zusätzlich werden die Eltern (die als zentrale Einflussgröße in der beruflichen Entwicklung junger Menschen betrachtet werden) durch Informationsveranstaltungen und eins-zu-eins-Beratung beteiligt. Melda läuft über 38 Wochen, bei einer 5- Tage- Woche (25 Wochenstunden).

FAMME Das österreichische Programm mit dem Namen Famme arbeitet mit Instrumenten der Berufsorientierung für Frauen mit Migrationshintergrund, an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufs-/Arbeitswelt und Elternzeit - Arbeitsmarkt. Famme setzt sich zusammen aus den teilnehmenden Institutionen und Beratungsstellen Frauenservice Graz, Amazone Mädchenzentrum, MAIZ Linz (Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen) Mädchenzentrum Klagenfurt und ETC Graz (Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie). Als Teil von Famme hat sich das Mädchenzentrum Klagenfurt das Ziel gesetzt eine Broschüre zu entwickeln, die die Themen Gender und Diversity, Chancengleichheit und Antidiskriminierung in Bezug auf weibliche Jugendliche und Frauen mit Migrationshintergrund für Betriebe und Personalleiter/innen in Kärnten aufarbeitet. Auf Grundlage verschiedener Untersuchungen werden die aktuellen Wünsche, Ängste, Erfahrungen und Ziele junger Migrantinnen gesammelt. Einerseits werden zusammen mit den jungen Migrantinnen der Berufsorientierungskurse des Mädchenzentrums Klagenfurt (MELDA) Wünsche, Ängste und Ziele herausgearbeitet. Dazu kommen andererseits die Ergebnisse von fünfzehn qualitativen Interviews mit Frauen mit Migrationshintergrund, die schon Erfahrung im beruflichen Kontext haben, welche eine brauchbare Basis bilden, um reale Probleme zu berücksichtigen und eine bedarfs-/nachfrageorientierte Informationsbroschüre für Betriebe zu entwickeln. Die Ergebnisse der Interviews werden mit Erfahrungen und den Wünschen von Betrieben, ebenso wie von Interessenverbänden, abgeglichen. Deshalb sollten sie ein breites Spektrum von Eindrücken widerspiegeln.

ORGANISATION 5 – DER [MICRO] ELECTRONIC CLUSTER

WWW.ME2C.AT Innovation made in Kärnten

ORGANISATION 6 – LANDESREGIERUNG KÄRNTEN

FRAUENREFERAT WWW.FRAUEN.KTN.GV.AT / KÄRNTEN VOLLER ENERGIE WWW.ENERGIE.KTN.GV.AT

Besuchen Sie www.impro-f.eu für weitere Informationen.

ASHOKA'S YOUTH VENTURE. DREAM IT. DO IT.**Venture Guide: S.M.A.R.T. Goals**

<http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o>

VIDEO-TRANSKRIPTION

- S1: When setting goals it's important to make sure that they're S.M.A.R.T.: Specific, Measurable, Actionable, Realistic and Timely. (*Wenn man sich Ziele setzt, ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass sie 'SMART' – intelligent – sind: spezifisch, messbar, umsetzbar, realistisch und terminiert.*)
Setting S.M.A.R.T. goals will not only help your team focus, but they're also going to help you succeed. (*Wenn Sie sich Ziele nach der SMART-Methode setzen, hilft das nicht nur Ihrem Team beim zielgerichteten Arbeiten, sondern auch Ihnen bei der erfolgreichen Umsetzung.*)
So let's start with the basics: What's your idea? What community need are you targeting? (*Beginnen wir also ganz von vorne: Was für eine Idee haben Sie? Welchen Bedarf in Ihrem Umfeld möchten Sie angehen?*)
- S2: I want to help homeless people. (*Ich möchte Obdachlosen helfen.*)
- S1: Great! Now let's set some S.M.A.R.T. goals for this idea. First of all, is your goal SPECIFIC? (*Gut! Setzen wir uns also einige SMART-Ziele für diese Idee. Zuerst, ist Ihr Ziel spezifisch?*)
Is it detailed enough that anyone – even someone who isn't a part of your team – would know the next step? (*Ist die Zielsetzung detailliert genug formuliert, so dass jede/r – auch jemand, der nicht zu Ihrem Team gehört – wüsste, was sie/ er als Nächstes zu tun hätte?*)
- S2: I don't know. (*Das weiß ich nicht.*)
- S1: Okay. Well, how would you like to help the homeless? (*Ok. Wie würden Sie den Obdachlosen gerne helfen?*)
- S2: I want to help them stay warm in the winter. (*Ich möchte ihnen helfen, dass sie es im Winter warm haben.*)
- S1: Good. That's better. Now how? (*Gut. Schon besser. Und wie?*)
- S2: I guess by giving them sleeping bags. (*Vielleicht, indem ich ihnen Schlafsäcke gebe.*)
- S1: Okay. The next step is MEASUREMENT. How will you measure your success? How will you know when you've reached your goal? (*Ok. Im nächsten Schritt geht es ums MESSEN. Wie soll der Erfolg gemessen werden? Woran werden Sie erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?*)
- S2: What do you mean? (*Was meinen Sie damit?*)
- S1: Think of a specific way to measure your impact. (*Denken Sie an eine bestimmte Methode, mit der Sie die Wirkung Ihrer Maßnahmen messen können.*)
- S2: I guess we'll measure by how many sleeping bags we give out. (*Ich denke, wir werden das an der Anzahl der verteilten Schlafsäcke messen.*)
- S1: Good. Now set a specific number for your goal. How many sleeping bags would you like to give? (*Gut. Legen Sie sich jetzt bitte auf eine bestimmte Anzahl als Zielvorgabe fest. Wie viele Schlafsäcke möchten Sie verteilen?*)
- S2: I don't know. Ten thousand? (*Ich weiß nicht. 10.000?*)
- S1: Fine. Now is this goal ACTIONABLE? How will you get ten thousand sleeping bags? Are you going to buy them? Ask for donations? Think about the connections you already have and start from there. (*Ok. Als Nächstes, ist Ihr Ziel umsetzbar? Wie kommen Sie an 10.000 Schlafsäcke heran? Kaufen Sie sie ein? Rufen Sie zu Spenden auf? Denken Sie an Kontakte, die Sie haben, und fangen Sie da an.*)
- S2: We'll ask for donations. (*Wir werden zu Spenden aufrufen.*)
- S1: From who? Businesses? Individuals? (*Wen? Unternehmen? Privatpersonen?*)
- S2: Businesses. (*Unternehmen.*)

- S1: Which businesses? (Welche Unternehmen?)
- S2: My buddy's dad owns a sporting goods store. (*Der Vater meines Freundes hat ein Sportartikelgeschäft.*)
- S1: Okay. That's a start. Just remember that people are more willing to help you when you can offer them something in return. So, instead of simply asking for ten thousand sleeping bags, think of a way you can help increase their business as part of your project and then you'll be on the right track. (*Ok. Das ist schon einmal ein guter Anfang. Denken Sie nur daran, dass Menschen eher zu Hilfe bereit sind, wenn man Ihnen im Gegenzug etwas anbieten kann. Anstatt also einfach um 10.000 Schlafsäcke zu bitten, denken Sie als Teil Ihres Projektes auch daran, wie Sie dem Vater Ihres Freundes dabei helfen könnten, seinen Umsatz zu steigern. Dann sind Sie auf dem richtigen Weg.*)
- Next, let's talk about if your goal is REALISTIC. Ten thousand sleeping bags seems like a lot. (*Als nächstes sollten wir darüber reden, ob Ihr Ziel auch realistisch ist. 10.000 Schlafsäcke hört sich nach viel an.*)
- S2: I don't know. It's just a number I made up. (*Ich weiß es nicht. Das war nur eine Zahl, die mir so eingefallen ist.*)
- S1: This might be a good time to do some research. How much does an average sleeping bag cost? How many homeless people even live in your community? (*Es wäre eventuell gut, hier ein paar Untersuchungen anzustellen. Wie viel kostet ein Schlafsack? Wie viele Obdachlose leben in Ihrer Stadt?*)
- S2: [researching on computer] Actually, it says there's only about two thousand homeless people living around here. At \$20 a bag, maybe a thousand sleeping bags is a bit more realistic. (*[schaut im Computer nach] Hier steht, dass es nur ungefähr 2000 Obdachlose hier in der Gegend gibt. Bei 20 Dollar pro Schlafsack sind 1000 Schlafsäcke wohl etwas realistischer.*)
- S1: Setting realistic goals doesn't mean you're limiting yourself. In fact, your team will be even more motivated if they know that their goals are attainable. (*Sich realistische Ziele zu setzen, bedeutet nicht, sich zu beschränken. Im Gegenteil wird Ihr Team umso motivierter sein, wenn es weiß, dass die Ziele erreichbar sind.*)
- Finally, is your venture TIMELY? What is your timeline? How quickly do you plan to reach your goals? (*Und zuletzt, ist Ihr Vorhaben terminiert? Wie sieht Ihr Zeitplan aus? Wie schnell planen Sie, Ihre Ziele zu erreichen?*)
- S2: Well, it's winter now. But I probably won't be able to set this up for another year. (*Hm, wir haben bereits Winter. Ich werde es wahrscheinlich jedoch nicht vor nächstem Jahr schaffen, das einzurichten.*)
- S1: Okay. Then set a date. (*Ok. Dann legen Sie einen Zeitpunkt fest.*)
- S2: How about Christmas of next year? (*Wie wäre es nächstes Jahr an Weihnachten?*)
- S1: Perfect. Setting S.M.A.R.T. goals is one of the best things you can do to get your venture on the path to success. (*Perfekt. Sich SMART-Ziele zu setzen ist eines der besten Dinge, die Sie tun können, um Ihr Vorhaben auf den Weg des Erfolgs zu führen.*)
- By putting the work in up front, you will save yourself a lot of time and frustration in the future... (*Wenn Sie sich vorher diese Arbeit machen, sparen Sie sich viel Zeit und Enttäuschungen in der Zukunft...*)

Arbeitsblatt: Ziele setzen mit der SMART-Methode

Dieses Ziel bezieht sich auf...

- Interesse und Begeisterung für Berufswege mit Zukunft zu wecken
- jungen Menschen bei der passenden Berufswahl helfen
- Qualifikationslücken schließen zu helfen

Schritt 1: Fassen Sie Ihre Zielsetzung schriftlich; verwenden Sie so wenige Worte wie möglich.

Unser Ziel ist:

Schritt 2: Machen Sie Ihr Ziel SPEZIFISCH und nennen Sie Einzelheiten. wer/ was/ wo/ wann.

WIE erreichen Sie dieses Ziel? Schreiben Sie mindestens drei Maßnahmen auf, die Sie ergreifen werden (detailliert):

- 1.
- 2.
- 3.

Schritt 3: Machen Sie Ihr Ziel MESSBAR. Machen Sie Angaben zu Messungen/ Arten der Zielverfolgung.

Wir messen/ verfolgen die Erreichung unseres Ziels anhand folgender Kennzahlen oder Methoden:

Wir wissen, dass wir unser Ziel erreicht haben, wenn:

Schritt 4: Machen Sie Ihr Ziel UMSETZBAR. Welche zusätzlichen Mittel benötigen Sie, um Ihr Ziel zu erreichen?

Dinge, die wir zur Zielerreichung benötigen:

Woher wir uns die nötige Zeit nehmen werden:

Dinge, über die wir vorher noch mehr lernen müssen:

Personen, die wir um Unterstützung bitten können:

Schritt 5: Machen Sie Ihr Ziel REALISTISCH. Stellen Sie sicher, dass Sie die Maßnahmen, die Sie zur Zielerreichung ergreifen müssen, selbst steuern und durchführen können.

Ja, die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen können wir selbst steuern und durchführen.

Schritt 6: Binden Sie Ihr Ziel an TERMINE. Setzen Sie sich eine Frist für die Zielerreichung und legen Sie Zwischenetappen fest.

Wir erreichen unser Ziel voraussichtlich am (Datum): ____ . ____ . ____.

Unsere Zwischenmessung findet in Form von _____

am (Datum) __/__/__ statt.

Zusätzliche Termine und Zwischenetappen sind vorgesehen für:

_____ am (Datum) __/__/__

_____ am (Datum) __/__/__

_____ am (Datum) __/__/__

Ein weiterer wichtiger Schritt, nachdem Sie sich Ihre SMART-Ziele gesetzt haben, ist das **nochmalige Überdenken und Überprüfen**. Personen und Umstände verändern sich ständig; aus diesem Grund kann es sein, dass Ihr Ziel seinen Zweck nicht auf Wochen oder Monate hin erfüllt. Überprüfen Sie Ihren Fortschritt und Ihre Prioritäten alle paar Wochen, um festzustellen, ob ihr Ziel den Zeitaufwand und die Bemühungen immer noch wert ist.

Quellenangaben

Haughey, D. (2013): *SMART Goals*. Verfügbar unter <http://www.projectsmart.co.uk/smart-goals.html>; aufgerufen am 3. Mai 2013.

Hershey, M. (2013): *How to Set and Reach SMART goals*. Verfügbar unter http://www.sparkpeople.com/resource/motivation_articles.asp?id=1794; aufgerufen am 3. Mai 2013

Quellenangaben

- AFP (2013): Europe seeking end to 'nightmare' youth unemployment. Available at <http://dawn.com/2013/05/02/europe-seeking-end-to-nightmare-youth-unemployment/>; accessed 3 May 2013.
- Amt der Kärntner Landesregierung Referat für Frauen und Gleichbehandlung (2013) Girls' Day. Brochure in German. Available at http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFIQFjAF&url=http%3A%2F%2Ffolga.pixelpoint.at%2Fmedia%2FPPM_3DAK_frauenreferat%2F~M4%2F3884.3dak.pdf&ei=wakdUufRKJLxhQfgmIDwBw&usq=AFQjCNHCnRTe867t-KmLCii4j9eqzU-wtg&bvm=bv.51156542,d.ZG4; accessed 28 August 2013.
- Andor, L. (2013): Youth guarantee must be a top priority. Speech held in Madrid, 13 May 2013. Available at http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-400_en.htm; accessed 27 August 2013.
- Bundeskanzleramt Österreich (2010): Finde deinen eigenen Weg! Website in German. Available at <http://www.findedeinenweg.at/>; accessed 28 August 2013.
- Carnegie, D. (2006): How to Win Friends & Influence People, Reading, UK.
- Cassell, J. and Bird, T. (2009): Asking the Right Questions. In: Brilliant Selling – What the Best Salespeople Know, Do and Say: 123 – 134. Harlow, England: Pearson Education Ltd.
- Doran, G.T. (1981): There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Management Review, 70 (11): 35 – 36.
- ERE Media, Inc. (2013): The Surprising Truth about Moving Others. Video in English. Available at <http://www.tlnt.com/2013/06/18/shrm-chicago-3-dan-pink-on-why-were-all-really-salespeople/>; accessed 29 August 2013.
- EurActiv (2012): EU Promotes 'Youth Guarantee' Scheme for the Unemployed. Video in English. Available at <https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSFI8Q>; accessed 27 August 2013.
- European Commission (2013): Youth Employment. Video in English. Available at <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>; accessed 27 August 2013.
- Eurostat (2013a): Unemployment Statistics. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/news_releases; accessed 8 November 2013.
- Eurostat (2013b): Unemployment Statistics. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends; accessed 29 August 2013.
- Federal Chancellery (2004-2013a): Girls' Day. Website in English. Available at <http://www.bka.gv.at/site/6824/default.aspx>; accessed 28 August 2013.
- Federal Chancellery (2004-2013b): Girls' Day. Website in German. Available at <http://www.bka.gv.at/site/5561/default.aspx>; accessed 28 August 2013.
- fellowworld (2013): Youth Employment – Commission Proposes Package of Measures. Video in English. Available at <https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw>; accessed 27 August 2013.
- Haubner-Hufnagl, E. and Schöngrunder, A. (2013): Bildung und Integration – Der Beitrag von Bildung zur erfolgreichen Integration, Vienna.
- Haughey, D. (2013): SMART Goals. Available at <http://www.projectsart.co.uk/smart-goals.html>; accessed 03.05.2013.
- Hershey, M. (2013): How to Set and Reach SMART goals. Available at

http://www.sparkpeople.com/resource/motivation_articles.asp?id=1794; accessed 03.05.2013.

Mädchenzentrum Klagenfurt (2013): Mädchenzentrum Klagenfurt. Website in German. Available at <http://www.maedchenzentrum.at>; accessed 28 August 2013.

TED Conferences, LLC. (2010): Simon Sinek – How Great Leaders Inspire Action. Video in English. Available at http://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action.html; accessed 29 August 2013.

The New York Times Company (2013): Germany Stands Alone. Available at http://www.nytimes.com/interactive/2013/05/10/business/Germany-Stands-Alone.html?emc=eta1&_r=1&; accessed 29 August 2013.

Verein zur Förderung von Kärntner Arbeitsstiftungen (no date): Die Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK). Website in German. Available at <http://www.bbo-kaernten.at/index.htm>; accessed 28 August 2013.

WIFI Kärnten (2012): TAZ Test- und Ausbildungszentrum Kärnten. Website in German. Available at <http://www.taz.at>; accessed 28 August 2013.

Wikipedia contributors. SMART criteria. Wikipedia, The Free Encyclopedia. August 23, 2013, at 18:02. Available at http://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria; accessed 27 August 2013.

WKO Kärnten (2012): TAZ - Neues Test- und Ausbildungszentrum der WK Kärnten. Video in German. Available at <http://wko.tv/play.aspx?c=2861>; accessed 28 August 2013

Yemm, G. (2012): Setting the Direction for Your Team. In: The Financial Times Essential Guide to Leading Your Team – How to Set Goals, Measure Performance and Reward Talent: 57 – 74. Harlow, England: Pearson Education Ltd.

Youth Venture (2009): Venture Guide S.M.A.R.T. GOALS. Video in English. Available at <http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o>; accessed 27 August 2013.

Modul 5 Vermeidung von Schulabbrüchen und Einbeziehung der Eltern

1. EPISTEMISCHE/ ERKENNTNIS- UND WISSENSKULTUR –

entwickelt sich entlang folgender Fragestellungen:

- Was sind unsere *Werte*?
- Was sind unsere *Überzeugungen*?
- Über welche *Ausbildung* verfügen wir?
- Wie bringen wir dieses *Verhalten* zum Ausdruck?
- Über welche *Systeme* verfügen wir?
- Welche *Strukturen* benötigen wir?

2. SELBSTERKENNTNIS

- Lebensspirale
- Emotionale Entwicklungsskala
- früher gemachte Erfahrungen
- frühere Diskriminierung

3. ÜBERLEBENS-/ ENTWICKLUNGSFÄHIGKEIT

- Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz
- Konflikt-/ Beziehungsmanagement
- Umgang mit Emotionen
- Theorieverständnis
- Lernstile und Lernfähigkeit
- Fertigkeiten im 21. Jahrhundert (Kommunikation und Zusammenarbeit)

4. ELTERNKONTAKT

- gemeinsame Strategie
- Abstimmung von Ansprüchen
- Eingehen auf/ Vernetzung von Bedürfnissen (durch Hausbesuche)

5. VERBUNDENHEIT/ ERFAHRUNG

- Ehrlichkeit, Rechtschaffenheit, Aufrichtigkeit und andere menschliche Schlüsseleigenschaften
- Einseitige und gegenseitige Abhängigkeit, Unabhängigkeit
- Förderung
- Gefühl der Sicherheit, vertrauen, verletztlich sein dürfen

„Als Berater wurde ich darin ausgebildet und ermutigt zu verstehen, wie ich lerne und wie meine Erfahrungen mich beeinflusst haben. Das ist für meine Arbeit sehr nützlich, denn es hilft mir dabei über meine Herangehensweise als Berater nachzudenken und darüber, wie ich die jungen Menschen in meiner Obhut am besten unterstützen kann. Wichtiger ist allerdings, dass es mir als Vater geholfen hat. Ich habe nun eine viel vertrauensvollere und verständnisvollere Beziehung zu meinen Kindern.“

Robert (32), ehrenamtlicher Berater und Vater

Ansatz:

Alle Trainings von Europeace Youth sind so entwickelt, dass sie an bestehendes Wissen anknüpfen und dieses eher ergänzen als es zu ersetzen. Wir wollen unser Training als einen Wissensaustausch aller gestalten, die daran teilnehmen. Wir hoffen, dass die Teilnehmer/innen ihr eigenes Wissen und ihre praktischen Erfahrungen zu unseren Vorschlägen hinzunehmen und über die Veränderungen und die Entwicklung, die sie machen, nachdenken. Wir hoffen, dass dies die Entscheidungsfindung von jungen Menschen und von Fachkräften verbessert.

Der Inhalt dieses Trainingsmoduls gründet auf Theorie und Praxis, die wir seit 20 Jahren anwenden.

Unsere Erfahrung lehrt uns, dass gefährdete Lernende mehr als akademische Unterstützung brauchen um neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erlernen und sich auf den Erwerb von Wissen einzulassen. Wir müssen ebenfalls erkunden, warum es einige Lernende nicht geschafft haben, einen Zugang zu Wissenserwerb und Bildung zu finden, welche ihnen in vorangegangenen Jahren geboten wurde. Wenn gefährdete Lerner ihre früheren Schwierigkeiten und aktuellen Bedürfnisse verstehen und artikulieren können, werden sie sich viel eher auf den – in ihrer Wahrnehmung schwierigen - Weg wagen, etwas zu leisten und etwas zu erreichen.

Das Training, das wir Berufsbildungsfachkräften empfehlen und anbieten, gründet gänzlich auf den Strategien und Interventionen, die wir in unserer Arbeit mit gefährdeten Lernenden anwenden. Der Prozess des Wachsens und des Zielerreichens ist derselbe, egal, ob es sich um gefährdete Lerner oder um unsere eigene berufliche Entwicklung handelt.

Er beginnt mit dem Blick auf das „Vermächtnis der Erfahrung“, um unsere Entwicklung bis zu unserem heutigen Standpunkt nachzuvollziehen und zu begreifen. Eine Analogie wäre die Vorbereitung des Bodens, bevor die Saat ausgebracht wird. Wenn über eigene Einstellungen und Eigenschaften nachgedacht wird, kommt man auch auf eigene Fähigkeiten und Kompetenzen.

Weitere Bestandteile unserer Herangehensweise sind:

- Lernstile
- Welches sind meine bevorzugten Lernwege? Wie kann ich andere hinzufügen?
- Emotionale Lernblockaden
- Fähigkeit zum aktiven Zuhören
- Reflexive Praxis
- Anti- Diskrimierungs- Training
- (Kinder-) Schutz
- Identität
- Berufsvorbereitung
- Bindungstheorie
- die grundlegende Idee von Partnerschaft (Spirit of Partnership)

Der Einbezug der Eltern wird erreicht, indem sie in denselben Fähigkeiten unterrichtet werden wie die Jugendlichen. Es ist unsere Strategie, die Eltern zu ermutigen, andere Kinder (also zunächst nicht ihre eigenen) zu unterstützen. Dies verhindert eine Ausgangsbasis, bei der die Eltern als Versager betrachtet werden. In der Regel sagen die meisten Eltern nach der Hälfte des Kurses, dass sie nun lieber ihre eigenen Kinder unterstützen wollen, nachdem sie sie sozusagen wiederentdeckt haben. Das ist genau das, worauf wir hingearbeitet haben.

Das Modul bietet eine Reihe von Strategien um Jugendliche besser zu verstehen und zu unterstützen.

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit 40 Min	Ressourcen
1	Epistemische/ Erkenntnis- und Wissenskultur – Hauptziel dieses Moduls ist es, sicherzustellen, dass die Werte, Absichten und Ziele der jeweiligen Einrichtung/ Partnerschaft sich mit ihrer praktischen Umsetzung decken	<p>Mitarbeiterfortbildungs-/ Supervisions-/ Optimierungsstrategien zur Förderung dieser Kultur, damit diese nicht zum Hindernis wird</p> <p>Einführung konstruktiven Feedbacks als Tool für gruppeninterne Interaktion</p> <p>Vorstellung der Werte und Strategien der einzelnen Einrichtungen/ Partnerschaften und Ermittlung von gruppeninternen Übereinstimmungen. Zunächst muss folgender Aspekt bedacht werden: Wie können menschliche Eigenschaften (1.2) in unsere Arbeitsweise miteinbezogen werden?</p>	<p>10 Min</p> <p>30 Min</p>	<p>Die Werte, Ziele und Strategien der jeweiligen Organisation und:</p> <p>1.1 Arbeitsblatt konstruktives Feedback sowie 1.2 Arbeitsblatt menschliche Eigenschaften</p> <p>Flippchart, Stifte, Beamer, Computer, Internetzugang</p>
Lern- ergebnisse Abschnitt 1	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versteht, wie epistemische/ Erkenntnis- und Wissenskultur gepflegt und gelebt wird • Kennt die von ihrer/ seiner Einrichtung verfolgten Absichten und Ziele und angebotenen Fördermaßnahmen • Kann die eigene Motivation 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kann die Absichten und Ziele ihres/ seines Unternehmens beschreiben • Kann ihre/ seine Funktion innerhalb der Einrichtung beschreiben • Weiß um die Notwendigkeit von Supervision • Ist bereit, eigene Lernblockaden zu 	Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Kann aufzeigen, wie sie/ er die Absichten und Ziele ihrer/ seiner Einrichtung in ihrer/ seiner Rolle als Lehrkraft vertritt • Ist in der Lage, die Rolle der Lehrkraft im Rahmen der Einrichtung im Hinblick auf den größeren gesellschaftlichen Zusammenhang zu bewerten • Kann die Zusammenhänge

	<p>bennennen, warum sie/ er als Lehrkraft arbeiten will</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist in der Lage, die verschiedenen Rollen zu nennen, die von einer Lehrkraft situationsabhängig verlangt werden können • Kann Schwierigkeiten beim Einnehmen dieser Rollen erkennen • Ist fähig, die Komplexität und Problematik zu erkennen, vor die die Lehrkraft beim Definieren ihrer Rolle beim Umgang mit gefährdeten Gruppen gestellt ist • Kennt in unterschiedlichen Kulturen geltende sprachliche und kommunikative Konventionen • Verfügt über spezifische kulturelle Kenntnisse • Kennt menschliche Eigenschaften und ihren Praxisbezug 	<p>identifizieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist fähig, sich an verschiedene kulturelle Umgebungen anzupassen • Zeigt Flexibilität im kommunikativen Verhalten • Versteht sich auf die Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiterteam • Ist fähig, Handlungsbedarf im persönlichen und beruflichen Bereich zu erkennen • Ist fähig, konstruktives Feedback zu geben und zu empfangen 	<p>zwischen persönlicher Entwicklung und dem Geben und Empfangen von Feedback bewerten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist in der Lage, Beiträge zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens hinsichtlich der erfolgreichen Anwendung der epistemischen/ Erkenntnis- und Wissenskultur zu leisten • Ist fähig, Situationen zu reflektieren und ggf. Maßnahmen zu ergreifen, die im Einklang mit den von ihrer/ seiner Einrichtung vertretenen Werten und Überzeugungen stehen • Kann menschliche Eigenschaften im Arbeitsalltag umsetzen • Kann Entscheidungen, die sie/ er als Lehrkraft bei der Wahl angemessener Rollen trifft, kritisch analysieren • Verwendet fachübergreifende Ansätze, um angemessen auf die bei unterschiedlichen Lernenden festgestellten Bedürfnisse zu reagieren • Zeigt Fähigkeit zu kooperativer und demokratischer Arbeitsweise
--	--	---	--

	<p>Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versteht Bindungs- und Annäherungstheorien 	<p>erkennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kann mögliche Auswirkungen von Bindung und Annäherung auf die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen, erkennen; kann Auslöser von Gewalt erkennen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kann ihr/ sein Wissen um verschiedene Lernstile bei der Arbeit mit Lernenden anwenden • Kann Bindungs- und Annäherungstheorien praktisch anwenden • Zeigt Fähigkeit zu kooperativer und demokratischer Arbeitsweise
--	--	--	---

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit 40 Min	Ressourcen
4	<p>Elternkontakt</p> <p>Zur Sicherstellung der Ergebnis- und Methodenkongruenz bei allen, die an der Arbeit mit den Klienten beteiligt sind, sowie zur Steigerung der Effektivität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen: the Spirit of Partnership (der Geist der Partnerschaft) – Erläuterung und Diskussion der verschiedenen Aspekte partnerschaftlicher Zusammenarbeit • Kurze Wiederholung zu den Themen Werte, Wissen, Praktiken, Eigenschaften aus den vorherigen Modulen. Wie können diese Aspekte im Sinne des „Spirit of Partnership“ genutzt werden? • Diskussion in der Gruppe, in welchem Zusammenhang der Spirit of Partnership am besten zur Befriedigung von Kundenbedürfnissen und zur Schaffung von Nachhaltigkeit und Reflexion innerhalb einer 	<p>10 Min</p> <p>15 Min</p>	<p>Arbeitsblatt zu partnerschaftlicher Zusammenarbeit und weitere geeignete Materialien aus den vorhergehenden Modulen</p>

		Einrichtung und im Rahmen von Partnerschaften verschiedener Einrichtungen verwendet werden kann	15 Min	
Lern- ergebnisse Abschnitt 4	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> • versteht sich auf die Zusammenarbeit mit regulären und ehrenamtlichen Mitarbeitern zur Steigerung der Effektivität 	Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • erkennt die Bedürfnisse der Lernenden/ Familien und des erweiterten Personenkreises sowie Verbindungen zwischen ihnen 	Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • wendet die Theorien bei der Arbeit im Rahmen von Partnerschaften an 	

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit 30 Min	Ressourcen
5	Verbundenheit, die auf Erfahrung beruht Die jungen Menschen, mit denen wir arbeiten, müssen Gelegenheit bekommen, zu erfahren, dass sie uns vertrauen und sich auf uns verlassen können. Wir müssen in verschiedenen Umgebungen und Situationen als Fürsprecher für sie eintreten, damit sie unsere Zuwendung und Art zu arbeiten erleben	Die Kursleiterin/ der Kursleiter fasst die Bedeutung der folgenden Aspekte zusammen: <ul style="list-style-type: none"> • Ehrlichkeit, Unvoreingenommenheit, Ernsthaftigkeit und weitere menschliche Schlüsseleigenschaften • einseitige/ gegenseitige Abhängigkeit/ Unabhängigkeit • Erziehung • Gefühl der Sicherheit, vertrauen und verletzlich sein zu können • Aufbau von Beziehungen, die sich auf Ehrlichkeit und Vertrauen gründen und in denen epistemische/ Erkenntnis- und Wissenskultur gelebt wird, 		Schaffung einer angemessenen Arbeitsumgebung, die es ermöglicht, sichere und auf gegenseitigem Vertrauen beruhende Beziehungen aufzubauen.

		<p>um Veränderung zu ermöglichen</p> <p>AUFGABE: Wie können unter Anwendung der Theorie der epistemischen/ Erkenntnis- und Wissenskultur aus Abschnitt 1 die Erkenntnisse aus allen Modulen zu einer praktischen und funktionierenden Struktur für lebenslanges Lernen miteinander verknüpft werden? Diskussion und Ausarbeitung in Gruppenarbeit</p>	30 Min	
<p>Lern- ergebnisse</p> <p>Abschnitt 5</p>	<p>Kenntnisse</p> <p>Verbundenheit durch Erfahrung schaffen</p>	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • ist in der Lage, die Lern- und emotionale Entwicklung der Lernenden zu fördern • ist fähig, Bereiche für persönliche Entwicklung zu erkennen und lebenslanges Engagement für die Verbesserung der eigenen Fähigkeiten bei den Lernenden zu fördern 	<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeigt sich handlungsorientiert – Neigung und Bereitschaft zu gesellschaftlichem Engagement und Handeln, zur Steigerung des Allgemeinwohls, insbesondere durch den Abbau von Vorurteilen, Diskriminierung und Konflikten 	

1.1 Konstruktives Feedback - Wozu benötigen wir konstruktives Feedback in diesem Modul?

a). Konstruktives Feedback ist notwendig, um Raum für Diskussionen über Werte, Ziele und Strategien von Einrichtungen und Partnerschaften zwischen verschiedenen Einrichtungen zu schaffen und letztendlich größtmöglichen Konsens zwischen allen Beteiligten zu erreichen.

b). Mitarbeiter und Lehrkräfte sollen eine Einführung in Verhaltensweisen bekommen, die für effiziente Kommunikation und die praktische Arbeit wichtig sind.

Feedback ist eine Methode, mittels derer wir sowohl mehr über uns selbst als auch über die Auswirkungen unseres Verhaltens auf Andere lernen können. Konstruktives Feedback ist nützlich, gibt uns Optionen zur Auswahl und hilft uns, uns menschlich weiterzuentwickeln. Konstruktives Feedback geben und empfangen zu lernen, ist wichtig. Konstruktives Feedback besteht aus gekonnt formulierten positiven und negativen Rückmeldungen.

Feedback geben

- Beginnen Sie mit positiven Aspekten und Dingen, die verbessert werden sollen
- Sprechen Sie alles detailliert und präzise an; vermeiden Sie Kommentare wie „gut“ oder „schrecklich“. Das Feedback ist für seine/n Empfänger/in lehrreicher, wenn es detailliert und präzise ist
- Sprechen Sie Verhaltensweisen an, die die/ der Empfänger/in verändern könnte
- Schlagen Sie der/ dem Empfänger/in Alternativen vor; verschiedene Arten, das, was Sie beobachtet haben, zu verbessern
- Machen Sie deutlich, dass es sich um Ihr persönliches Feedback handelt. Denken Sie daran, dass, was Sie sagen, nur Ihre Meinung ist
- Überlassen Sie der/ dem Empfänger/in des Feedbacks die Entscheidung, Ihre Vorschläge anzunehmen; Feedback, das auf Veränderungen drängt, führt nicht zum Erfolg

Feedback empfangen

- Hören Sie während des Feedback lediglich zu – weisen Sie es nicht zurück, und fangen Sie nicht an zu argumentieren
- Achten Sie darauf, dass Sie genau verstehen, was Ihnen gesagt wird
- Vergleichen Sie das Feedback mit Rückmeldungen, die Sie von anderen erhalten und verlassen Sie sich nicht ausschließlich auf eine Einzelmeinung
- Entscheiden Sie, was Sie infolge des Feedback tun werden
- Danken Sie der Person, die Ihnen das Feedback gegeben hat

1.2 Menschliche Eigenschaften

Menschliche Beziehungen sind ein Schlüsselaspekt jeder Lehr- bzw. Fortbildungstätigkeit. Die im jeweiligen Rahmen einer beruflichen Tätigkeit angemessenen menschlichen Eigenschaften zu kultivieren, ist ein wichtiger und kontinuierlicher Prozess. Im Folgenden sehen Sie eine Auflistung positiver menschlicher Eigenschaften und ihrer jeweiligen Gegenteile.

Wie kann der Prozess der Arbeit an diesen Eigenschaften in die Arbeitsweise Ihres Unternehmens miteinbezogen werden?

Wie können menschliche Eigenschaften in allen Aspekten Ihrer Arbeit praktisch umgesetzt werden: mit Ihren Klient/innen *und* Kolleg/innen?

Menschliche Eigenschaften – Prozess

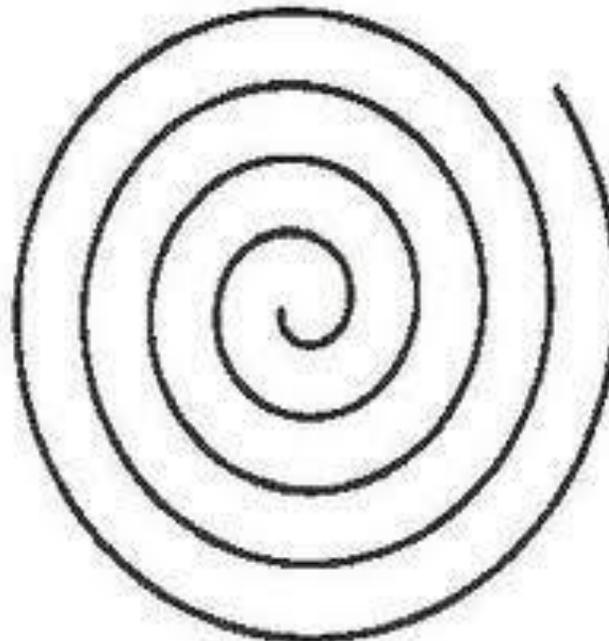
Ehrlichkeit	Hinterlist
Mitmenschlichkeit	Engstirnigkeit
Humor	Oberflächlichkeit
Bescheidenheit	Arroganz
Unvoreingenommenheit	Vorurteil
Vertrauen	Unsicherheit
Einfühlsamkeit	Parteinahme
Respekt	Furcht
Sorge	Schwarzseherei
Hoffnung	Voreingenommenheit
Liebe	Abwehr

Damit sich diese Eigenschaften, die im Allgemeinen als von Natur gegeben angesehen werden, entwickeln können, ist unbedingt eine Auseinandersetzung mit dem gegensätzlichen Charakter der hier auf aufgezählten Konflikte notwendig.

2.1 Lebensspirale

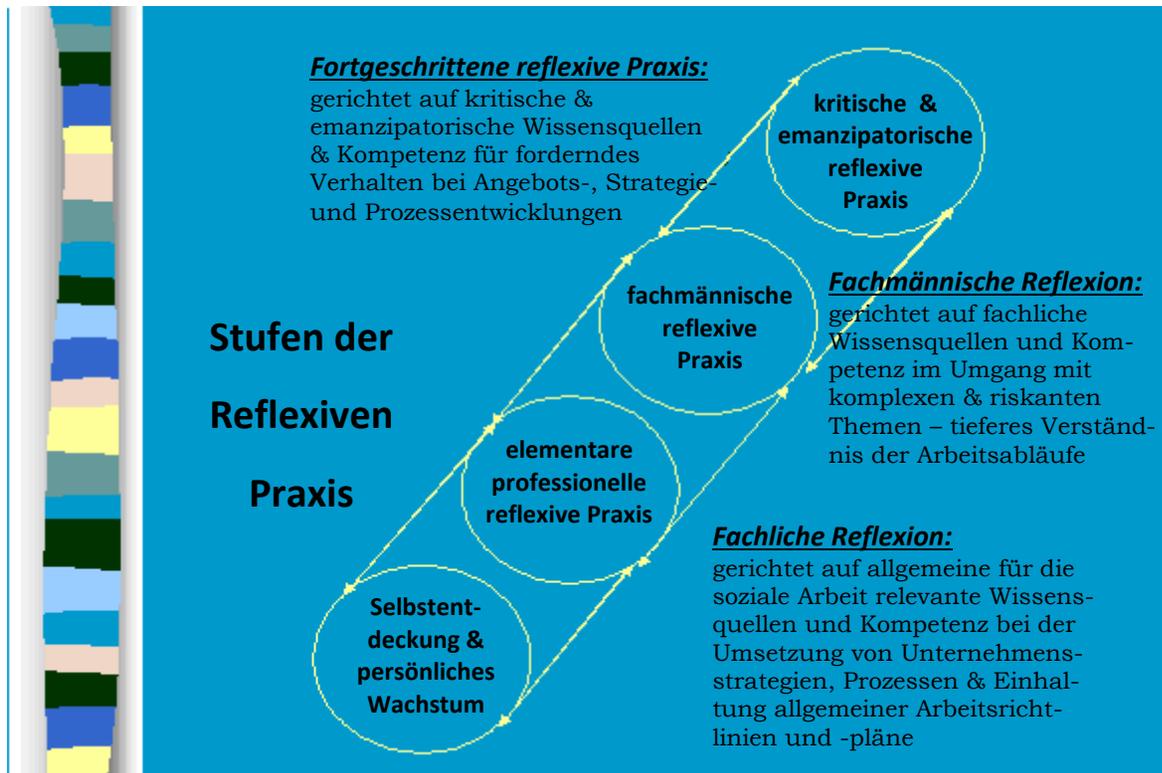
Füllen Sie bedeutsame Ereignisse aus Ihrem Leben in die Spirale ein. Gehen Sie dabei vom Inneren der Spirale nach außen. Identifizieren Sie Themen, die aus der Spirale hervorstechen und über die nachzudenken und sie aufzuschreiben eventuell wichtig sein könnte.

1. In welcher Beziehung stehen diese Themen Ihrer Meinung nach miteinander?
2. Können Sie signifikante Muster erkennen?
3. Haben Sie etwas Neues über Ihr Leben gelernt?
4. Wiederholen Sie diese Übung eine Zeit lang. Verändern sich Ihre Lebensspiralen?



2.2 Reflexive Praxis

Wir können wir nun, nachdem wir persönliche Selbsterkenntnis erfahren haben, diese Fähigkeiten auf berufliche Situationen anwenden? Das folgende Diagramm zeigt eine Übersicht über die mögliche Entwicklung reflexiver Praxis in einem gesellschaftlichen Arbeitskontext:



(siehe George Wilson 2007 *Levels of Reflective Practice*)

Übung (Partnerarbeit):

- Denken Sie darüber nach, warum Sie dieses Berufsfeld gewählt haben
- Teilen Sie den anderen wichtige Ereignisse Ihres Lebens mit, von denen Sie denken,

Reflexive Praxis: Ziele und Zweck

- Eine Reihe von Denkgewohnheiten, die die Lernweise formen und zu verbesserten Entscheidungsfindungsprozessen und professioneller Effektivität führen

Bei Reflexiver Praxis geht es um eine Art Kunstfertigkeit bei der beruflichen Tätigkeit – sie bietet ein Modell für den Umgang mit der Komplexität, der Einzigartigkeit und den Realitäten der beruflichen Praxis und schließt evidenzbasierte Forschung mit ein.

(siehe Donald Schön 2009 *How Professionals Think in Action*)

Dinge in uns selbst/ unserer Organisation erkennen

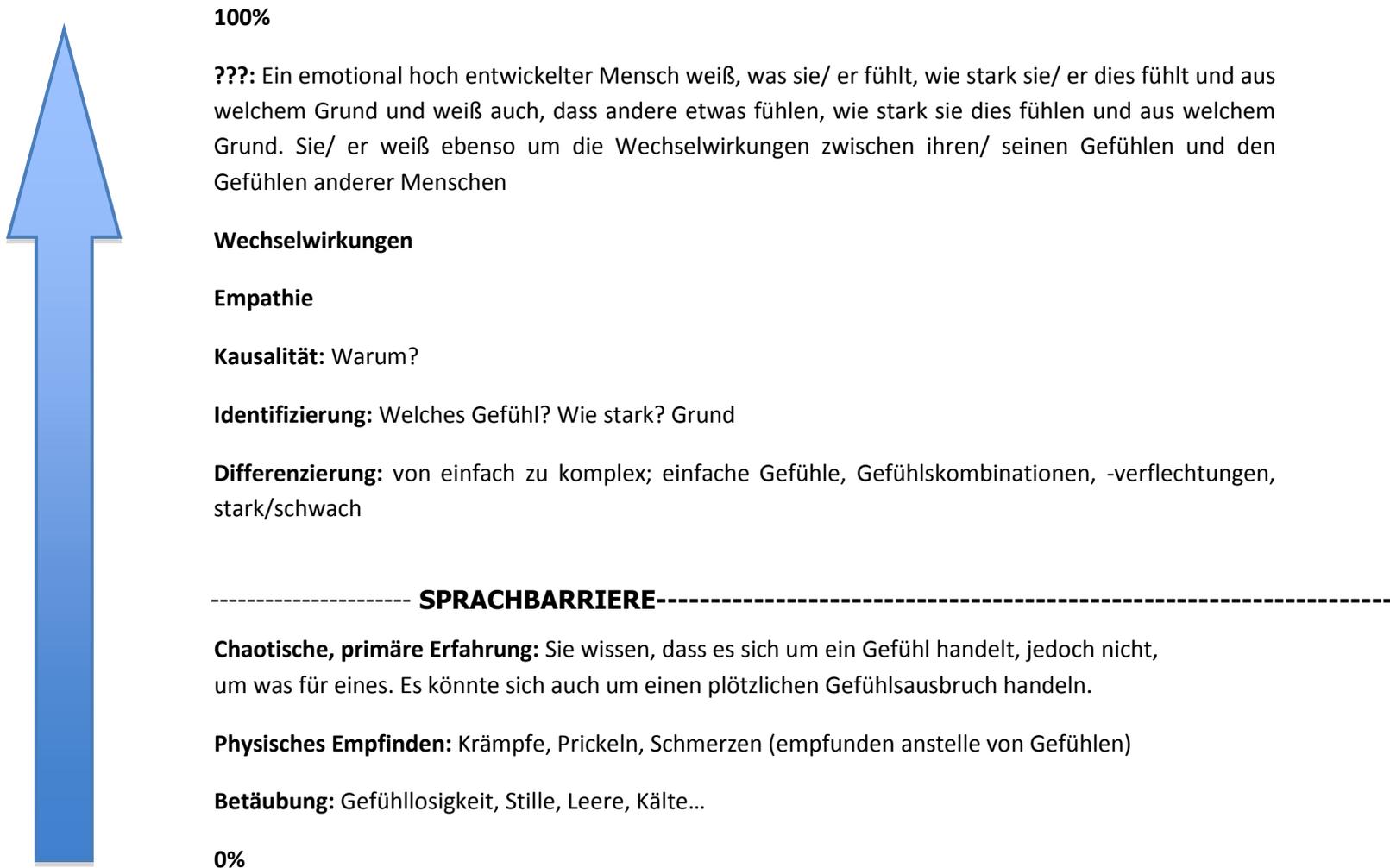
Reflexive Praxis bezeichnet die Tätigkeit, über seine Handlungen nachzudenken und sie kritisch zu analysieren, mit dem Ziel, berufliche Praktiken zu verbessern. Sie erfordert von den Akteuren die Fähigkeit, sich selbst zu externen Beobachtern ihrer eigenen Annahmen, Haltungen und Empfindungen zu machen und zu beobachten, wie diese ihre berufliche Praxis beeinflussen...

(siehe Philippe Baumard 1999 *Tacit Knowledge in Organisations*)

dass Sie zu Ihrer Wahl mit beigetragen haben

2.3 Claude Steiners emotionale Entwicklungsskala (1999)

Sich seiner Gefühle bewusst zu sein stellt eine elementare, einem größeren Fähigkeitskomplex untergeordnete Fähigkeit dar, den Claude Steiner als emotionale Kompetenz bezeichnet. Emotionales Bewusstsein lässt sich hiernach hypothetisch als Kontinuum von 0 to 100% darstellen.



2.4 Kulturelle Identitätstheorie

nach Way, Allen E. (1995) *Psychotherapy as Liberation*

Kulturelle Identitätstheorie	Zum Übergang zur nächsten Stufe benötigte Handlung
Naivität	Schilderung von Lebenserfahrungen
Akzeptanz	Nennung widersprüchlicher Erfahrungen, die gemacht wurden, und schriftliche Fixierung. Konzentration auf die jeweiligen Zusammenhänge, in denen die Erfahrungen gemacht wurden.
Benennung und Widerstand	Anregung zur Prüfung und Reflexion der Widersprüche im System. Nicht selten kommt es hierbei zu größeren emotionalen Veränderungen, häufig Wut.
Neubestimmung und Reflexion	Anregung zur Überprüfung des Selbst und des Selbst-im-System. Emotionaler Stolz auf sich selbst und die Kultur
Mehrperspektivische Verflechtung	Fortsetzung, indem weiterhin der Schwerpunkt auf dialogisches Denken und das gemeinsame Nachprüfen der Realität sowie die gemeinsame Unternehmung, die Realität zu verändern, gelegt wird

2.5 Fallstudie – Erfahrungen früherer Diskriminierung

Versuchen Sie sich einen Vorfall zu erinnern, bei dem Sie möglicherweise diskriminiert wurden (Vorfall sexistischer/ rassistischer Natur). Wie könnte man die eben vorgestellten Theorien dazu verwenden, um den Vorfall in anderem Licht erscheinen zu lassen?

Beispielfragen

1. Wie muss sich ein Kursteilnehmer mit schwarzer Hautfarbe in einer überwiegend ‚weißen‘ Umgebung fühlen? Was könnten mögliche Ursachen von Stress und Spannungen für Kursteilnehmer sein, die Minderheiten angehören?
2. Welche unbewiesenen Annahmen über Unterschiede tragen wir möglicherweise in uns? Wie zeigen sie sich in unserem Verhalten?

3.1. Lernstile – Das „Wie lerne ich“-Quiz

Im Folgenden sehen Sie Sätze, anhand derer Sie herausfinden können, wie Sie lernen. Verwenden Sie folgendes Punktesystem, um es herauszufinden:

4 = beschreibt mich am besten

3 = zweitbeste Beschreibung

2 = nächstbeste Beschreibung

1 = beschreibt mich am wenigsten

1. Ich treffe wichtige Entscheidungen:

- nach Bauchgefühl
- danach, was am besten klingt
- danach, was am besten aussieht
- nach gründlichem Überlegen über das Für und Wider

2. In Auseinandersetzungen achte ich am meisten:

- auf den Ton in der Stimme des Anderen
- darauf, ob ich den Standpunkt des Anderen nachvollziehen kann
- die Logik der Argumente des Anderen
- darauf, ob ich dem Anderen nachfühlen kann

3. Am leichtesten ist es für mich:

- an einer Stereoanlage die richtige Lautstärke zu finden
- den wichtigsten Teil eines interessanten Themas auszuwählen
- das bequemste Möbelstück auszusuchen
- attraktive Farbkombinationen auszuwählen

4. Ich teile Anderen mit, was in mir vorgeht, durch:

- meine Kleidung und mein Aussehen
- die Gefühle, die ich mitteile
- meine Wortwahl
- den Ton in meiner Stimme

5. Dinge, die man über mich wissen sollte:

- Ich höre sehr auf die Geräusche um mich herum
- Ich kann gut mit neuen Fakten und Informationen umgehen
- Ich bin sehr empfindlich, was das Gefühl von Kleidungsstücken auf meiner Haut betrifft
- Farben und die Einrichtung von Räumen haben eine starke Wirkung auf mich

Punkttestand

1: - K - A - V - D	2: - A - V - D - K
3: - A - D - K - V	4: - V - K - D - A
5: - A - D - K - V	Gesamt V = K = A = D =

3.1.1 Visuell / auditiv / kinästhetisch – Definitionen**Visuell**

- wird von Lärm weniger gestört
- hat Probleme, sich verbal formulierte Arbeitsanweisungen zu merken
- Schönschreiben ist wichtig
- bildliches Memorieren – merkt sich, was sie/ er sieht
- beobachtet, ruhiger als Andere

Auditiv

- lässt sich leicht ablenken
- lernt durch Zuhören
- mag Musik
- liest gerne laut vor
- Gesprächigster der drei Typen – diskutiert gerne, neigt jedoch dazu Diskussionen an sich zu reißen
- Spricht tendenziell besser als sie/ er schreibt und hat Spaß am lauten Mitlesen, wenn sie/ er schreibt

Kinästhetisch

- lernt durch praktische Handlungen
- bewegt sich viel
- merkt sich Dinge beim Gehen, Schauen
- liest gerne Bücher mit viel Handlung (Action-Geschichten)
- starke Erkenntnisgabe/ Intuition, schwächer, wenn es um Details geht

Digital

- Arbeitet mit allen der drei oben genannten Stile – der Prozess ist jedoch ein **„innerer Dialog“**, ein Abwägen von Wahlmöglichkeiten mit sich selber.

3.2 Fähigkeit zum Zuhören

Einbildungskraft

Was unterscheidet uns von den Tieren? Warum hat sie sich bei uns Menschen entwickelt?
Essenzieller Bestandteil aller Beziehungen.

Mitgefühl

Die Fähigkeit, an der Welt des Anderen teilzuhaben und zu spüren, wie es ist, in der Haut des Anderen zu stecken.

Unvoreingenommene Akzeptanz

Eine essenziell wichtige Einstellung, die durchweg eingehalten werden sollte, unabhängig vom Verhalten des Kindes. Fehlt sie, kommt es nur selten zu brauchbaren Dialogen.

Zusammenfassen

Der Zuhörer macht eine exakte und empathische Zusammenfassung der wesentlichen vom Kind geschilderten Gefühle, Gedanken und Themen.

Umformulieren

Ein Prozess, der aus aufmerksamem Zuhören und anschließender Beschreibung der Erfahrungen des Kindes unter Verwendung eigener Worte besteht.

Über Gefühle reflektieren

Inhalt + Gefühl = Bedeutung.

Die drei eben beschriebenen Strategien werden verwendet, um zu überprüfen, ob das Kind richtig verstanden wurde, und ihm das Gefühl zu geben, dass es verstanden wurde. Sie dienen dem Kind als Spiegel, in dem es sich selbst deutlicher sehen kann.

Verwendung von Fragen

Kann hilfreich sein, wenn das Kind detaillierte Beschreibungen machen soll. Offene/ geschlossene Fragen.

Seien Sie sich Ihrer Grenzen bewusst

Eine wahre Stärke.

3.3 Bindungstheorie

Was ist Bindung?

Bindung ist ein emotionales Band, das eine Person mit einer anderen verbindet. Der Psychologe John Bowlby beschrieb als erster Bindungstheoretiker Bindung als eine dauerhafte psychologische Verbundenheit zwischen Menschen (siehe Bowlby, 1969, S. 194). Bowlby glaubte, dass die frühesten Bande, die von Kindern zu ihren Bezugspersonen geknüpft werden, enorme, ein Leben lang anhaltende Auswirkungen haben. Laut Bowlby dient Bindung ebenso dazu, das Kind nahe bei der Mutter zu halten, da auf diese Weise die Überlebenschancen des Kindes verbessert werden.

Das zentrale Motiv der Bindungstheorie ist, dass Mütter, die für ihre Kinder da sind und auf ihre Bedürfnisse eingehen, bei ihren Kindern ein Gefühl der Sicherheit erzeugen. Das Kind weiß, dass es sich auf den Menschen, der es betreut, verlassen kann, was eine sichere Grundlage für die spätere Erkundung seiner Umwelt schafft.

Was für Auswirkungen hat es, wenn Kinder während dieser frühen Jahre keine sichere Bindung zu einer Bezugsperson eingehen?

3.4 Multikulturelle Beratungs- und Therapietheorien:

Wie könnte die Anwendung von:

- **Psychodynamischen** – die Auswirkung der Vergangenheit auf unsere Lebensentscheidungen
- **Humanistischen** – der Glaube an den Prozess der Selbstverwirklichung
- **Behavioralen/ Kognitiv-Behaviorialen** – Veränderung unseres Denkens zur Veränderung unseres Verhaltens
- **Multikulturellen Theorien** – die Auswirkungen von Diskriminierung und Diskriminiert-Werden

uns dabei helfen, unser eigenes Verhalten zu verstehen und zu steuern?

4.1 The *Spirit of Partnership* (Der Geist der Partnerschaft)

nach Irvine, Bruce (2002) "Developing effective working practices to deliver quality public services"

Geist

Es ist wichtig, gemeinsame Werte mit dem richtigen Geist zu umgeben

System

Der Zweck eines jeden Systems sollte es sein, gemeinsame Werte zu fördern und weiterzuentwickeln. Wie könnte dies aussehen?

Personen

Wie finden wir die richtigen Personen und motivieren sie zur Teilnahme am Veränderungsprozess?

Vorstellungskraft

Bleiben wir bei Altbekanntem oder riskieren wir es, etwas Neues aufzubauen?

Rolle

Die Verteilung der Rollen sollte je nach Interesse und Fähigkeiten in Einstimmigkeit aller Beteiligten erfolgen

Einschließlichkeit

Wie reagieren wir auf die Bedürfnisse unserer Kunden angesichts der Auswirkungen, die diese Bedürfnisse für uns haben?

Veränderung

Kompliziert. Wie können wir Veränderung in unseren Einrichtungen/ Partnerschaften messen und bewerten?

Wenn wir uns mit all diesen Punkten bei unserer partnerschaftlichen Arbeit auseinandersetzen – sei es mit Eltern, Partnerorganisationen oder Entscheidungsträgern – wird unsere Zusammenarbeit weitaus erfolgreicher verlaufen.

Quellenangaben

Ainsworth, M. 1). S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Baumard, Philippe (1999) *Tacit Knowledge in Organisations*

Bowlby, J. (1969), *Attachment and loss*, Vol. 1: Attachment. New York: Basic Books.

Daly, Mary (Personal Comm. 1993) *Self in Relation As opposed to Individual Self*

Fanon, Frantz (1963) *The Wretched of the Earth*

Freire, Paulo (1972) *Conscientização: Pedagogy of the Oppressed*

Irvine, Bruce (June 2002) *Developing Effective Working Partnerships to Deliver Quality Public Services* Mental Health Services for Children and Adolescents Conference, London

Main, M & Solomon, J., (1990). In Greenberg, M. T., Cicchetti, D., & Cummings, M. (Eds.), *Attachment in the preschool years: Theory, research, and intervention* (pp. 121-160). The University of Chicago Press: Chicago

Orbach, Susie (1999) *Towards Emotional Literacy* Virago Press

PACE (Performance & Communication Enterprises Ltd 1998, p15)

PACE Personal Development Ltd (1994) London

Schön, Donald (2009) *How Professionals Think in Action*

Steiner, Claude (1999) *Achieving Emotional Literacy* Bloomsbury Publishing PLC

Wey, Allen E. (Ponterotto et al 1995) *Psychotherapy as Liberation* Published by Sage

Wilson, George (2007) *Levels of Reflective Practice*

MODUL 6: STAATLICHE FÖRDERUNG FÜR DIE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

1. Berufliche Aus- und Weiterbildung als Motor für Innovation und Wachstum aus der Perspektive der Mitgliedstaaten

- 1.1 Die EU-Strategie für berufliche Aus- und Weiterbildung als Kernelement der Wachstumsagenda der Europäischen Union
- 1.2 Fortlaufende Investitionen und gerechte Lastenverteilung für wirksame Strategien im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung

2. Staatliche finanzielle Anreize für fortlaufende berufliche Aus- und Weiterbildung

- 2.1 Nachweis der Effektivität von Anreiz- und Finanzierungssystemen für die fortlaufende berufliche Aus- und Weiterbildung
- 2.2 Finanzieller Anreize für Privatpersonen zur Verbesserung der Teilnahme an fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung
 - a) individuelle Bildungskonten, Gutscheine und Bildungszuschüsse;
 - b) Bildungskredite;
 - c) steuerliche Förderprogramme.
- 2.3 Finanzielle Anreize für Arbeitgeber zur Förderung des Angebots an Maßnahmen der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung
 - a) verpflichtende Regelungen – Abgabenbefreiungsprogramme
 - b) nicht verpflichtende Regelungen – Zuschüsse, steuerliche Anreize und Rückzahlungsklauseln

1. Woher kommen Sie?
Paloma: Äquatorialguinea

2. Wie sieht ihr bisheriger Bildungs-/Ausbildungsweg aus?
Paloma: Grundschule und Weiterführende Schule

3. Haben sie irgendeine Unterstützung erhalten? Wenn ja welche? Wenn nein, welche hätte ihnen genützt?
Paloma: Nein keine. Jede Arbeitsgelegenheit, berufliche Qualifizierung möglicherweise...

4. Was erwarten sie von ihrer beruflichen Zukunft?
Paloma: Eine gute Arbeit, die es mir erlaubt meine Miete und das Leben mit meinem Sohn zu bezahlen.

Paloma Sam Tomi, Madrid (Spanien), 20 Jahre alt

3. Best Practices zu staatlicher finanzieller Förderung in der Stadt Madrid und Beispiele aus Litauen, Großbritannien, Deutschland und Österreich

- 3.1 Qualifizierungsprogramme im Bereich der beruflichen Erstausbildung
- 3.2 Bildungsvermittler

- 3.3 CEPI - Bildungsprojekt
- 3.4 Beschäftigungsinitiativen für junge Menschen
- 3.5 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Litauen
- 3.6 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Großbritannien (voneinander unabhängig arbeitende Dienste in England, Schottland, Wales und Nordirland)
- 3.7 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Deutschland
- 3.8 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Österreich

4. Praktische Übungen und Arbeitsblätter

4.1 Abschnitt 1

Arbeitsblatt 1 - Good Practices zur besseren Nutzung des Wachstumssteigerungspotenzials beruflicher Aus- und Weiterbildung

4.2 Abschnitt 2

Arbeitsblatt 2 – Finanzielle Förderung der Teilnahme an fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung

Arbeitsblatt 3 – Good Practices zu finanzieller Förderung im Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung

4.3 4.3 Abschnitt 3

Arbeitsblatt 4 – Best Practices unterstützender staatlicher Maßnahmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Spanien, Litauen, Großbritannien, Deutschland, Österreich

5. Quellenangaben

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit 40 Minuten	Ressourcen
1 Berufliche Aus- und Weiterbildung als Motor für Innovation und Wachstum aus der Perspektive der Mitgliedstaaten	Einführung in die europäische Strategie für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis 2020, die eine aktive Politik zur Steigerung des Potenzials beruflicher Aus- und Weiterbildung für die Förderung intelligenten und nachhaltigen Wachstums fordert und berufliche Aus- und Weiterbildung zu einer hochattraktiven Lernoption in ganz Europa machen will	<p>Vorstellung des Themas</p> <p>Erklärung von Konzepten (im Abschnittsinhalt durch Unterstreichung hervorgehoben)</p> <p>Diskussion mit Teilnehmern, Fragen und Antworten</p>	<p>10 Minuten</p> <p>10 Minuten</p> <p>20 Minuten</p>	<p>Gedruckte/ digitale Version des ImPro-F Lehrgangshandbuchs</p> <p>Das Kommuniké von Brügge, Dezember 2010 (siehe Nr. 22 in der Quellenangabe)</p> <p>Beamer, Laptop, Internetzugang falls notwendig</p>
Lernergebnisse Abschnitt 1	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfügt über strategisches Wissen über die Politik der EU und ihrer Mitgliedstaaten hinsichtlich der Steigerung von Wachstum mittels beruflicher Aus- und Weiterbildung ▪ Kennt kontextuelle, institutionelle und strukturelle Aspekte der Bildungspolitik ▪ Ist in der Lage, sich auf die Bewertungs- und Einschätzungsprozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu beziehen 	Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Kann Informationen über die EU-Strategie im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung präsentieren • Kann die wesentlichen Konzepte der EU-Strategie im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung definieren • Versteht die Bedeutung von beruflicher Aus- und Weiterbildung • Kann sich an den entsprechenden Bildungskontext, der von verschiedenen Ebenen und Einflüssen aus anderen Bereichen geprägt ist (von der Makroebene der Regierungspolitik über die Mesoebene der schulischen Umgebung bis hin zur Mikroebene des Kursraums und der Teilnehmerdynamik) anpassen. • Kann Good Practices analysieren 	Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Kann über die Bedeutung von beruflicher Aus- und Weiterbildung zur Steigerung von Wachstum reflektieren • Kann über arbeitspraxisnahes Lernen als Instrument für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt informieren • Kann Good Practices anwenden 	

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit 40 Minuten	Ressourcen
2 Staatliche finanzielle Anreize für fortlaufende berufliche Aus- und Weiterbildung	Notwendigkeit staatlicher Förderung zur weiteren Steigerung von Angebot und Nachfrage an beruflicher Aus- und Weiterbildung Die wichtigsten Systeme, die zur (Teil-) Finanzierung von fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung verwendet werden; Unterscheidung zwischen für Privatpersonen und Unternehmen bestimmte Systeme	Einleitung zu Finanzierungssystemen für den Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung	10 Minuten	Gedruckte/ digitale Version des ImPro-F Lehrgangshandbuchs Beamer, Laptop, Internetzugang
		Erläuterung der verschiedenen Formen finanzieller Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung	20 Minuten	
		Präsentation von/ Diskussion über in den Partnerländern bereits vorhandene finanzielle Anreize	10 Minuten	
Lernergebnisse Abschnitt 2	Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> • Hat Grundwissen über finanzielle Förderung für Privatpersonen im Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung • Kennt finanzielle Fördermaßnahmen für Arbeitgeber im Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung • Kennt erfolgreiche Good Practices in verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten • Ist in der Lage EU-politische Trends im Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erkennen 	Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Kann über Planung, Management und Koordination von fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung informieren • Kann Möglichkeiten der finanziellen Förderung für fortlaufende berufliche Aus- und Weiterbildung nutzen • Kann über die für individuelles Lernen und gemeinschaftliches Lernen im beruflichen Rahmen notwendigen zwischenmenschlichen Fähigkeiten reflektieren 	Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Kann finanzielle Unterstützung zum Kenntnis- und Fähigkeitserwerb effektiv nutzen • Kann das Prinzip „zu Lernen lernen“ anwenden • Ist offen für Veränderung, Flexibilität, fortlaufendes Lernen und berufliche Verbesserung einschließlich der Bereiche Studium und berufliche Weiterbildung • Ist zu kritischer Haltung gegenüber der eigenen Lernaktivität in der Lage (Überprüfung, Besprechung, Infragestellung der eigenen Praktiken) • Kann ein Gefühl für die eigene Effektivität entwickeln 	

Abschnitt	Inhalt	Methoden/ Tools	Zeit 40 Minuten	Ressourcen
3 Best Practices zu staatlicher finanzieller Förderung in der Stadt Madrid und Beispiele aus Litauen, Großbritannien, Deutschland und Österreich	<p>Politische Handlungslinien seitens verschiedener Behörden im Bereich des spanischen Bildungswesen für die Schaffung von Maßnahmen zur Vermeidung von frühzeitigem Schulabbruch im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht, Verbreitung von Informationen über berufliche Ressourcen und Förderung der Integration ethnischer und kultureller Minderheiten und von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohter junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt</p> <p>Best Practices aus den Partnerländern</p>	<p>Vorstellung verschiedener von der Stadt Madrid durchgeführter Maßnahmen</p> <p>Präsentation der Best Practices aus Litauen, Großbritannien, Deutschland und Österreich</p> <p>Diskussion und Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern</p>	<p>20 Minuten</p> <p>10 Minuten</p> <p>10 Minuten</p>	<p>Gedruckte/digitale Version des ImPro-F Lehrgangshandbuchs</p> <p>Links zu verschiedenen Webseiten, die bei der Präsentation verwendet werden</p> <p>Beamer, Laptop, Internetzugang</p>
Lernergebnisse Abschnitt 3	<p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfügt über Grundkenntnisse der wesentlichen von der Stadt Madrid angebotenen Fördermaßnahmen zur Fortbildung von Lehrkräften aus dem Bereich der beruflichen Bildung und für die Endbegünstigten – junge von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte Menschen ▪ Kennt verschiedene von der Stadt Madrid angebotene Beschäftigungsinitiativen für junge 	<p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kann Informationen über die von der Stadt Madrid angebotenen Fördermaßnahmen präsentieren • Kann die wesentlichen Beschäftigungsinitiativen für junge Menschen in der Stadt Madrid erläutern • Kann für hilfsbedürftige interessierte junge Menschen, geeignete Informationen erkennen 	<p>Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kann geeignete Hintergrundinformationen zur Unterstützung junger von sozialer Ausgrenzung bedrohter Menschen nutzen • Kann aus den von der Stadt Madrid angebotenen Möglichkeiten der Förderung von Lehrkräften aus dem Bereich der beruflichen Bildung Nutzen ziehen • Kann aus Good Practices aus 	

	<p>Menschen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist mit Informationen über die Situation der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Spanien vertraut ▪ Verfügt über Kenntnisse von Best Practices in diesem Bereich aus den Partnerländern 	<ul style="list-style-type: none"> • Kann Good Practices aus unterschiedlichen Mitgliedsländern analysieren 	<p>verschiedenen Ländern Nutzen ziehen</p>
--	--	--	--

Modul 6 - Staatliche Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Abschnitt 1: Berufliche Aus- und Weiterbildung als Motor für Innovation und Wachstum aus der Perspektive der Mitgliedsstaaten

Das Kommuniqué von Brügge, Dezember 2010, das die europäische Strategie im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis 2020 festlegt, fordert zur Förderung intelligenten und nachhaltigen Wachstums eine aktive Politik, die auf die Steigerung des Potentials beruflicher Aus- und Weiterbildung ausgerichtet ist und so berufliche Aus- und Weiterbildung in ganz Europa zu einer hochattraktiven Lernoption macht.

1.1 Die EU-Strategie für berufliche Aus- und Weiterbildung als Kernelement der Wachstumsagenda der Union

Gezielte Investitionen und Reformen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind notwendig, um Innovation und Wettbewerbsfähigkeit zu fördern. Die Mitgliedsstaaten sollten Reformen anstrengen, deren Ziel eine hohe Qualität im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung ist und durch die berufliche Aus- und Weiterbildung enger mit den lokalen und regionalen Wirtschaftsstrategien verknüpft wird, insbesondere hinsichtlich Forschungs- und Innovationsstrategien zur intelligenten Spezialisierung im Zusammenhang mit kohäsionspolitischer Förderung. Diesbezüglich entscheidend ist die Schaffung neuer Formen strategischer Partnerschaften zwischen Bildungsanbietern, Unternehmen und anderen Akteuren aus dem Bereich der Wirtschaft, Sozialpartnern und Behörden.

In Ländern mit leistungsstarken und attraktiven Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und vor allem dort, wo gut ausgebaute Ausbildungssysteme vorhanden sind, werden tendenziell höhere Beschäftigungsquoten unter jungen Menschen erreicht. Das politische Engagement, Ausbildung zu fördern, ist da. Der Europäische Rat forderte bei seinem informellen Treffen im Januar 2012 die Mitgliedsstaaten dazu auf, die Zahl der Lehr- und Ausbildungsstellen zu erhöhen. Im Kommuniqué von Brügge verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten und Sozialpartner dem Ziel, arbeitspraxisnahe Lernabschnitte in alle Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung zu integrieren. Jedoch stehen viele Länder weiterhin vor der Herausforderung, die zur Umsetzung dieser Verpflichtungen am besten geeigneten Maßnahmen zu identifizieren, sie an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen und entsprechend einzusetzen.

Den Ländern stehen verschiedene Herangehensweisen an diese Herausforderung und Investitionsmöglichkeiten im Bereich arbeitspraxisnaher Lernmethoden, die an die Gegebenheiten bei ihnen angepasst sind, zur Verfügung. Alternierende Programme oder Berufsausbildungen sind in Österreich und Deutschland unter der Bezeichnung „duales System“ bekannt. Das duale System basiert auf der Miteinbeziehung von Unternehmen als Bildungsstätten, die mit Berufsschulen oder anderen Anbietern im Bereich der beruflichen Bildung zusammenarbeiten. Bei Ausbildungen im Rahmen des dualen Systems wird ein beträchtlicher Teil der Ausbildungszeit in Unternehmen absolviert. Parallel dazu werden an Berufsschulen oder bei anderen Bildungsanbietern in wiederkehrenden Zeitabschnitten allgemeine und berufsspezifische Kenntnisse und Schlüsselkompetenzen vermittelt. Im Allgemeinen werden mit diesem Modell hohe Erfolgsquoten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

verzeichnet. Ein weiteres Modell ist die so genannte schulische Berufsausbildung, die berufspraktische Ausbildungsabschnitte in Unternehmen und normalerweise Praktika, die in beruflichen Bildungsprogrammen eingebettet sind, beinhaltet und zu formalen Berufsabschlüssen führt. Schließlich kann arbeitspraxisnahes Lernen auch in schulischen Ausbildungsprogrammen integriert sein, deren Ziel es ist, mittels Laboratorien vor Ort, Werkstätten, Küchen, Restaurants, Nachwuchs- oder Trainingsfirmen realitätsnahe Arbeitsumgebungen zu simulieren.

Angesichts der Vielfalt an Erfahrungen und Modellen steht ein großes Potential für gegenseitiges Lernen zur Verfügung. In einigen Mitgliedsstaaten werden bereits Peer-Lernaktivitäten durchgeführt, und die Kommission ist bereit, weitere Zusammenarbeit dieser Art zu fördern, um das vorhandene Potenzial arbeitspraxisnahen Lernens zur Steigerung der Chancen auf Beschäftigung voll auszuschöpfen.

1.2 Fortlaufende Investitionen und gerechte Lastenverteilung für wirksame BAW-Strategien

Um die Reformbemühungen zum gewünschten Erfolg bringen zu können, sind beträchtliche Investitionen notwendig, deren Finanzierung sich in Zeiten der Knappheit öffentlicher Mittel mit Sicherheit als schwierig erweisen wird. Die Modernisierung und Verbesserung beruflicher Aus- und Weiterbildung aufzuschieben, würde jedoch einen Verzicht auf das Potenzial, das bessere Systeme mit sich bringen, bedeuten.

Je niedriger der Entwicklungsstand des beruflichen Bildungssystems eines jeweiligen Landes, desto höher der Gesamtfinanzierungsbedarf. Der Einsatz von EU-Strukturfonds kann zur Deckung dieses Finanzierungsbedarfs beitragen. Auf nationaler Ebene sollten Verbesserungsstrategien für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen der nationalen Finanzpolitik diskutiert werden, als Teil intelligenter Finanzkonsolidierung.

Im Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die Situation noch komplexer: Die Balance zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und -motiven herzustellen, ist nicht einfach. Notwendig ist eine Aufteilung des potenziellen Nutzens und des finanziellen Aufwands der Trainingsmaßnahmen, so dass positiver Anreiz für beide Seiten geschaffen wird.

Es herrscht ein struktureller Mangel an Investitionen in die Fähigkeiten volljähriger Arbeitskräfte. Der stagnierende Anteil der Erwachsenen, die an Lernaktivitäten der beruflichen Weiterbildung teilnehmen, zeigt dies deutlich. Und diese Erkenntnis stellt angesichts einer globalen, wissensbasierten Wirtschaft, die stetig technischen Wandel hervorbringt, schon einen Grund zur Besorgnis dar. Der einzige Ausweg aus dieser Situation des Stillstands könnte es sein, in größerem Rahmen als bisher Vereinbarungen bezüglich der Bedingungen und der Bewältigung des finanziellen Aufwands der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Bildung zu treffen.

Abschnitt 2 Staatliche finanzielle Anreize für fortlaufende berufliche Aus- und Weiterbildung

2.1 Effektivitätsnachweis für Anreiz- und Finanzierungssysteme in der fortlaufenden Aus- und Weiterbildung

Mit der Alterung der Bevölkerung und dem zunehmenden Wandel von Technik und Arbeitsprozessen wächst auch das Maß an Bedeutung fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung. Ein effizientes und nachhaltiges System trägt zur Leistungsfähigkeit der fortlaufenden beruflichen Bildung bei, indem es sicherstellt, dass die vom Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten ununterbrochen erlernt und aktualisiert werden.

Um Angebot und Nachfrage im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiter zu steigern, bedarf es der Unterstützung des Staates. Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den wesentlichen hierbei zur Verfügung stehenden staatlichen Finanzierungsmöglichkeiten.

Zur Steigerung der Nachfrage an fortlaufenden Lehrangeboten wurden Finanzierungsmechanismen und Regelungen wie zum Beispiel abgabenfinanzierte Programme (Bildungsfonds), Steueranreize, Gutscheine / individuelle Bildungskonten, (Niedrigzins-) Kredite, Bildungsurlaub und Rückzahlungsklauseln geschaffen, wobei zwischen Maßnahmen für Privatpersonen und Unternehmen unterschieden werden kann. Die meisten dieser Mechanismen werden vom Staat zumindest bezuschusst. Bei einem Großteil von ihnen muss zudem ein gewisser Teil vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer getragen werden.

2.2 Finanzielle Anreize für Privatpersonen zur Steigerung der Teilnahme an fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung

In allen Mitgliedstaaten bestehen folgende Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Privatpersonen:

a) Individuelle Bildungskonten, Gutscheine und Bildungszuschüsse

Diese drei Finanzierungsinstrumente kommen in Europa am häufigsten zur Anwendung. Auf *Gutscheinen* oder *Bildungskonten* basierende Finanzierungssysteme haben folgende Haupteigenschaften:

- Steigerung der privaten Kaufkraft statt staatlicher Zuwendungen an den Bereich der Bildung und Bildungsanbieter;
- Einfluss der privaten Nachfrage auf Beschaffenheit und Preis der Angebote;
- Solche Systeme erfordern ein umfassendes Informationssystem um 1) den Fluss an Informationen zwischen der Angebots- und der Nachfrageseite zu ermöglichen, 2) die Verwendung der Kredite und Gutscheine zu steuern, 3) sicherzustellen, dass die Qualität der Bildungsmaßnahmen den erforderlichen Standards entspricht.
- Sozioökonomische Eigenschaften der Teilnehmer: die Finanzierungsangebote werden tendenziell stärker von Frauen als von Männern genutzt; je höher der Bildungsabschluss desto stärker die Nutzung. Ebenfalls zeigt sich, dass nicht nur diejenigen die Förderung in Anspruch nehmen, die andernfalls nicht in der Lage wären, an Maßnahmen der beruflichen Bildung teilzunehmen – ein beträchtlicher Teil der Bezuschussten hätte auch ohne Gutscheine oder Bildungskonten die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen selbst finanziert (mit anderen Worten: der Anteil an ineffizienter Finanzierung ist beträchtlich). Ältere Menschen sind unterrepräsentiert.

– Die Qualität der Bildungsmaßnahmen muss kontrolliert werden (z.B. in Form von Zulassungsverfahren), was zusätzliche Kosten zu den direkten Zuschüssen an die Bildungsanbieter verursacht.

b) Bildungskredite

In einigen Ländern besteht für Lernende die Möglichkeit, staatliche Kredite in Anspruch zu nehmen.

In 19 Länder der Europäischen Union gibt es solche Kreditprogramme, von denen die meisten jedoch für den Bereich der Hochschulbildung bestimmt sind. Da diese Kredite jedoch potenziell den Zugang zu Hochschulbildung ermöglichen, könnten erwachsene Lernende dennoch von ihnen profitieren. Es handelt sich um Bankkredite, die am Ende des Ausbildungszeitraums von den Lernenden zurückbezahlt werden müssen. Weitere Eigenschaften:

- Das Prinzip solcher Kredite ist es, Personen, die nicht über ausreichende Liquidität/ Kaufkraft verfügen, die Möglichkeit zu geben, die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu finanzieren;
- Staatliche Kredite kommen dann zum Einsatz, wenn private Bankkredite nur unzureichend oder überhaupt nicht zur Verfügung stehen, weil eine entsprechende Investition von den Banken als zu unsicher angesehen wird;
- Da die Kredite zurückbezahlt werden müssen, ist es wahrscheinlicher, dass sie für berufsbezogene Bildung eingesetzt werden;
- Dieses Instrument kann ebenfalls zur ergänzenden Finanzierung sehr kostenintensiver Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen eingesetzt werden oder in Zeiten schwacher Konjunktur, wenn Unternehmen weniger Mittel zur Förderung von Fortbildungen zur Verfügung stehen.

Umfassende Belege für die Effektivität solcher Kredite liegen zwar nicht vor. Aus einer Bewertung der so genannten Career Development Loans (Darlehen zur beruflichen Weiterentwicklung) in Großbritannien geht jedoch hervor, dass diejenigen, die am meisten von ihnen profitieren, männliche Personen mit relativ geringen Einkommen sind, obwohl die große Mehrheit über mittlere bis höhere Qualifikationen verfügt. In Großbritannien gibt es ein ausdrücklich für benachteiligte Personen bestimmtes Darlehensprogramm.

c) Steuervergünstigungsprogramme

Ogleich in vielen Staaten Europas Steuer- und Bildungspolitik noch voneinander getrennt sind, bietet die Hälfte von ihnen Privatpersonen und Gruppen unterschiedliche **Steuervergünstigungsprogramme** als Anreiz, sich an Lernaktivitäten zu beteiligen.

Steuerbegünstigte Modelle für Privatpersonen setzen sich im Wesentlichen aus Steuerfreibeträgen, Steuergutschriften und Steuerentlastungen zusammen.

Bei steuerlichen Anreizen gibt es für Privatpersonen häufig mehr Einschränkungen als für Unternehmen. Oft wird verlangt, dass die Antragsteller Lehrveranstaltung im Rahmen des konventionellen formalen Bildungssystems besuchen, im Allgemeinen an weiterführenden Schulen oder Hochschulen. Zudem sind in manchen Ländern, in denen die Möglichkeit steuerlicher Vergünstigungen besteht, nicht alle Personen, die an den entsprechenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, anspruchsberechtigt. Schließlich kann es vorkommen, dass die steuerliche Vergünstigung lediglich auf die Deckung der Kosten für die Teilnahme am Kurs beschränkt ist. Cedefop-Studien sehen die Vergabe von Bildungsguthaben für Privatpersonen als effektiv, steuerliche Vergünstigungen (sowohl für Privat- als auch juristische Personen) hingegen in vielen Fällen als ineffektiv an. Interessant sind solche für Privatpersonen

bestimmten steuerlichen Anreize eher für Besserverdienende, da sich die Vergünstigungen direkt in niedrigeren Nettokosten niederschlagen. Allgemein scheinen steuerliche Erleichterungen, die sich auf die direkten Kursteilnahmekosten beziehen, ein wirksames Mittel zur Steigerung der Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Bildung sowie Weiterqualifizierung der Gruppe der Berufstätigen zu sein.

Auf Grundlage empirischer Belege gemachte Berechnungen ergeben, dass bei einem Grenzsteuersatz von 0,4 jeder vom Staat in Form von Steuerverzicht investierte Euro sich in privaten Investitionen von 0,75 bis 1,5 Euro für berufliche Weiterbildung niederschlägt.

Zeit ist eine weitere wichtige Ressource für berufliche Weiterbildung – ungefähr 70 % derjenigen, die nicht an Erwachsenenbildung teilnehmen, geben Zeitmangel als Grund dafür an (AES 2007), entweder aufgrund familiärer Verpflichtungen (besonders bei Frauen) oder aufgrund ihrer Arbeitszeiten (besonders bei Männern). Deshalb sind **Zeit für Fortbildungen oder bezahlter (oder unbezahlter) Bildungsurlaub** wichtige Arten der Unterstützung für Privatpersonen. In den meisten Ländern besteht die Möglichkeit ein Form von Bildungs-/Fortbildungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Die Finanzierung freier Zeit für Fortbildungen kann entweder durch den Staat oder Arbeitgeber erfolgen. In den Genuss von Bildungsurlaub zu kommen, dürfte dabei in mittelständischen Unternehmen am schwierigsten sein.

Eine Alternativlösung zu subventioniertem Bildungsurlaub sind Lernzeitkonten. Die Effektivität dieser Finanzierungsmethode ist nur begrenzt dokumentiert. Es scheint jedoch, dass hier bisher viel Potenzial ungenutzt bleibt.

2.3 Finanzielle Anreize für Arbeitgeber zur Förderung des Angebots an fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung

Die für Arbeitgeber bestimmten Finanzierungssysteme lassen sich in zwei Hauptkategorien unterteilen:

a) Verpflichtende Regelungen - Abgabenbefreiungsprogramme

In zahlreichen Ländern Europas gelten verpflichtende Regelungen zur Sicherstellung eines Mindestmaßes an finanziellem Engagement seitens der Arbeitgeber für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter. Abgaberegulungen über Pflichtbeiträge, die sich aus einem bestimmten Prozentsatzes der Gehaltskosten der Unternehmen (durch den Staat oder Kollektivvereinbarungen festgelegt) errechnen, legen ein Mindestniveau an finanzieller Förderung für Fortbildungen fest, die Arbeitgeber leisten müssen.

Diese Regelungen können sich auf einzelne Branchen und Regionen beziehen oder landesweit zur Anwendung kommen. Besonders branchenspezifische Regelungen widmen sich dabei dem Problem der Abwerbung von Arbeitskräften. Im Allgemeinen erfüllen sie ihren Zweck, bewirken, dass Unternehmen verstärkt Mitarbeiterfortbildungen durchführen, und tragen dadurch, dass durch sie vermehrt benötigte Fähigkeiten vermittelt werden, ebenfalls zur Steigerung der Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und des Profits von Unternehmen und Einzelpersonen bei. Andererseits wurde jedoch ebenso darauf hingewiesen, dass solche Regelungen dazu führen könnten, dass in Unternehmen, die ohnehin ihre Mitarbeiter schulen, Mitarbeiterfortbildungen auf das vorgeschriebene Minimum beschränkt werden.

Die meisten dieser Regelungen beinhalten steuerliche Subventionen. Das französische Modell unterscheidet sich dabei wesentlich von allen anderen. Für französische Unternehmen gilt ein Abgabenbefreiungssystem (auch genannt „train-or-pay“ – „bilde aus oder zahle“). Die

Unternehmen haben die Möglichkeit, ihre Abgabenverpflichtungen zu mindern oder gänzlich von Abgaben befreit zu werden, wenn sie die Fortbildungen ihrer Mitarbeiter finanzieren. Nicht verwendete Mittel werden in spezielle Fonds eingezahlt.

b) Nicht verpflichtende Regelungen – Zuschüsse, steuerliche Anreize und Rückzahlungsklauseln

Nicht verpflichtende Regelungen in Form von Zuschüssen und steuerlichen Vergünstigungen können bei Arbeitgebern Anreiz für Investitionen in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter schaffen. Die Anspruchsberechtigungen leiten sich hierbei häufig aus dem Bestimmungszweck der Förderung wie zum Beispiel bestimmte Gruppen (z.B. mittelständische Unternehmen oder Gruppen von Arbeitnehmern), zertifizierte Lernprogramme, anerkannte Bildungsanbieter, die direkten Ausbildungskosten oder unternehmens- und branchenspezifische Lerninhalte ab.

Durch **Zuschüsse für Arbeitgeber** übernimmt der Staat einen Teil der unmittelbaren Fortbildungskosten sowie einen beträchtlichen Teil der mittelbaren Kosten (z.B. entgangene Gewinne), die Unternehmen bei der Durchführung interner und externer Fortbildungen entstehen. Zuschüsse werden dabei häufig selektiv gewährt. Im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik werden Unternehmen häufig berücksichtigt, um die Fortbildung gefährdeter Mitarbeiter zu gewährleisten und diese so vor einem möglichen Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt zu bewahren. Zudem werden staatliche Zuschüsse häufig zur Förderung von Beschäftigten mittelständischer Unternehmen vergeben, da diese im Vergleich zu Mitarbeitern größerer Unternehmen weniger die Möglichkeit haben, an formalisierten Maßnahmen der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.

In vielen europäischen Ländern bietet der Staat den Unternehmen **steuerliche Anreize**, um Investitionen in Mitarbeiterfortbildungen und die berufliche Erstausbildung für sie interessant zu machen. Zu den steuerlichen Maßnahmen in diesem Zusammenhang gehören Steuervergünstigungen, Steuergutschriften oder Abgabenbefreiungen, wobei Steuergutschriften am häufigsten vorkommen.

Die staatlichen Maßnahmen zur Förderung von Firmeninvestitionen können, vor allem, wenn sie für mittelständische Unternehmen bestimmt sind, ebenfalls die Form von Bildungskrediten annehmen.

Rückzahlungsklauseln sind eine weitere Art, Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, in Mitarbeiterfortbildungen zu investieren. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um ein gesetzliches Instrument, das Unternehmen zur Übernahme der Kosten für berufliche Bildung motiviert, indem es ihnen das Recht gibt, die jeweiligen Mitarbeiter im Gegenzug für die gewährte Ausbildung für eine gewisse Zeit lang an sich zu binden. Die Mitarbeiter können zwar zu einem anderen Unternehmen wechseln, wechseln sie jedoch innerhalb der vertraglichen Bindungszeit, so hat das Unternehmen das Recht, die Kosten für die Ausbildung (teilweise) von ihnen zurück zu verlangen.

Es wäre jedoch falsch, Rückzahlungsklauseln und die mit ihnen verbundene vertragliche Bindungszeit lediglich als Schutz für den Arbeitgeber (indem sie ein Abwerben oder häufigen Wechsel qualifizierter Mitarbeiter verhindern) zu sehen. Sie dienen ebenso dem Schutz der Mitarbeiter (die sich im Hinblick auf eine Übernahme nach der Ausbildung sicherer fühlen können). Obwohl es in den meisten europäischen Ländern Rückzahlungsklauseln (geregelt durch die Landesgesetze, Kollektivvereinbarungen (auf Branchen- oder Branchen übergreifender Ebene zwischen den Sozialpartnern) oder Vereinbarungen auf Firmenebene zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zwischen Unternehmensführung und

Gewerkschaftsvertretern) gibt, sind nur wenige Informationen darüber verfügbar, wie sie konkret in Arbeits-/ Ausbildungsverträgen umgesetzt oder im Härtefall durchgesetzt werden.

Abschnitt 3 Best Practices zu Fördermaßnahmen der Stadt Madrid und Beispiele aus Litauen, Großbritannien, Deutschland und Österreich

Die europäische Strategie zur Bekämpfung gesellschaftlicher Ausgrenzung schließt Bildung als eines der Handlungsfelder in diesem Bereich mit ein.

Die von den verschiedenen Behörden im Rahmen des spanischen Bildungssystems angewandte Politik ist hauptsächlich darauf ausgerichtet, Maßnahmen zur Vermeidung frühzeitigen Schulabbruchs im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht zu entwerfen, über berufliche Möglichkeiten zu informieren und alternative Erholungs- und Freizeitaktivitäten für gesellschaftlich benachteiligte Familien und Kinder ethnischer und kultureller Minderheiten zu fördern.

Zuständig für den Bereich der Bildung ist in der Stadt Madrid das Regionale Bildungsministerium. Unter dem Gesichtspunkt der kurz-, mittel- und langfristigen Integration ist Bildung in dreierlei Hinsicht ein Schlüsselement: hinsichtlich der Integration in Gesellschaft und Wirtschaft, in kultureller Hinsicht und hinsichtlich der gesellschaftlichen Akzeptanz für die Migranten.

Im Bildungssystem integrierte Lernende mit Migrationshintergrund haben es mit großen persönlichen Herausforderungen, sich wandelnden Erwartungen, unterschiedlichen Lehrplänen und kulturellen Kontexten zu tun, die direkten Einfluss auf die Qualität der Bildung, die sie erhalten, haben.

Bildungs- und Berufsberatung als Mittel zu individualisierter und umfassender Bildung besteht in der mit den Familien und der Gesellschaft geteilten, individuellen Bemühung einer Lehrkraft, Motivation beim Lernenden zu erreichen.

3.1 Programme zur beruflichen Erstausbildung

Diese Programme richten sich an Lernende ab dem 16. Lebensjahr, die keinen Abschluss an einer weiterführenden Schule (ESO, im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht) gemacht haben.

PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial – Programme zur beruflichen Erstausbildung) sind im LOE (Ley Orgánica de Educación – Bildungsgrundgesetz) festgelegt und haben das Ziel, dass alle Lernenden eine berufliche Qualifikation Niveau 1 des Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (nationaler Katalog beruflicher Qualifikationen) erreichen. Die Qualifizierungen sind dabei in die vier Arten „allgemein“, „spezialisiert“, „berufliche Schulungen“ und „Übergang in Arbeit“ eingeteilt und bestehen aus drei Modulen:

- a) Modul zum Erreichen einer beruflichen Qualifikation.
- b) Allgemeine Ausbildung.
- c) Volontäre, führt zum Erlangen eines weiterführenden Schulabschlusses (allgemeine Schulpflicht).

Der nationale Katalog beruflicher Qualifikationen beinhaltet sowohl fachliche Fähigkeiten (qualifikationsspezifisch und transversal) als auch Schlüsselkompetenzen.

Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die es einer Person erlauben, sich an wechselnde Arbeitsumgebungen anzupassen. Durch das Vorhandensein von Schlüsselkompetenzen werden bei Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen bzw. gesellschaftlichen Situationen gute Ergebnisse erzielt. Sie sind deshalb der Schlüssel zur

beruflichen oder fachlichen Flexibilität von Arbeitskräften und schaffen Mobilität, sich innerhalb eines Berufsfeldes oder zwischen verschiedenen Berufsfeldern zu bewegen.

Derzeit gibt es in Spanien **664** staatlich anerkannte **Qualifikationen**, die vom BOE (staatliche Fachbroschüre) veröffentlicht werden.

3.2 Bildungsvermittler

Die Stadt Madrid fördert verschiedene Vermittlungsprojekte, deren hauptsächliches Ziel es ist, Migranten bei der Eingliederung in das spanische Bildungssystem zu unterstützen.

Aktuell wird an Bildungszentren in der Region Madrid ein Projekt mit 120 Migrationsvermittlern und -kontrolleuren durchgeführt. Die Hauptziele des Projektes sind:

- Vermittlung zwischen Lernenden mit Migrationshintergrund und ihrem sozial-pädagogischen Umfeld.
- Ermittlung des Handlungsbedarfs im sozialen Familienumfeld der Lernenden mit Migrationshintergrund und Zusammenarbeit mit Elternvereinigungen zur Entwicklung von Vorschlägen, wie Dialog und Kommunikation zwischen Familien und Bildungszentren verbessert werden kann.
- Aktivitäten zur Lernförderung für Lernende mit Migrationshintergrund, die hauptsächlich auf den Gebrauch von Spanisch als Zweitsprache innerhalb und außerhalb der Schule ausgerichtet sind.
- Unterstützung bei schulischen Fragen und Problemen durch die direkte außerschulische Einschätzung der Lernenden mit Migrationshintergrund.
- Unterstützung bei der Stellensuche und Vorbereitung auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

3.3 CEPI - Bildungsprojekt (Centro de Participación e Integración de la Comunidad de Madrid – Zentrum für Beteiligung und Integration der Stadt Madrid)

CEPIs (Centros de Participación e Integración de la Comunidad de Madrid – Zentren für Beteiligung und Integration der Stadt Madrid) sind Einrichtungen, die sich der gesellschaftlichen und beruflichen Beteiligung und Integration von Migranten widmen. Sie werden von der Stadt Madrid finanziert und haben zwei Hauptziele:

- Verbesserung der Integration und der Erfolgchancen hinsichtlich des Studiums an einer Hochschule für Lernende mit Migrationshintergrund.
- Mehr Beteiligung an diesem Prozess seitens der Familien.

Die Maßnahmen finden hauptsächlich in diesem Bereich statt und umfassen die Begleitung durch einen Betreuer (Monitor) und vermehrte schulische Unterstützung (festigende Maßnahmen und Hilfe bei den Lerninhalten, permanente Betreuung, Integration und Vermittlung bei gesellschaftlichen und familiären Angelegenheiten, Zugang zu Ressourcen).

Die an CEPIs durchgeführten Fortbildungsaktivitäten umfassen:

- Bewerbungstraining und berufliche Fortbildungen.
- Workshops zur Steigerung von anstellungsrelevanten Fähigkeiten.
- Fachliche Fortbildungen und Fortbildungen zum Thema Organisation.
- Orientierungsworkshops und Informationen zur besseren Integration von Migranten in der Gesellschaft.
- Fortbildungen und Orientierungsworkshops zum Thema Selbständigkeit.

Die beruflichen Fortbildungen helfen den jungen Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Zusätzlich wird hier Raum für Begegnungen mit anderen Menschen aus denselben

Herkunftsländern und für die Beteiligung an gesellschaftlichen Aktivitäten geschaffen, die den Migranten bei der Integration im gesellschaftlichen Leben Madrids helfen.

3.4 Beschäftigungsinitiativen für junge Menschen

- **First Job Activation Forum (Forum für die berufliche Erstaktivierung)**

2013 findet zum ersten Mal das First Job Activation Forum statt.

Das Forum richtet sich an junge Menschen, die zum ersten Mal auf Arbeitssuche sind. Hierbei kann es sich um frische Schulabgänger oder Gruppen handeln, die besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Ziel ist es, die Chancen auf Beschäftigung durch folgende Maßnahmen zu erhöhen:

1. Workshops zu Fähigkeiten und Kompetenzen für die Arbeitssuche, Internetstellenrecherche, Selbstvertrauen bei der Stellensuche, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt usw.
2. Direkter Kontakt mit Unternehmen, die über freie Stellen verfügen im Allgemeinen, und speziellere Aspekte wie Praktika, Stipendien, Lehr- und Ausbildungsstellenverträge, Stellen für Nachwuchskräfte usw.

Es werden gleichzeitig sowohl die Verwendung sozialer Netzwerke zum forumsinternen Verbreiten von Informationen und die Aktivitäten zur Stellensuche intensiviert als auch Unternehmen geeignete Räumlichkeiten zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen zur Verfügung gestellt.

- **EURES Netzwerk**

Zwei Initiativen für junge Menschen stehen im Vordergrund:

1. Dein erster EURES-Job

Hierbei handelt es sich um eine von der Europäischen Kommission finanzierte Initiative für 18 bis 30-Jährige (bei Berufen wie Krankenpfleger/innen und Ingenieure/innen bis 40 Jahre). Ihr Ziel ist die Bereitstellung finanzieller Unterstützung für:

- Vorstellungsgespräche im Ausland.
- Finanzierung der Reisekosten bei der Arbeitsaufnahme junger Menschen in anderen Ländern, sofern der Vertrag mit einem Unternehmen geschlossen wird, das weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt und die Laufzeit mindestens sechs Monate beträgt. Das Unternehmen kann auch dann finanzielle Unterstützung beantragen, wenn die Laufzeit des Vertrages mehr als sechs Monate beträgt.

2. „The job of my life“

ist eine Initiative der Agentur für Arbeit in Deutschland mit dem Ziel, eine Ausbildung im Rahmen des dualen Systems in Deutschland durchzuführen. Die Initiative richtet sich an arbeitslose junge Menschen von 18 bis 35, die die gesetzliche Mindestschulzeit absolviert, jedoch keinen Berufsabschluss haben.

Die Ausbildung besteht aus einem in Spanien durchgeführten Deutschkurs mit einem Umfang von 170 Stunden, gefolgt von einer dreijährigen Ausbildungsphase in Deutschland mit Praktika, fachlicher Ausbildung und weiteren Deutschkursen.

Die (in diesem Jahr, 2013) ausgewählten Bewerber haben die Ausbildungsphase auf Deutsch bereits absolviert und sind am ersten Juli zu Vorstellungsgesprächen mit Unternehmen, in denen die duale Ausbildung stattfinden wird, nach Deutschland abgereist. Insgesamt 80 Bewerber wurden ausgewählt (unter ihnen einige Angehörige anderer Staaten mit permanentem Aufenthaltsstatus in Spanien). Während des Auswahlprozesses wurde in den Zweigstellen der Arbeitsagentur der Stadt Madrid eine Untersuchung durchgeführt, um unter den dort als arbeitslos gemeldeten Personen zu ermitteln, wer für die Initiative infrage

kommen könnte. Die betreffenden Personen wurden von der Arbeitsagentur informiert und bei weiter bestehendem Interesse zu Auswahlgesprächen mit den EURES-Auswahlbeauftragten aus Deutschland eingeladen.

Das gesamte Projekt wird vom deutschen Staat finanziert. Die Bewerber dürfen nicht von außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums oder aus Deutschland stammen. Eingebürgerte Migranten können jedoch teilnehmen. Der Auszubildende übernimmt 10% der Gebühren des Deutschkurses in Spanien, die später rückerstattet werden.

Weitere Informationen über das Projekt "Job of my life" erhalten Sie unter: <http://www.myforeignjob.com/es/alemania/123-the-job-of-my-life-el-nuevo-portal-de-empleo-aleman-para-jovenes-europeos.html>

▪ **Unternehmertum an der Universität**

Bis 2011 führten die Universitäten Madrids die Initiative „Campus de emprendedores“ (Campus der Unternehmer) durch. 2013 wurde die Initiative „Emprendimiento Universitario“ (universitäres Unternehmertum) gestartet.

In Zusammenarbeit mit der Escuela de Organización Industrial (Schule für industrielle Organisation) werden vier vierwöchige Seminare für die letztjährigen Abgänger der staatlichen Universitäten Madrids entwickelt.

Ziel dieser Initiative ist es, Unternehmertum unter den Studierenden zu fördern und ihnen einen ersten Überblick über Tools zur Erstellung von Businessplänen zu geben.

3.5 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Litauen

2010 startete das auf 4 Jahre angesetzte Projekt „Development of Career Education and Monitoring Models in Secondary Education and Vocational Training“ (Entwicklung von beruflichen Orientierungs- und Kontrollmodellen für die weiterführende und berufliche Bildung). Leiter des Projekts ist eine vom Wissenschafts- und Bildungsministerium Litauens beauftragte Einrichtung, das litauische Zentrum für die non-formale Bildung von Schülern.

Hauptziel des Projekts ist es, das nationale Planungssystem für den beruflichen Bereich so weiterzuentwickeln und abzustimmen, dass Lückenlosigkeit und Erreichbarkeit der Dienste zur beruflichen Orientierung sowie die Gleichberechtigung aller am Bildungssystem Beteiligten sichergestellt werden können.

In dreijähriger Projektarbeit wurden alle Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Orientierung, Information und Beratung für Jugendliche an allen weiterführenden Schulen und Einrichtungen der beruflichen Ausbildung aktualisiert, ein Model zur beruflichen Orientierung entworfen und moderne Methoden und Instrumente für die berufliche Orientierung entwickelt. Ein Informationssystem für die berufliche Orientierung (MUKIS - <http://www.mukis.lt/lt/idarbinimas.html>) zur Verbreitung von Informationen und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Zielgruppen (Lernende, Berufsberater, Koordinatoren und andere Lehrkräfte, Eltern, Experten für non-formale Bildung und Vertreter der Arbeitswelt) wird erarbeitet. Über 1000 Berufsberater, Koordinatoren und andere Lehrkräfte sowie Experten aus dem Bereich Bildungsförderung werden darauf vorbereitet, unter Verwendung der entworfenen methodischen Maßnahmen Dienstleistungen zur beruflichen Beratung anzubieten.

Im Laufe des Projekts „Entwicklung von beruflichen Orientierungs- und Kontrollmodellen für weiterführende Schulen und die Berufsausbildung“ soll ein Kontrollsystem entworfen und umgesetzt werden. Dieses System soll dabei helfen, die Kompetenz von Dienstleistern im Bereich der beruflichen Orientierung sowie die Ressourcen und das Management des gesamten

Systems der beruflichen Orientierung an Schulen zu bewerten und vorhandene Mängel rechtzeitig zu beheben (siehe auch <http://uks.lmnc.lt/lt/projektai/1/>).

3.6 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Großbritannien (von einander unabhängig arbeitende Dienste für England, Schottland, Wales und Nordirland)

Der National Careers Service bietet jungen Menschen Informationen, Ratschläge und Betreuung, um sie bei Entscheidungen bezüglich Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsplatz zu unterstützen. Der Dienst bietet vertrauliche und unparteiische Beratung, sichergestellt durch professionelle Berufsberater.

Die Ziele des National Careers Service sind

(siehe auch <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>):

- Unterstützung junger Menschen bei beruflichen Entscheidungen und der Berufsplanung
- Unterstützung junger Menschen bei der Bewertung ihrer eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und neuen Zielsetzungen
- Motivation zur Umsetzung des aufgestellten Handlungsplanes
- Junge Menschen in die Lage zu versetzen, vorhandene hochwertige Instrumente zur Berufswahl optimal zu nutzen

Die Internetseite bietet folgende Dienste:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lebenslanges Lernerkonto • Suche nach Lernveranstaltung • Lernarten • Tipps zu Finanzierungsmöglichkeiten • Tool zur Überprüfung der eigenen Fähigkeiten • Tool zur Erstellung eines Handlungsplans • Tool zur Erstellung eines Lebenslaufs • Tipps zur Erstellung von Anschreiben • Persönlicher Lernstand • Individualisierte Informationen zur Finanzierung | <ul style="list-style-type: none"> • Stellenprofile • Informationen über den Arbeitsmarkt • Tipps zur Stellensuche • Tipps zur Berufswahl • Individualisierte Tipps • Fallstudien • Berater – online, telefonisch, im direkten Kontakt (verfügbar ab dem 19. Lebensjahr) • Foren und Chaträume |
|---|--|

Die Seite kann ein guter Ausgangspunkt für von Arbeitslosigkeit bedrohte oder eine Arbeits-, Ausbildungsstelle oder Bildungsstätte suchende junge Menschen sein. Sie enthält eine Vielzahl an nützlichen Tipps und Informationen für junge Menschen, die wissen möchten, wie es weiter gehen kann. Zudem ist sie motivierend und benutzerfreundlich mit einfacher Navigation, wenn man einmal verstanden hat, wie die Seite aufgebaut ist.

Die Webseite ist als parallel laufende Maßnahme zur Unterstützung, die jungen Menschen vor Ort an Schulen und von den lokalen Bildungsbehörden geboten wird, gedacht und soll die bisherigen Connexions Dienste in England ersetzen.

3.7 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Deutschland

Berufseinstiegsbegleitung findet im Rahmen von „Bildungsketten“, einem bundesweiten Spezialprogramm des Ministeriums für Bildung und Forschung statt.

Etwa 1000 Vollzeittutoren betreuen Schüler mit besonderen Bedürfnissen an beruflicher Orientierung und Unterstützung beim Einstieg ins Arbeitsleben an ungefähr 1000 weiterführenden und Sonderschulen.

Am Anfang steht eine Einschätzung der Kompetenzen und eine Potenzialanalyse (siebte Jahrgangsstufe). Danach entwickeln die Tutoren individuelle Förderpläne und -maßnahmen. In der achten Jahrgangsstufe beginnt die praktische Berufsorientierung. Falls notwendig, können ebenfalls Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, wie zum Beispiel Berufsberatung, in diesen Betreuungsprozess mit aufgenommen werden.

Aufgaben der Tutoren: Betreuung der Schüler; Kennenlernen ihres sozialen Hintergrunds und ihrer Situation an der Schule; individuelle Beratung und Begleitung hinsichtlich der Bedürfnisse und Wünsche der Schüler und der an sie gestellten Anforderungen; (auch kritische) Reflexion über Karrierewünsche; Erreichen des Schulabschlusses; Teilnahme an Aktivitäten beispielsweise zur beruflichen Orientierung; Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle; Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche; Bewältigung des ersten Ausbildungsjahres/ der Anfangszeit in einem Unternehmen.

Die Schüler erhalten individuelle Beratung und Betreuung und werden zudem nach dem Einstieg ins Berufsleben/ Beginn der Berufsausbildung unterstützt, um eine vorzeitige Beendigung des Arbeits-/ Ausbildungsverhältnisses zu vermeiden.

(siehe auch <http://www.bmbf.de/de/14737.php>; <http://www.bildungsketten.de/de/237.php>)

3.8 Best Practice zu staatlichen Fördermaßnahmen in Österreich

Lobby.16 ist eine 2008 gegründete Non-Profit-Organisation. Ihr Ziel ist es, die Bildung minderjähriger und junger erwachsener Flüchtlinge, die sich ohne ihre Eltern und/oder Familien in Österreich aufhalten, bis zum Erreichen des 24. Lebensjahres zu fördern. Ein Großteil dieser jungen Menschen (zu ungefähr 67% männlich) stammt aus den Ländern Afghanistan, Nigeria, Somalia und Guinea. Etwa 75% von ihnen wurde subsidiärer Schutz gewährt und 20% haben Anspruch auf Asyl – was ihnen somit rechtmäßigen Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft. Weitere 5% sind Asylbewerber, von denen manche bereits Jahre auf eine Entscheidung in ihrem Fall warten und somit ihr rechtmäßiger Zugang zum Arbeitsmarkt eingeschränkt ist.

Lobby.16 verfolgt mit der Unterstützung dieser Menschen vier Ziele:

- 1) Eröffnung von Perspektiven im Hinblick auf eine Berufsausbildung
- 2) Integration auf dem österreichischen Arbeitsmarkt
- 3) Förderung der persönlichen Interessen, Potentiale und Talente
- 4) Förderung der Eigenständigkeit und Selbstbestimmtheit

Das größte Projekt *Bildungswege* wurde 2010 gestartet und wird vom *Bundesministerium für Inneres* mitfinanziert.

Die Aktivitäten im Rahmen des Projekts sind unter anderem:

- 1) Informationen für Unternehmen zu den von jungen Flüchtlingen gemachten Erfahrungen und den Herausforderungen, vor die sie beim Einstieg in das österreichische Bildungssystem gestellt werden.
- 2) Zusammenarbeit mit Unternehmen, um den jugendlichen Flüchtlingen einen gelungen Berufseinstieg zu ermöglichen, z.B. durch Einladung der Projektteilnehmer zu Vorstellungsgesprächen und Probetagen in Unternehmen, auf die im Erfolgsfall Praktika folgen können.
- 3) Deutsch-, Englisch- und Mathematikunterricht im Vorfeld von Praktika
- 4) Unternehmensinterne *Praxistage* im Vorfeld eines Praktikums, die parallel zum Deutsch-, Englisch- und Mathematikunterricht stattfinden.

Lobby.16 arbeitet eng mit der österreichischen Agentur für Arbeit (AMS) zusammen, um die Unterstützung der Teilnehmer an *Bildungswege* durch die Deckung ihrer Lebensunterhaltskosten zu gewährleisten. 20 bis 25 junge Flüchtlinge nehmen jährlich an diesem Projekt teil.

Abschnitt 4 Praktische Übungen und Arbeitsblätter

4.1 Abschnitt 1

Zeit 40 Minuten; benötigte Materialien: Papier, Stifte, Arbeitsblattkopien, Flipchart

Aufgabe: Nach der Aufteilung in Arbeitsgruppen sollte sich jede Gruppe mit den auf Arbeitsblatt 1 aufgeführten international anerkannten Good Practices zur besseren Nutzung des Potentials der beruflichen Aus- und Weiterbildung vertraut machen (10 Minuten). Nach der gruppeninternen Besprechung der Beispiele sollte jede Gruppe eine SWOT-Analyse je Beispiel ausarbeiten (10 Minuten). Darauf folgt die Präsentation und gemeinsame Besprechung der Gruppenergebnisse im Plenum (20 Minuten).

Arbeitsblatt 1 - Good Practices zur besseren Nutzung des Wachstumssteigerungspotenzials von beruflicher Aus- und Weiterbildung (Arbeitsgruppe 1)

Volkswirtschaften in Gestaltung und Imagination: Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildung zur Förderung von Wachstum und Produktivität

- Im Jahr 2012 wurden von **US**-Präsident Barack Obama auf drei Jahre befristet Zuschüsse in Höhe von acht Milliarden Dollar für die Förderung von Partnerschaften zwischen Community Colleges (2-jähriges College zur Berufsausbildung und Vorbereitung auf ein Hochschulstudium) und regionalen Arbeitgebern bewilligt. Ziel der Bewilligung ist die Ausbildung von zwei Millionen Arbeitskräften für die Beschäftigung in schnell wachsenden Wirtschaftszweigen wie beispielsweise der modernen Fertigungstechnik und dem Gesundheitswesen.¹
- In **Australien** wird immer wieder die Wichtigkeit der Rolle betont, die berufliche Aus- und Weiterbildung für wirtschaftliches Wachstum und soziale Eingliederung spielt. Mit dem aktuellen National Skills and Workforce Agreement (Nationale Vereinbarung über berufliche Qualifikationen und Erwerbstätigkeit) wird ein System der beruflichen Aus- und Weiterbildung angestrebt, das produktive und hochqualifizierte Arbeitskräfte hervorbringt. Erklärtes Ziel ist die Verdoppelung der Anzahl an Personen mit höheren Berufsabschlüssen.²
- **Chinas** Richtplan für eine mittel- und langfristige Talententwicklung 2010 bis 2020 legt ein ambitioniertes Programm für die berufliche Aus- und Weiterbildung vor, die als eine der wichtigsten Ressourcen für die Steigerung wirtschaftlichen Wachstums betrachtet wird.³ Der Plan enthält die Verpflichtung, Fördermittel für die Schaffung hochqualitativer Schulen und Akademien im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.⁴

¹ http://www.americanprogress.org/issues/2012/02/community_colleges_budget.html

² Council of Australian Governments (2008); National Agreement for Skills and Workforce Development Available from Internet:

http://www.federalfinancialrelations.gov.au/content/national_agreements/skills_workforce/skills_agreement_new.pdf

³ Quelle: English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020),

https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf⁴ Es soll Unterstützung bereitgestellt werden, um einige weiterführende berufliche Schulen in Modellschulen der beruflichen Bildungsreform zu verwandeln, oder in Schulen, die in spezifischen Bereichen herausragen. Der Aufbau beispielhafter beruflicher Hochschulen soll gefördert werden.

Quelle: Englische Übersetzung des Entwurfs von Chinas Richtplan für eine mittel- und langfristige Talententwicklung 2010 bis 2020

**Arbeitsblatt 1 - Good Practices zur besseren Nutzung des
Wachstumssteigerungspotenzials von beruflicher Aus- und Weiterbildung
(Arbeitsgruppe 2)**

**Berufliche Aus- und Weiterbildung und intelligentes Wachstum in der Praxis:
Schweden, Niederlande**

Schwedens Zentren für höhere berufliche Aus- und Weiterbildung und Kompetenzzentren können als Versuch gesehen werden, berufliche Bildung als zentralen Akteur für intelligentes Wachstum einzusetzen. Sowohl in Schweden als auch in den Niederlanden werden bei der Bildung von Partnerschaften die Unternehmen direkt miteinbezogen und nicht alleinig durch Arbeitgeber- oder Sozialpartnerorganisationen indirekt vertreten. Wichtigster Aspekt dieser Partnerschaften ist die sich bietende Chance auf die Entwicklung innovativer, auf arbeitspraxisnahen Lernmodellen basierender Lehr- und Lernprozesse, in denen die Lernenden echte Gelegenheiten zum Lernen anhand der Bearbeitung komplexer und authentischer Lernaufgaben erhalten.

In den **Niederlanden** arbeiten Kompetenzzentren der beruflichen Aus- und Weiterbildung typischerweise auf vertikaler und horizontaler Ebenen mit anderen Bildungsanbietern, Universitäten und Organisationen in den Bereichen Forschung und Wirtschaft zusammen, die die Charakteristika des regionalen Innovationssystems widerspiegeln.

Im **schwedischen Karlstad** fördert das „Paper Province“-Netzwerk Kooperationen zwischen Unternehmen der Zellstoff- und der Papierindustrie in Värmland, Norrdalsland und der Region Örebro in Zentralschweden. Ungefähr 200 Unternehmen mit ungefähr 12000 Arbeitnehmern sind in diesem Sektor aktiv. Das Angebot des Technologiezentrums Karlstad umfasst bedarfsgerechte Weiterbildungsprogramme für Arbeitskräfte sowie ein zweijähriges Berufsbildungsprogramm. Dieses wird in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen entwickelt und beinhaltet Praktika, im Rahmen derer die Lernenden zur Anwendung theoretischer Kenntnisse bei der Lösung komplexer Praxisprobleme ausgebildet werden und die so die Basis für den Aufbau von Fähigkeiten bilden sollen, die praxisorientierte Innovation ermöglichen.

**Arbeitsblatt 1 - Good Practices zur besseren Nutzung des
Wachstumssteigerungspotenzials von beruflicher Aus- und Weiterbildung
(Arbeitsgruppe 3)**

**Kompetenznetzwerk zur Steigerung des Angebots an Fachkräften – North Carolina
(USA)**

Der Staat North Carolina in den USA genießt internationale Anerkennung für seine proaktive Zusammenarbeit mit Community Colleges (2-jährige Colleges zur Berufsausbildung und Vorbereitung auf ein Hochschulstudium) als strategische Partner für wirtschaftliche Entwicklung. Diese Colleges bieten sowohl weiterführende berufliche Qualifikationen als auch bedarfsorientierte Weiterbildung für Unternehmen. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellte sich in North Carolina die Biotechnikindustrie als eine der Branchen mit dem größten Potenzial für Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen heraus. Eine Analyse zeigte, dass für zwei Drittel der möglichen neuen Arbeitsstellen Fachqualifikationen unter Bachelorniveau benötigt würden. Um die sich bietende Gelegenheit zu nutzen, startete der Staat North Carolina eine besondere Initiative zur Steigerung der Kapazität des Community-College-Systems. Sieben Biotechnikkompetenzzentren wurden geschaffen und mit dem Netzwerk der 58 Community Colleges verbunden. Diese Maßnahmen steigerten die Kapazität der Colleges – sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht – enorm und kamen der Entwicklung der in North Carolina ansässigen Biotechnikindustrie direkt zugute. Die Anzahl der Beschäftigten in dieser Branche stieg von 34500 im Jahre 2003 auf 58000 im Jahre 2009, unter ihnen eine beträchtliche Anzahl an Arbeitsplätzen für Personen mit mittleren Berufsabschlüssen unter Bachelorniveau.⁵

Ein **europäisches** Beispiel für ein Land, das unmittelbar Lehren aus den in North Carolina gemachten Erfahrungen zog und sie im Rahmen des „Assured Skills“-Programms⁶ (etwa: Fähigkeiten für die fachliche Sicherheit) umsetzte, ist **Irland**.

⁵ <http://www.delni.gov.uk/es/north-carolina-bioscience>

⁶ <http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skills-and-training-programmes-2/assured-skillsprogramme.htm>

**Arbeitsblatt 1 - Good Practices zur besseren Nutzung des
Wachstumssteigerungspotenzials von beruflicher Aus- und Weiterbildung
(Arbeitsgruppe 4)**

**Deutschland: Initiative zur Anpassung der beruflichen Erst-, Aus- und
Weiterbildung an die Anforderungen der grünen Wirtschaft**

Die **Regierung der Bundesrepublik Deutschland** handelt derzeit im Sinne des Übergangs zur „grünen“ Wirtschaft, indem sie die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz zu transversalen, übergeordneten Zielen der beruflichen Aus- und Weiterbildung macht. Anstatt neue, sich speziell am Thema Umweltschutz orientierende Berufe zu schaffen, wurden zahlreiche berufliche Aus- und Fortbildungspläne umgestellt und weiterentwickelt. Hierdurch soll der durch die zunehmende Zahl an Umweltschutzaspekten in Industrie und Geschäftswelt sowie die Ökoindustrie entstehende Bedarf an fachlichen Qualifikationen berücksichtigt werden. Statt der Schaffung neuer Spezialberufe dient der integrative Ansatz, der bei dieser Reaktion auf den Bedarf an Qualifikationen befolgt wurde, dem Zweck, qualifizierte Arbeitskräfte flexibel einsetzbar zu machen und die Chancen auf Arbeitsplätze zu erhöhen.

Der bisher bevorzugte Ansatz für die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist das „Draufsetzen“ von Kompetenzen zur Verbesserung und Aufwertung der bei den Arbeitskräften bereits vorhandenen Fähigkeiten. Die Anforderungen vorhandener Stellen, für die Qualifikationen im Bereich Umweltschutz oder Umschulungen erforderlich sind, sollen so kollektiv erfüllt werden. In den meisten Fällen findet dieses „Draufsetzen“ von Kompetenzen in Form von zusätzlichen Fortbildungen statt, bei denen die Arbeitskräfte mit neuen Konzepten oder Praktiken vertraut gemacht und so für die Arbeit in Branchen mit geringem CO₂ Ausstoß qualifiziert werden. Bei den beruflichen Erstausbildungen in diesem Bereich wurden in Deutschland 82 neue Berufe geschaffen und 219 Ausbildungspläne modernisiert. Hingegen hat der Bereich Umweltschutz im Rahmen der dualen Ausbildung nur geringen Zuwachs an neuen Ausbildungsgängen bekommen.

Quelle: Thiele, P. (2011).

**Arbeitsblatt 1 - Good Practices zur besseren Nutzung des
Wachstumssteigerungspotenzials von beruflicher Aus- und Weiterbildung**

SWOT - ANALYSE

	Stärken	Schwächen
internale Faktoren	unterschiedliche Kapazitäten natürliche Vorteile überlegene Ressourcen	knappe Ressourcen und Fertigkeiten Widerstand gegenüber Veränderung Motivationsprobleme der Mitarbeiter
	Chancen	Gefahren
externale Faktoren	neue Technologien Schwächung der Konkurrenz Strategische Positionierung	Hohe Risiken – Veränderungen in der Umwelt

Aus der Kombination der Stärken mit den Chancen erwächst das Potenzial, dass die vielversprechendsten Handlungsmöglichkeiten für die Organisation aufzeigt. Die Grenzen, bestimmt durch die Kombination aus Schwächen und Gefahren, stellen eine ernstzunehmende Warnung dar. Währenddessen verlangen die Risiken (Kombination aus Stärken und Gefahren) und die Herausforderungen (Kombination aus Schwächen und Chancen), die von den entsprechenden Kombinationen von Faktoren bestimmt werden, eine sorgfältige Abwägung, wenn der Kurs der Organisation in eine wünschenswerte Zukunft umrissen werden soll, wie es durch die Entwicklung einer neuen Methode geschehen könnte.

4.2 Abschnitt 2

Zeit 40 Minuten; benötigte Materialien: Papier, Stifte, Arbeitsblattkopien, Flipchart

Nach der Einführung der verschiedenen Formen finanzieller Unterstützung für die Teilnahme an fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung sollte jeder Teilnehmer Arbeitsblatt 2 ausfüllen (5 Minuten). Es folgt eine kurze Diskussion im Plenum und die gemeinsame Auswertung der Ergebnisse (15 Minuten). Danach präsentiert der Kursleiter einige Good Practices (Arbeitsblatt 3) (10 Minuten). Meinungs- und Erfahrungsaustausch (10 Minuten).

Arbeitsblatt 2 – Finanzielle Förderung der Teilnahme an fortlaufender beruflicher Aus- und Weiterbildung

1. Welche Arten finanzieller Unterstützung werden in Ihrem Land/ Ihrer Region, von Ihrem Arbeitgeber angeboten?

.....

2. Haben Sie bereits an fortlaufender beruflicher Bildung teilgenommen und dabei finanzielle Unterstützung vom Staat oder Ihrem Arbeitgebers erhalten?

.....

3. Wenn Sie 2 mit „ja“ beantwortet haben, fertigen Sie bitte zwei kurze Listen an. Schreiben Sie auf die eine Liste in einzelnen Punkten den Nutzen, den Ihnen die Maßnahme/n gebracht haben und auf die andere die Schwächen des Trainings.

.....

4. Wenn Sie 2 mit „nein“ beantwortet haben, dann erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht haben (z.B. Unkenntnis, Zeitmangel, familiäre Gründe, kulturelle/religiöse Hinderungsgründe, Probleme mit Anspruchsberechtigungen usw.).

.....

5. Welche Form finanzieller Förderung für fortlaufende berufliche Bildung finden Sie am praktischsten?

.....

Arbeitsblatt 3 – Good Practices zu finanzieller Förderung im Bereich der fortlaufenden beruflichen Aus- und Weiterbildung

Bildungsurlaub in Österreich

Während der Wirtschaftskrise mobilisierten die Regionalregierungen im Rahmen von Bildungskarenz-Plus zusätzliche Mittel, durch die das Zögern der Unternehmen, ihren Mitarbeitern Bildungsurlaub zu gewähren, überwunden und Entlassungen verhindert werden konnten. In der Folge stieg ab 2008 die Zahl der Mitarbeiter, die Bildungsurlaub nahmen, stark – auf bis zu 10000, d.h. 0,3% aller Beschäftigten (traditionell waren es durchschnittlich 1000 Arbeitnehmer, d.h. 0,03 % aller Beschäftigten). Bei den Inhalten des Bildungsurlaubs wurden nun stärker die Branche, Region und Qualifikationen berücksichtigt. Unter den Beschäftigten mit Bildungsabschlüssen der Stufen ISCED 2 und 3 nahm die Zahl der Bildungsurlaube um das sechsfache, bei den saisonalen Berufsgruppen gar um das siebenfache zu. Männliche Arbeitnehmer, Beschäftigte der herstellenden Industrie und die von der Krise am stärksten betroffenen Regionen begannen, in größerem Umfang als bisher Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Quelle: Cedefop (in Kürze erscheinend) Bildungsurlaub in Europa: Regelungen und Praxis

Branchenvereinbarung für Unternehmen der Informations-, Kommunikations- und Technologieindustrie in den Niederlanden

Die Unternehmen in diesem Sektor werden aufgefordert, ein Konzept zu erarbeiten, durch das der Zugang zu Qualifizierungsprogrammen erleichtert wird. Die Vereinbarung legt fest, welchen finanziellen Beitrag Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Art der Fortbildung zur Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter leisten sollen. Hierbei werden folgende Unterscheidungen gemacht:

- Fortbildungen im Zusammenhang mit aktuellen Funktion oder Aufgaben, die innerhalb des Unternehmens kurzfristig ausgeführt werden müssen;
- Fortbildungen im Zusammenhang mit zukünftigen Aufgaben innerhalb des Unternehmens

In beiden Fällen sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen und die Fortbildungen sollten so häufig wie möglich während der Arbeitszeit stattfinden. Im Falle von Fortbildungen, die die Chancen auf Neuanstellung der Mitarbeiter erhalten oder steigern und zwar nicht in direktem Zusammenhang mit ihrer derzeitigen Funktion oder einer Aufgabe in naher Zukunft stehen, jedoch im Hinblick auf eine mögliche zukünftige Aufgabe als sinnvoll betrachtet werden können, sind folgende Unterscheidungen zu machen. Bei Fortbildungen, die innerhalb einer im Vorfeld vereinbarten Zeit zu einem beruflichen Abschluss oder einem Zertifikat führen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle durch Teilnahme- und Anmeldegebühren entstehenden Kosten und 50 % der Kosten für Lernmaterialien wie z.B. Kursbücher zu übernehmen. Die Fortbildungseinheiten sollten so häufig wie möglich während der Arbeitszeit stattfinden.

Rückzahlung der Fortbildungskosten

Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Rückzahlung der erstatteten Kosten zu fordern, wenn der Mitarbeiter die Fortbildung ohne Angabe triftiger Gründe unterbricht oder kurze Zeit nach Beendigung der Fortbildung die Firma verlässt. Vom Mitarbeiter kann eine Rückzahlung von 100% der Kosten innerhalb des ersten Jahres und 50% während des zweiten Jahres nach Beendigung der Fortbildung verlangt werden. Diese Regelungen gelten auch, wenn der Mitarbeiter aus triftigen Gründen entlassen wird.

Quelle: Cedefop, Payback Clauses in Europe (Rückzahlungsklauseln in Europa): Supporting Company Investment in Training (Förderung von Firmeninvestitionen in die Fortbildung); Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

Erfahrungen eines Geräteherstellers aus Schweden

Ein großer schwedischer Gerätehersteller mit ungefähr 2500 Mitarbeitern fördert Mitarbeiterentwicklung, indem das Unternehmen Fortbildungen anbietet. Bei der Teilnahme an Fortbildungen im Rahmen von Hochschul- und Postgraduiertenprogrammen werden nur mit unbefristet beschäftigten Mitarbeitern Rückzahlungsklauseln vereinbart, die sich auf die Fortbildungsgebühren sowie Reise- und Unterhaltskosten beziehen. Zwar werden Bindungszeit und Rückzahlungsbedingungen in Abhängigkeit der Höhe der Reisekosten in jedem Fall einzeln vereinbart, doch kann folgende Vereinbarung als typisches Beispiel gelten:

- Vereinbarung über die Verpflichtung zur Rückzahlung übernommener Fortbildungskosten;
- Die/ der Mitarbeiter/in (Name) wurde die Teilnahme an der fachlichen Fortbildung mit dem Titel XXXX angeboten; sie/ er hat ihre/ seine Teilnahme bestätigt.
- Die Kosten der Fortbildung belaufen sich auf (Betrag) Schwedische Kronen.
- Die Fortbildung findet im Zeitraum von (Datum) bis (Datum) statt.
- Die/ der Mitarbeiter/in (Name) erklärt sich damit einverstanden, im Falle einer willentlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ihrer/ seinerseits einen Teil der Fortbildungskosten zu den folgende Bedingungen zurückzubezahlen:
 - 100% der Fortbildungsgebühren vor Beendigung der Fortbildung
 - 100% der Fortbildungsgebühren innerhalb der ersten sechs Monate nach Beendigung der Fortbildung
 - 75% der Fortbildungsgebühren innerhalb eines Jahres nach der Fortbildung
 - 50% der Fortbildungsgebühren innerhalb von zwei Jahren nach der Fortbildung
 - 25% der Fortbildungsgebühren innerhalb von drei Jahren nach der Fortbildung

Sind neu eingestellte Mitarbeiter aufgrund übernommener Fortbildungskosten einem ehemaligen Arbeitgeber gegenüber rückzahlungspflichtig, so übernimmt das Unternehmen die Rückzahlungsverpflichtung, soweit von den Mitarbeitern nachgewiesen wird, dass die Gründe, den vorherigen Arbeitgeber zu verlassen, um dem Unternehmen beizutreten, ausdrücklich beruflicher Natur waren. Momentan enthalten lediglich etwa 10 Arbeitsverträge des Unternehmens Rückzahlungsklauseln. Da der Anteil der Mitarbeiter, die an Fortbildungen teilnehmen und anschließend innerhalb der Bindungszeit kündigen gleich null ist, wurden im letzten Jahr keine Rückzahlungsforderungen gestellt. Auch bisher leitete das Unternehmen noch nie rechtliche Schritte ein, um Rückzahlungen von zahlungsunwilligen Beschäftigten zu erhalten.

Quelle: Cedefop: Payback Clauses in Europe (Rückzahlklauseln in Europa); Supporting Company Investment in Training (Förderung von Investitionen in die Fortbildung in Unternehmen); Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

4.3 Abschnitt 3

Zeit 40 Minuten; benötigtes Material: Papier, Stifte, Arbeitsblattkopien, Flipchart

Der Kurs wird in 5 Gruppen aufgeteilt, entsprechend den Ländern der Projektpartner. Die Lernenden analysieren die die Best-Practice-Beispiele aus jedem Land, stellen deren positive und negative Seiten dar und geben einige Empfehlungen, indem sie Arbeitsblatt 4 benutzen (15 Minuten). Daran schließt sich eine kurze Präsentation jeder Gruppe und eine gemeinsamen Diskussion und Bewertung der Ergebnisse an (15 Minuten). Dann werden Meinungen und Erfahrungen ausgetauscht (10 Minuten).

Arbeitsblatt 4 – Best-Practice-Beispiele von staatlichen Fördermaßnahmen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Spanien / Litauen / Deutschland / Österreich / Großbritannien

Kurze Beschreibung der Methode (Zielsetzung, Zielgruppen, Ergebnisse):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

POSITIVE SEITEN	NEGATIVE SEITEN

Empfehlungen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.0 Quellenangaben

1. Cedefop (2011). Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels. Luxembourg: Publications Office (Research Paper 15). Verfügbar im Internet unter: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5515_en.pdf
2. http://www.americanprogress.org/issues/2012/02/community_colleges_budget.html
3. Council of Australian Governments (2008). National Agreement for Skills and Workforce Development. Verfügbar im Internet unter:
4. http://www.federalfinancialrelations.gov.au/content/national_agreements/skills_workforce/skills_agreement_new.pdf
5. Englische Übersetzung der Darstellung des chinesischen Richtplans für mittel- und langfristige Bildungsreformen und -entwicklung (2010-2020),
6. https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf
7. Englische Übersetzung der Darstellung des chinesischen Richtplans für mittel- und langfristige Bildungsreformen und -entwicklung (2010-2020)
8. COM(2012) 582: A stronger European Industry for Growth and Economic Recovery
9. Cedefop (2012a), Sectoral perspectives on the benefits of vocational education and training. Siehe: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19891.aspx>
10. Shaffer, D.; Wright, D. (2010). A new paradigm for economic development. The Nelson Rockefeller Institute. Verfügbar im Internet unter: http://www.rockinst.org/pdf/education/2010-03-18-A_New_Paradigm.pdf
11. <http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skills-and-training-programmes-2/assured-skillsprogramme.htm>
12. Eurostat. Continuing Vocational Training Survey 4, reference year 2010, preliminary results
13. CEDEFOP (2009), Sharing the costs of vocational education and training: An analysis of schemes in the newer Member States, Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
14. CEDEFOP (2008), Sectoral training funds in Europe; Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
15. Dohmen B3-in Kürze erscheinend
16. Dohmen and Timmermann (2010) Financing Adult learning at times of crisis
17. Hessel Oosterbeek for EENEE (2012) More on the financing of lifelong learning
18. CEDEFOP (in Kürze erscheinend), Training leave in Europe: Regulations and practice in Europe
19. CEDEFOP (2012) Loans for vocational education and training in Europe; Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
20. CEDEFOP (2012), Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
21. CEDEFOP (2012), Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
22. Cedefop (2012, in Kürze erscheinend): Trends in VET policy in Europe 2010-2012. Progress towards the Bruges Communiqué. Die Informationen bedürfen der Validierung durch die Generaldirektoren für berufliche Bildung der Mitgliedsstaaten. Die Validierung ist für die Zeit nach dem Treffen am 22. und 23. Oktober 2012 vorgesehen, d.h. für November 2012
23. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Vocational education and training for better skills, growth and jobs (SWD(2012) 375 final)
24. Europäische Kommission (2010). Das Communiqué von Brügge. Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf
25. Cedefop, 2012, From education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training. Siehe: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20448.aspx>
26. "InmigraMadrid" Webseite: <http://www.madrid.org/inmigramadrid>
27. "CRIF Las Acacias" Webseite: <http://crif.acacias.educa.madrid.org>
28. Beschäftigungsportal der Stadt Madrid
http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home