

Das CORE-Toolkit

Curriculum zum Training von Beratenden für den ProfilPASS zum Durchstarten

assessing COmpetences for REintegration



Das CORE-Toolkit

CURRICULUM ZUM TRAINING VON BERATENDEN FÜR DEN PROFILPASS ZUM DURCHSTARTEN

assessing COmpetences for REintegration

Das Curriculum zum Training von Beratenden für den [ProfilPASS zum Durchstarten](#) wurde als Teil des [CORE-Toolkits](#) im Rahmen des EU-Projekts CORE „assessing COmpetences for REintegration“ [Kompetenzfassung zur (Wieder-)Eingliederung von jungen Erwachsenen] entwickelt, das im Oktober 2019 gestartet wurde. Das CORE-Projekt richtet sich an Beratende, die mit benachteiligten jungen Erwachsenen arbeiten, die sich weder in (Aus-)Bildung noch in Beschäftigung befinden (sogenannte NEETs – Not in Employment, Education or Training), und diese im Prozess der Bewusstwerdung ihrer Kompetenzen unterstützen, um sie (wieder) in Beschäftigung und/oder (Aus-)Bildung einzugliedern.



Das Projekt wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) als koordinierende Institution in Kooperation mit Partnerorganisationen aus Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und Slowenien durchgeführt. Die im Rahmen des Projekts entwickelten Produkte und weitere Informationen sind auf der CORE-Homepage frei zugänglich: <https://core.profilpass-international.eu/>



Erasmus+

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

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission durch das Erasmus+-Programm finanziert (KA204 - Strategic Partnerships for adult education).

Projekt-Code: 2019-1-DE02-KA204-006193

Das [CORE-Curriculum](#) des [CORE-Projekts](#) ist lizenziert unter [CC BY-SA 4.0](#)



Entwickelt im September 2020

Cover-Illustration:
Malena Brandt

Satz und Illustrationen:
Boris Ristovski

Publikation koordiniert von:
„S.K.I.L.L.S.“-Verein zur Kompetenzentwicklung



ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

ProfilPASS
CORE

Inhaltsverzeichnis

» Das CORE-Projekt: Hintergrundinformationen	5
» Zielgruppe des CORE-Projekts	5
» Das Curriculum.	6
» Themen und Lernergebnisse	6
» Modul 1: Tage 1, 2 und 3	8
» <i>Tag 1: Ziele und Übungen</i>	8
» <i>Tag 2: Ziele und Übungen</i>	10
» <i>Tag 3: Ziele und Übungen</i>	13
» Online-Mentoring 1	16
» Modul 2: Tage 4, 5 und 6	16
» <i>Tag 4: Ziele und Übungen</i>	16
» <i>Tag 5: Ziele und Übungen</i>	18
» <i>Tag 6: Ziele und Übungen</i>	20
» Online-Mentoring 2	21
» Das CORE-Toolkit	22
» Das Manual für Beratende	23

1. Das CORE-Projekt: Hintergrundinformationen

Das CORE-Projekt richtet sich an Beratende, die mit benachteiligten jungen Erwachsenen arbeiten, die sich weder in (Aus-)Bildung noch in Beschäftigung befinden (sogenannte NEETs – Not in Employment, Education or Training), und diese im Prozess der Bewusstwerdung ihrer Kompetenzen unterstützen, um sie (wieder) in Beschäftigung und/oder (Aus-)Bildung einzugliedern.

Ziel des CORE-Projektes ist es, die Arbeit der Beratenden zu unterstützen und die Kompetenzerfassung von NEETs zu verbessern, um deren Eingliederung in (Aus-)Bildung und/oder den Arbeitsmarkt zu fördern. Hierfür wurde das [CORE-Toolkit](#) erstellt, welches die Kompetenzerfassung bei NEETs unterstützt. Die im Toolkit gesammelten Instrumente können von Beratenden, Trainer*innen und NEETs selbst angewandt werden. Der [ProfilPASS zum Durchstarten](#) ist dabei das Kernstück des CORE-Toolkits.

Zusätzlich wurden im Rahmen des Projekts dieses Curriculum und ein [Manual für Beratende](#) entwickelt.

- » **Das CORE-Curriculum richtet sich an Trainer*innen von Beratenden sowie an Beratende selbst, die mehr über die Ausbildung von Beratungspersonal erfahren möchten.**

1.1. Zielgruppe des CORE-Projekts

Viele **junge Erwachsene in Europa befinden sich weder in Beschäftigung noch in (Aus-)Bildung** (sogenannte **NEETs** – Not in Employment, Education or Training). Für diese Menschen ist es essenziell, schnell ihren Weg (zurück) in (Aus-)Bildung und/oder Beschäftigung zu finden, um negative Langzeitfolgen zu vermeiden.

Zu besonderen Herausforderungen, denen junge NEET-Erwachsene oft begegnen, zählen ungünstige Bedingungen, die aufgrund von Migrationserfahrung, einem Schulabbruch, wirtschaftlicher und sozialer Benachteiligung, schwierigen Familienverhältnissen, beschränktem Zugang zu Informationen oder einem abgeschiedenen Wohnort zu einem generellen Gefühl von Inkompetenz führen können. In den Familien junger NEET-Erwachsener häufen sich zudem Risikofaktoren wie eine lange Tradition niedriger Bildung und hoher Arbeitslosigkeit, unerkannte Lernschwierigkeiten oder NEETs entwickeln eine „Bildungsphobie“, da sie formale Bildung mit Erfahrungen des Versagens verbinden (vgl. [Transnationaler Bericht zur Bedarfsermittlung](#)).

Diese und viele weitere Umstände zeigen, wie wichtig es für diese Gruppe ist, sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst zu werden und diese darüber hinaus erfasst und anerkannt zu bekommen. Kompetenzen werden oft durch häusliche Tätigkeiten, in der Freizeit, im Kreis der Familie und Freund*innen oder durch Alltagslernen erworben. Das Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen unterstützt NEETs dabei einen Beruf zu finden, der möglichst gut zu ihrem Kompetenzprofil passt. Zusätzlich wird ihr Selbstbewusstsein gesteigert und ihre (Wieder-)Eingliederung in das soziale und ökonomische Leben bekräftigt.

Die größte Hürde, die junge Erwachsene davon abhält, von professioneller Bildungsberatung Gebrauch

zu machen, liegt in Ländern der Balkanregion (Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und Slowenien) in einem Mangel **bestehender Beratungsstrukturen und Beratender**. Das CORE-Projekt zielt daher auch darauf ab, Beratende auf die Arbeit mit dieser Zielgruppe vorzubereiten und sie durch die Entwicklung eines praktischen Beratungstoolkits (Methodenkoffer) zu unterstützen. Zu den Herausforderungen, denen Beratende in der Arbeit mit NEETs oft begegnen, zählen Schwierigkeiten, die Zielgruppe zu erreichen sowie das hohe Risiko eines vorzeitigen Abbruchs des Beratungsprozesses und/oder mangelndes Vertrauen in seine Ergebnisse. Lösungen für diese Herausforderungen könnten sein: Anpassung des Beratungsmechanismus an die Bedürfnisse des Individuums, Transparenz der Gründe, der Wichtigkeit und der Vorteile der Beratung und Kompetenzerfassung, konstante Arbeit am vertrauensbasierten Verhältnis zwischen Beratenden und Ratsuchenden sowie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bei der Arbeit mit jungen NEET-Erwachsenen (vgl. [Transnationaler Bericht zur Bedarfsermittlung](#)).

2. Das Curriculum

Das im Rahmen des CORE-Projekts entwickelte Curriculum richtet sich an Trainer*innen von Beratenden sowie auch Beratende selbst, die mehr über die Ausbildung von Beratungspersonal erfahren möchten. Es kann zur Präsenzschiung von Beratungspersonal eingesetzt werden. Das Curriculum teilt sich in zwei Module auf, die jeweils drei Arbeitstage umfassen, und bietet zusätzliche Komponenten zum Online-Mentoring nach jedem Modul.

Dieses Kapitel bietet eine Übersicht der Themen und Lernergebnisse, die das Curriculum abdeckt. Anschließend werden die enthaltenen Übungen in chronologischer Reihenfolge von Tag 1, Modul 1, über das Online-Mentoring 1 und das Modul 2 bis hin zum Online-Mentoring 2 in Tabellenform beschrieben. Das Curriculum ist auf eine Präsenzschiung mit zwei Trainer*innen ausgerichtet.

2.1. Themen und Lernergebnisse

Das Curriculum deckt die folgenden Themen und Lernergebnisse ab:

THEMA 1: LEBENSLANGES LERNEN, KOMPETENZERWERB UND INSTRUMENTE ZUR KOMPETENZERFASSUNG

1.1. Verständnis und Erklären verschiedener Formen des Lernens (formal, non-formal, informell)

1.2. Verständnis von lebenslangem Lernen und dessen Bedeutung

1.3. Kenntnis und Erklären des Zwecks und der Struktur des ProfilPASS zum Durchstarten

1.4. Erklären des Anwendungskonzepts des ProfilPASS zum Durchstarten

THEMA 2: KOMPETENZENTWICKLUNG, KONZEPT UND ELEMENTE VON KOMPETENZEN (WISSEN, FERTIGKEITEN, EINSTELLUNGEN), SCHLÜSSELKOMPETENZEN (EUROPÄISCHER RAHMEN), KOMPETENZERWERB

2.1. Verstehen der Konzepte Kompetenz und Schlüsselkompetenzen

2.2. Unterscheiden der Elemente von Kompetenzen und Verbindung mit dem ProfilPASS zum Durchstarten

2.3. Identifizieren der Faktoren, die Kompetenzerwerb beeinflussen

2.4. Anwendung des Wissens über lebenslanges Lernen, Formen des Lernens, Kompetenzelemente und Kompetenzprofile

THEMA 3: KOMPETENZPROFIL UND ROLLE DER BERATENDEN

3.1. Identifizieren des Wissens, der Fertigkeiten und Einstellungen, die für den Erfolg der Beratungsarbeit maßgeblich sind

3.2. Beschreiben des Kompetenzprofils der Beratenden

3.3. Verständnis der Aufgaben der Beratenden

3.4. Reflektieren der Rolle der Beratenden

3.5. Unterscheiden der Arten des Kompetenzerwerbs

THEMA 4: KOMMUNIKATION UND IHRE WICHTIGKEIT IM BERATUNGSPROZESS MIT DEM PROFILPASS

4.1. Verständnis und Erklären des Kommunikationsprozesses, Identifizieren seiner einzelnen Elemente

4.2. Erklären, wovon die Qualität des Kommunikationsprozesses abhängt

4.3. Identifizieren der Elemente verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation, Verständnis und Definieren ihrer Bedeutung, Verständnis des Halo-Effekts

4.4. Kenntnis der Elemente aktiven Zuhörens, Identifikation von aktivem Zuhören als eine der grundlegenden Fertigkeiten der Beratenden

4.5. Reflektieren und Diskutieren der Elemente aktiven Zuhörens

4.6. Selbstreflexion und Reflexion der eigenen Kommunikationsweise

4.7. Entwickeln einer Metaebene zur Beobachtung des Beratungsprozesses

THEMA 5: BERATUNGSMETHODEN

- 5.1. Erkennen der vier grundlegenden Schritte des ProfilPASS zum Durchstarten
- 5.2. Erkennen der verschiedenen Fragetypen, Verständnis von deren Rolle
- 5.3. Verständnis der Vorteile von Notizen, Visualisierung, Bewegung und Storytelling im ProfilPASS zum Durchstarten
- 5.4. Entwickeln eines eigenen Datenaufzeichnungssystems
- 5.5. Verständnis der Wichtigkeit des Setzens von Grenzen in der Beratung
- 5.6. Unterscheidung zwischen direktiven und non-direktiven Ansätzen der Beratung und deren Elementen
- 5.7. Kenntnis einer systematischen Herangehensweise an die Beratung



THEMA 6: TECHNIKEN FÜR DIE ARBEIT MIT DEM PROFILPASS ZUM DURCHSTARTEN

- 6.1 Reflektieren des Beratungsprozesses, der Kompetenzen und der Rolle der Beratenden, Verständnis der Aufgaben der Beratenden
- 6.2. Benennen und Beschreiben des 4-Schritte-Prinzips im ProfilPASS zum Durchstarten
- 6.3. Erfolgreiche Ausformulierung der Kompetenzen
- 6.4. Erfolgreiche Darlegung der Evaluation
- 6.5. Steuern des Beratungsgesprächs
- 6.6. Kenntnis und Anwendung des CORE-Toolkits
- 6.7. Praktische Erläuterung der Struktur und des Zwecks des ProfilPASS zum Durchstarten
- 6.8. Praktische Anwendung verschiedener Fragetypen während der Beratung
- 6.9. Anwendung verschiedener Techniken, Methoden und Ansätze zur Arbeit mit dem ProfilPASS zum Durchstarten

2.2. Modul 1: Tage 1, 2 und 3

Tag 1: Ziele und Übungen

Ziele für Tag 1:

- » Schaffen einer angenehmen Atmosphäre,
- » die Teilnehmenden (TN) lernen sich kennen, stimmen sich auf das Training ein, entspannen sich, lernen das Trainingsprogramm kennen,
- » die TN kennen und erklären den Zweck und die Struktur des ProfilPASS zum Durchstarten und erkennen die vier grundlegenden Schritte des ProfilPASS.

ÜBUNG**2.2.1.1 FESTIVAL DER ANNAHMEN**

Aufgaben der Trainer*innen	Trainer*in (TR) 1 leitet den Workshop an und fasst am Ende anhand richtiger und falscher Annahmen der TN zusammen, wie und warum wir Annahmen treffen. Ist die Anzahl der TN ungerade, springt TR 2 als TN ein.
Methoden und Anleitung	<p>Die TN werden in Paare aufgeteilt – Voraussetzung ist, dass die Personen sich nicht kennen.</p> <p>Insgesamt 3 Minuten lang (je 1,5 Minuten) sprechen sie wie folgt miteinander: jede Person trifft Annahmen darüber, wer die andere Person ist (Lieblingsfarbe, Vorlieben, Talente, Beruf etc.). Die andere Person hört zu, ohne zu kommentieren und versucht, auch nonverbal keine Andeutungen darüber zu machen, ob die Annahme zutrifft oder nicht.</p> <p>Danach präsentieren alle ihre jeweiligen Gesprächspartner*innen im Plenum so, wie sie sich diese vorstellen. Dabei sitzen die TN, in Paare aufgeteilt, im Halbkreis. Eine Person je Paar sitzt und die andere steht mit den Händen auf den Schultern der sitzenden Person und stellt diese 1 Minute lang vor. Die sitzende Person erzählt der Gruppe, welche der Annahmen zutreffen und welche nicht, danach werden die Rollen getauscht.</p>
Zeit	1 Stunde
Anmerkungen	<p>Die Übung kann nur im ersten Modul durchgeführt werden, wenn sich die TN noch nicht kennen.</p> <p>Material: Papier/Notizblock und Stifte für die TN, falls Notizen erwünscht sind. Als Erinnerung für die TN auf dem Flipchart:</p> <ul style="list-style-type: none">» Ich nehme an, du bist XY Jahre alt.» Ich nehme an, du hast Kinder/hast keine Kinder.» Ich nehme an, du arbeitest für...» Ich nehme an, du bist von Beruf...» Ich nehme an, deine Lieblingsfarbe ist...» Ich nehme an, du nimmst an diesem Seminar teil, weil...» Ich nehme an, du kommst aus... <p>Während des Moduls oder im späteren Verlauf des Seminars können die TN an die Übung „Festival der Annahmen“ erinnert werden, wann immer es notwendig ist, darauf aufmerksam zu machen, wie beeinflussend und täuschend Annahmen im Beratungsprozess sein können.</p>

ÜBUNG**2.2.1.2 MEINE ERWARTUNGEN**

Aufgaben der Trainer*innen	TR 2 leitet an, visualisiert und fasst zusammen.
Methoden und Anleitung	Die TN schreiben ihre Annahmen darüber, was sie während des Trainings erwartet, auf Karten und heften sie an die Pinnwand/das Whiteboard. Die TR kommentieren die Annahmen der TN, führen sie in das Konzept des Trainingsprogramms ein und diskutieren mit ihnen die Regeln für das Arbeiten. Die Regeln für das Arbeiten werden auf dem Flipchart notiert. Falls etwas Wichtiges (z. B. Handys stummschalten) vergessen wurde, schlagen die TR vor, es zur Liste der Regeln hinzuzufügen. Die Regeln werden an einem gut sichtbaren Ort im Kursraum aufgehängt.
Zeit	30 Minuten
Anmerkungen	Material: Pinnwand/Whiteboard, Moderationskarten, Stifte, Flipchart-Papier, Kreppband.

ÜBUNG

2.2.1.3 PROFILPASS: STRUKTUR UND ZWECK

Aufgaben der Trainer*innen	TR 1 erklärt die Aufgabe (10 Minuten), beide TR stehen für Fragen der TN und weitere Erklärungen zur Verfügung, beide TR gehen durch den Raum, hören den einzelnen Diskussionen zu, greifen wo notwendig ein, geben Erklärungen und unterstützen die Gruppenarbeit.
Methoden und Anleitung	<p>Die TN werden in 5 Gruppen aufgeteilt (jede Gruppe hat jeweils drei Mitglieder aus verschiedenen Ländern). Jede Gruppe bearbeitet einen Teil des ProfilPASS. Sie einigen sich auf eine Herangehensweise und darauf, wie sie ihren Teil des ProfilPASS dem Rest der Gruppe vorstellen und erklären möchten (hilfreiche Fragen: wozu dient der Teil, wie ist er aufgebaut, was ist das erwünschte Ergebnis, warum gibt es den Teil...). Wie die Vorstellung abläuft, hängt ganz von der Fantasie und Kreativität der Gruppe ab (Textvisualisierung, Zeichnen, Vorspielen, simuliertes Interview, PowerPoint-Präsentation, ...). Alle Materialien stehen zur Verfügung.</p> <p>Jede Gruppe bearbeitet den Einleitungsteil (Einführung, So arbeitest Du mit Deinem ProfilPASS, Glossar). Danach:</p> <ul style="list-style-type: none">» Gruppe I: Mein Leben;» Gruppe II: Meine Tätigkeitsfelder;» Gruppe III: Meine Eigenschaften und meine Kompetenzen;» Gruppe IV: Meine Zukunft;» Gruppe V: Meine Bewerbungen und Dokumente. <p>Die Gruppen können arbeiten, wo sie möchten und versuchen, sich nicht gegenseitig zu stören. Sie können miteinander kommunizieren, die TR stehen stets zur Verfügung. Ein gemeinsames Mittagessen, bei dem weiter diskutiert und Ideen entwickelt werden, wird empfohlen.</p> <p>Vorstellung im Plenum: Jede Gruppe hat 20 Minuten Zeit (5 Minuten für den Aufbau, 10 Minuten für die Präsentation und 5 Minuten für Fragen und Antworten sowie Klarstellungen), nach 3 Gruppen wird eine Pause eingelegt.</p>
Zeit	3,5 Stunden (davon 1 Stunde Mittagpause, es wird empfohlen, dass die Gruppen miteinander essen)
Anmerkungen	Material: Ausreichende Menge an Exemplaren des ProfilPASS (mindestens ein Exemplar pro Gruppe) und/oder je ein Exemplar pro TN, Moderationskoffer (mit Wachsmalstiften, Filzstiften, Wollknäul, Kleber, Schere und weiterem Material, das die Kreativität der TN anregt), Pinnwand/Whiteboard, Flipchart-Stifte.

Tag 2: Ziele und Übungen

Ziele für Tag 2:

- » Die TN identifizieren das Wissen, die Fertigkeiten und die Einstellungen, die für den Erfolg der Beratungsarbeit maßgeblich sind,
- » beschreiben das Kompetenzprofil der Beratenden,
- » unterscheiden die Elemente von Kompetenzen und verbinden sie mit dem ProfilPASS zum Durchstarten,
- » wenden ihr Wissen über lebenslanges Lernen, Formen des Lernens, Kompetenzelemente und Kompetenzprofile an,
- » identifizieren die Faktoren, die den Kompetenzerwerb beeinflussen,
- » verstehen den Kompetenzbegriff und das Konzept von Schlüsselkompetenzen und
- » verstehen die Aufgaben der Beratenden und reflektieren deren Rolle.

ÜBUNG

2.2.1.4 KOMPETENZPROFIL DER BERATENDEN

Aufgaben der Trainer*innen	TR 1 stellt die Übung vor und leitet die Diskussion, TR 2 hilft bei der Diskussion und heftet die Karten an die Pinnwand.
Methoden und Anleitung	<p>Nachdem der vorhergehende Tag und die Struktur des ProfilPASS ins Gedächtnis gerufen wurden, fordert TR 1 die TN auf, in Einzelarbeit darüber nachzudenken, wie eine Beratungsperson am besten sein sollte, um sie erfolgreich durch den ProfilPASS zum Durchstarten leiten zu können. Die TN sollen sich eine ideale Beratungsperson vorstellen, so, wie sie sie selbst gerne hätten und wie sie zu ihnen selbst passen würde. Die TN schreiben auf Karten, welche Eigenschaften für Beratende notwendig sind, um sie erfolgreich durch den Beratungsprozess mit dem ProfilPASS zu leiten. Sie können dabei den ProfilPASS benutzen.</p> <p>Die Karten werden an die Pinnwand geheftet, auf der die Kompetenzmatrix aufgezeichnet ist. Jede Karte wird diskutiert, bevor sie positioniert wird. Während der Diskussion können weitere Karten angefertigt werden. Bei dieser Übung haben die TN die Möglichkeit, individuell die Kompetenzen von Beratenden zu benennen, um zu erfassen, wie sie deren Aufgabe wahrnehmen. Ziel der Übung ist es, ein Kompetenzmodell für Beratende zu erarbeiten, das auf dem Input der TN basiert und das folgende Dimensionen umfasst:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Fertigkeiten, Wissen und Einstellungen im Zusammenhang mit der Organisation und Gestaltung des Beratungsprozesses (Typ: professionell, persönlich, methodologisch)2. Fertigkeiten, Wissen und Einstellungen im Zusammenhang mit der (professionellen) Beziehung zu Ratsuchenden (Typ: sozial, persönlich)3. Fertigkeiten zur Selbstreflexion (Typ: persönlich, methodologisch, professionell)4. Fertigkeiten, Wissen und Einstellungen im Zusammenhang mit dem Kontext der Arbeit (Typ: persönlich, sozial, professionell) <p>Die Matrix bleibt bis zum Ende des Moduls an einem gut sichtbaren Ort im Kursraum stehen/hängen.</p>
Zeit	1 Stunde 15 Minuten
Anmerkungen	<p>Hilfreiche Fragen: Wie sollten Beratende sein? Was sollten sie wissen? Wie sollten sie sich verhalten? Was sollten sie in einem erwecken? Was brauchen sie dazu? Wie sollten sie mit einem reden?</p> <p>Material: Pinnwand/Whiteboard, Stifte, Moderationskarten. TR nehmen 3 Moderationskarten in verschiedenen Farben und schreiben auf jede einen der folgenden Begriffe: FERTIGKEIT, EINSTELLUNG, WISSEN. Nachdem die von den TN beschriebenen Karten auf der Matrix platziert wurden, versuchen TR, mit den TN gemeinsam festzulegen, zu welchem Kompetenzelement sie gehören (Fertigkeit, Wissen, Einstellung). TR markieren die verschiedenen Kompetenzelemente mit verschiedenfarbigen Karten.</p>

ÜBUNG**2.2.1.5 VERANTWORTUNGSREFLEKTOR**

Aufgaben der Trainer*innen	TR 1 leitet die Diskussion, TR 2 agiert als Reflektor.
Methoden und Anleitung	<p>Aufbau: Vor Beginn des zweiten Tages werden mit Kreppband innerhalb des Kursraums 3 Bereiche erstellt (dazu zwei parallele Linien kleben). In einem Bereich klebt ein Zettel, auf dem „Ich stimme nicht zu“ steht, der mittlere bleibt leer und im dritten Bereich klebt ein Zettel, auf dem „Ich stimme zu“ steht.</p> <p>Vorgehen: Basierend auf dem Vorwissen der TN über die Struktur des ProfilPASS und auf dem Kompetenzprofil der Beratenden leitet TR 1 eine Diskussion mit den TN darüber, was ihrer Meinung nach die Aufgaben von Beratenden während des Beratungsprozesses mit dem ProfilPASS sind. Nach der einleitenden Diskussion spielt TR2 den Verantwortungsreflektor. Dazu dienen die vorbereiteten Bereiche mit „Ich stimme zu“ auf der einen und „Ich stimme nicht zu“ auf der anderen Seite. TR 2 liest die Statements von den Folien ab. Die TN antworten, indem sie sich auf eine der beiden Seiten oder in den Bereich dazwischen stellen. Jedes Statement/jede Antwort wird kurz diskutiert, nachdem die TN sich positioniert haben. Dabei wird jeder teilnehmenden Person Raum zur Diskussion, zum offenen Ausdruck ihrer Meinung und zur näheren Erläuterung der Ansichten von Martin Wehler gegeben.</p> <p>Die Übung endet mit der Erkenntnis, dass die Beherrschung der Kommunikation die wichtigste Fertigkeit im Beratungsprozess ist und mit der Ankündigung, dass die TN in den folgenden Teilen des Trainings Gelegenheit haben werden, dieses Thema zu bearbeiten.</p>
Zeit	30 Minuten
Anmerkungen	<p>Jede Ansicht der TN wird anerkannt und falls notwendig weiter ausgeführt. Die Phasen der Beratung und die Aufgaben der TR im Verlauf der Phasen werden erklärt.</p> <p>Material: Karten oder Zettel mit der Aufschrift „Ich stimme zu“ und „Ich stimme nicht zu“, Kreppband, PowerPoint-Präsentation mit Statements für den „Verantwortungsreflektor“.</p>

ÜBUNG

2.2.1.6 DIE BRÜCKE

Aufgaben der Trainer*innen	TR 1 leitet die Übung, TR 2 beobachtet, fotografiert oder zeichnet auf. Der „Aufbau“ auf der Brücke sollte auf jeden Fall dokumentiert werden.
Methoden und Anleitung	<p>Ziel: Verdeutlichung der Wichtigkeit der verschiedenen Kommunikationsmethoden und Beobachtungsweisen.</p> <p>Aufbau: Über die gesamte Länge des Raumes (ca. 9 Meter für 15 TN, falls das nicht möglich ist, können zwei kürzere „Brücken“ erstellt und die TN in zwei Teams aufgeteilt werden) wird mit Kreppband ein ca. 25-30 cm breiter Bereich markiert. Der Bereich stellt eine Brücke über einen Fluss dar.</p> <p>Vorgehen: Alle TN werden aufgefordert, sich auf die Brücke zu stellen, die Reihenfolge ist beliebig. Anschließend werden die TN aufgefordert, sich nach bestimmten Kriterien wie z. B. Alter (von der jüngsten bis zu der ältesten Person), Anfangsbuchstaben, Geburtsmonat, Jahren an Berufserfahrung, etc., zu ordnen. Es ist dabei wichtig, dass die TN nicht „vom Rand der Brücke fallen“ dürfen. „Fällt“ jemand erstmalig „ins Wasser“, werden dieser Person die Augen verbunden, beim zweiten Mal wird sie stumm (darf nicht sprechen, kann aber auf andere Weise kommunizieren). Fällt dieselbe Person ein drittes Mal ins Wasser, werden der (aktuellen!) Person rechts von ihr die Augen verbunden, etc. Anforderungen an den Raum für die Übung: genügend Platz, um „Brücken zu bauen“, Stühle und Tische rund um die „Brücke“ entfernen, um Verletzungsgefahr zu vermeiden.</p> <p>Für die TR: Gute Methode zur Heranführung an das Thema „Kommunikation“. Feedback am Ende der Übung und (Selbst-)Reflexion darüber, welche Methoden die TN angewandt haben, ist notwendig.</p>
Zeit	30 Minuten
Anmerkungen	<p>Mit den Personen, denen die Augen verbunden werden, ist besondere Vorsicht geboten, da sie leicht das Gleichgewicht verlieren. Es sollte daher zur Vermeidung von Verletzungsgefahr genügend Platz vorhanden sein. Es handelt sich um eine Übung mit intensivem Körperkontakt.</p> <p>Material: Kreppband, Augenbinden, aus Papier ausgeschnittene Piranhas.</p>

Tag 3: Ziele und Übungen

Ziele für Tag 3:

- » Die TN verstehen und erklären die verschiedenen Komponenten der Kommunikation,
- » kennen die Struktur des ProfilPASS zum Durchstarten,
- » verstehen die Aufgaben der Beratenden und
- » entwickeln eine Metaebene zur Beobachtung des Beratungsprozesses.

ÜBUNG

2.2.1.7 „LALE UND TULIPA“ (SYNONYME FÜR TULPEN)

Aufgaben der Trainer*innen	Beide TR beobachten und unterstützen den Prozess. Die TR achten besonders auf die Identifikation der Elemente des aktiven Zuhörens und der nonverbalen Kommunikation.
Methoden und Anleitung	<p>Die TN werden in Paare aufgeteilt, jeweils eine Lale und eine Tulipa, und aufgefordert, sich im Raum zu verteilen.</p> <p>TR 1 verlässt mit den Lalen den Raum und gibt ihnen die folgenden Anweisungen:</p> <ul style="list-style-type: none">» Wenn ihr in den Raum zurückkehrt, setzt ihr euch an denselben Platz wie zuvor.» Egal was euer Gegenüber tut: eure Aufgabe ist es, sie*ihn zu ignorieren.» Bis die Glocke läutet, müsst ihr euer Gegenüber sichtbar ignorieren.» Überlegt euch, wie ihr der Person am besten den Eindruck vermittelt, ignoriert zu werden, und was die nonverbalen oder verbalen Anzeichen sind, die ihr zu diesem Zweck aussendet.» Nachdem die Glocke läutet, müsst ihr als aktive*r Zuhörer*in wieder am Gespräch teilnehmen.» Nach dem Läuten der Glocke muss euer Gegenüber also eine Veränderung eures Verhaltens spüren.» Überlegt euch, wie ihr eurem Gegenüber signalisiert, dass ihr sorgsam zuhört. <p>TR 2 bleibt mit den Tulipen im Raum und gibt ihnen folgende Anweisungen:</p> <ul style="list-style-type: none">» Sie sollen zunächst ihren Platz wechseln, damit sich auch die Partner*innen ändern, da die Lalen an ihren alten Platz zurückkehren werden.» Sie sollen sich eine Geschichte überlegen, die sie ihrem Gegenüber erzählen möchten. Es kann dabei um eine interessante Veranstaltung gehen, die sie besucht haben, eine Erfahrung, die sie beeindruckt hat, ein Training, das sie absolviert haben und das einen positiven oder negativen Eindruck hinterlassen hat, ihre Arbeit mit Klient*innen, etwas Interessantes, das sie gelernt haben, wie ihr Arbeitsalltag aussieht, etc.» Die Geschichte soll etwa 5 Minuten dauern. <p>Nachdem die Lalen den Raum betreten, haben sie 2,5 Minuten Zeit, die Tulipen zu ignorieren. Dann ertönt die Glocke und die TR erinnern die Lalen an die Anweisung für den zweiten Teil (weitere 2,5 Minuten Gesprächszeit).</p> <p>Notwendiges Feedback: „Was ist passiert?“, „Wie habt ihr euch dabei gefühlt?“</p> <p>Beide Gruppen sollten von ihren Erfahrungen und Beobachtungen berichten. Lassen Sie genügend Zeit für Feedback.</p>
Zeit	1 Stunde
Anmerkungen	Bei ungerader Anzahl der TN darf eine Person beobachten. (Am Ende der Übung kann sie Feedback zur Übung geben – sie lernt, eine Metaebene zu entwickeln und nimmt den Prozess anders und nicht nur aus der eigenen Perspektive wahr). Nach der Übung sitzen die TN im Halbkreis und diskutieren, was sie während der Übung beobachtet haben. Der*die Beobachtende darf gesondert Feedback geben.

<p>Aufgaben der Trainer*innen</p>	<p>Beide TR beobachten und unterstützen den Prozess.</p>
<p>Methoden und Anleitung</p>	<p>Aufbau: Die Lebenslinie wird im Raum aufgebaut. Sie dient: a.) der Bewegung des*der Ratsuchenden und b.) der Bewegung der Karten von Ort zu Ort. Nach einem kurzen Einführungsgespräch, in dem das Motiv des*der Ratsuchenden definiert wird, fragt die Beratungsperson, ob es in Ordnung wäre, über das bisherige Leben zu sprechen und dieses gemeinsam anhand der Lebenslinie im Raum darzustellen. Auf dem Boden werden zwei große Karten mit einem Plus- und einem Minuszeichen ausgelegt, dazwischen liegt ein Seil (simulierte Lebenslinie nach dem ProfilPASS auf dem Boden des Raumes).</p> <p>Vorgehen: TR 1 erklärt, dass die beiden TR eine Beratungssequenz vorspielen werden, in welcher eine Person die Rolle „Beratende*r“ und die andere die Rolle „Klient*in“ einnimmt. Verdeutlichen Sie den TN, dass es besonders wichtig ist, während des Beratungsgesprächs Notizen zu machen und auf alles zu achten, das in den letzten beiden Tagen besprochen wurde (verbale und nonverbale Kommunikation, die Rolle der Beratungsperson, aktives Zuhören, etc.). Die Beratung kann bis zu 30 Minuten dauern. Danach erklären die TR kurz, wie es ihnen ergangen ist. Die TN schildern ihre Beobachtungen im nächsten Block nach dem Mittagessen.</p> <p>Die Beratungsperson stellt Fragen zu Ereignissen in der Vergangenheit: Was ist das Erste, das dir in den Sinn kommt, wenn du an deine Vergangenheit denkst? An welche vergangenen Ereignisse erinnerst du dich? Bei welchen dieser Ereignisse warst du stolz auf dich?</p> <p>Die Beratungsperson schreibt ein Ereignis aus der Vergangenheit auf eine große Karte und legt diese auf den Boden. Der*die Ratsuchende wird aufgefordert, über dieses Ereignis zu erzählen und die Karte auf der negativen oder der positiven Seite der Lebenslinie aufzureihen. Die Beratungsperson stellt Fragen: Was hast du damals getan? Falls es ein negatives Ereignis ist: Wie bist du damit umgegangen, wie hast du die Herausforderung gemeistert? Das Ergebnis wird auf Karten geschrieben. Der*die Ratsuchende wird aufgefordert, die Karten rund um das Ereignis zu platzieren.</p> <p>So werden bis zu 3 negative oder positive Ereignisse bearbeitet. Die folgenden Fragen sind: Wo befindest du dich heute? Bewege das Seil, um deinen momentanen Zustand darzustellen. Was hat dir dabei geholfen, dorthin zu kommen, wo du heute bist? Schau auf die vergangenen Ereignisse zurück und sieh dir deine Ressourcen (Fertigkeiten, Wissen, Einstellungen) an, die neben den Ereignissen stehen. Nimm deine Ressourcen (Karten mit Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen), die dir früher geholfen haben, dorthin mit, wo du dich heute befindest. Was willst du heute erreichen? Was sind deine aktuellen Herausforderungen? Meinst du, dass dir die Ressourcen, die du schon hast, dabei helfen können?</p> <p>Die Sequenz wird abgeschlossen, indem die Beratungsperson ankündigt, dass im weiteren Verlauf der Beratung, mithilfe des ProfilPASS, noch einmal im Detail über einige der Ereignisse gesprochen wird und dass möglicherweise noch mehr Ressourcen des*der Ratsuchenden zum Vorschein kommen werden.</p>
<p>Zeit</p>	<p>1 Stunde</p>
<p>Anmerkungen</p>	<p>Material: 30 m langes Seil, 5 größere (Ø 18 cm) und ca. 15 kleinere (Ø 12 cm) Moderationskarten (am besten rund und in zwei Farben), Filzstift.</p>

2.3. Online-Mentoring 1

Nach der Rückkehr in ihre Heimatländer arbeiten die TN in Ländergruppen à jeweils drei Personen weiter. Alle TN sollten im ProfilPASS zum Durchstarten das gesamte Kapitel „Mein Leben“ ausfüllen. Die TN rotieren in den Rollen Beratende*r, Klient*in und Beobachtung, bis alle das Kapitel „Mein Leben“ ausgefüllt haben. Wenn sie aus derselben Stadt kommen, können sie die Beratung auch persönlich durchführen. Wenn sie aus verschiedenen Städten kommen, können sie Online-Beratungen durchführen (mithilfe von Apps wie Zoom und Acrobat Reader). Wenn alle das Kapitel „Mein Leben“ abgeschlossen haben, erfolgt eine vorher vereinbarte, 60-minütige Besprechung mit dem*der TR.

Der*die TR regt eine Diskussion darüber an, wie sich das Ausfüllen des Kapitels „Mein Leben“ angefühlt hat, ermutigt die TN zu berichten und regt zur Selbstreflexion der Beratenden an. Gegenseitiges Feedback wird stark unterstützt. Die Diskussion sollte semistrukturiert ablaufen, sodass alle TN gleich viel Zeit und genügend Raum haben, um während der Stunde Beobachtungen zu schildern. Der*die TR gibt Feedback, fasst zusammen, weist auf Aspekte hin, die die TN eventuell ausgelassen haben und schlägt alternative Methoden zur Herangehensweise an die Vorbereitung des Kapitels „Mein Leben“ vor.

2.4. Modul 2: Tage 4, 5 und 6

Tag 4: Ziele und Übungen

Ziele für Tag 4:

- » Die TN entwickeln ihr eigenes Notizensystem,
- » erkennen die verschiedenen Fragetypen und wenden diese während der Beratung praktisch an,
- » unterscheiden die Elemente von Kompetenzen und verbinden sie mit dem ProfilPASS zum Durchstarten,
- » reflektieren die Rolle der Beratenden,
- » erkennen die vier Schritte des ProfilPASS zum Durchstarten, benutzen seine Struktur als Rahmen für die Beratung und
- » steuern das Beratungsgespräch.

ÜBUNG**2.4.1.1 BERATUNGSSIMULATION – TÄTIGKEITSFELDER**

Aufgaben der Trainer*innen	TR 1 übernimmt die Rolle „Beratende*r“, TR 2 die Rolle „Klient*in“. Die Beratungszeit sollte auf 25-30 Minuten begrenzt werden. Die TR beraten vor Beginn der Übung darüber, ob sie in Bezug auf die Beobachtung des Prozesses durch die TN bis zum aktuellen Zeitpunkt etwas besonders betonen möchten.
Methoden und Anleitung	<p>TR 1 fordert alle TN auf, die Beobachtungsrolle einzunehmen und ihre Beobachtungen auf Beobachtungszettel zu notieren. Dabei soll besonders darauf geachtet werden, welche hilfreichen Fertigkeiten die TR in der Simulation anwenden. Kurz vor Beginn der Übung wird der Teil „Meine Tätigkeiten“ im ProfilPASS zum Durchstarten kurz wiederholt.</p> <p>Dann findet die Simulation oder Demonstration der Beratungssequenz anhand eines Tätigkeitsfelds statt. Die darauffolgende Diskussion konzentriert sich auf die vier Schritte des ProfilPASS, die Unterscheidung der verschiedenen Teile von Kompetenzen (Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen), das Stellen von Fragen und verschiedene Arten von Fragen. Am Beispiel der erlebten Beratung wird plastisch erklärt, was mit den verschiedenen Fragetypen erreicht werden kann.</p> <p>Es macht Sinn, die Beispielberatung aufzuzeichnen. Während TR 1 die Diskussion leitet, kann TR 2 das Video auswerten und die Schlüsselmomente in der Diskussion noch einmal zeigen. Mithilfe der Aufzeichnung kann die Aufmerksamkeit auf bestimmte Themen gelenkt werden, zum Beispiel darauf, wie der*die Ratsuchende an Probleme herangeführt werden kann. Es können außerdem die Reaktionen der beiden involvierten Personen analysiert werden. Auch auf Gelegenheiten, die die Beratungsperson möglicherweise verpasst hat, kann und sollte hingewiesen werden (denn wir alle lernen aus unseren Fehlern).</p>
Zeit	2,5 Stunden
Anmerkungen	Idealerweise sollte die Beratungssequenz aufgezeichnet werden, falls dies technisch möglich ist (dazu benötigt: Stativ und Kamera).

ÜBUNG**2.4.1.2 BERATUNGSSEQUENZ – ERSTES TÄTIGKEITSFELD**

Aufgaben der Trainer*innen	TR 1 erklärt die Aufgabe. Während der Gruppenarbeitsphase stehen beide TR durchgängig zur Verfügung, laufen durch den Raum, hören den Gruppen zu und geben niedrigschwellige Hilfsanweisungen. Falls notwendig, können die TR die Beratung unterbrechen und abweichende Anweisungen geben. Die TR legen zuvor fest, wie sie durch den Raum gehen, sodass jede Gruppe etwa gleich viel Input von ihnen erhält.
Methoden und Anleitung	<p>Die TN bleiben in den kleinen Ländergruppen (je 3 Personen), in denen sie in der Phase zwischen den Modulen gearbeitet haben. Jede*r TN übernimmt je eine Rolle: Beratende*r, Klient*in oder Beobachtung. Aufgabe ist, eine Beratung zu einem Tätigkeitsfeld (45 Minuten) zu simulieren. Anschließend wird in der Gruppe diskutiert. Der Fokus liegt dabei auf der Kommunikation, der Rolle der Beratungsperson, der Notizentechnik und dem Stellen von Fragen (30 Minuten).</p> <p>Zurück im Plenum berichtet jede Gruppe max. 4 Minuten über ihr Erlebnis. Die TR halten sich dabei mit Kommentaren zurück, stattdessen hören sie den TN zu und machen sich Notizen, um später Feedback zu geben und die Diskussion anzuleiten. Die TR achten darauf, dass jede Gruppe ca. 4 Minuten Zeit hat (insgesamt 20 Minuten).</p>
Zeit	2,5 Stunden
Anmerkungen	Die TR sind Teil der Übung, „schweben“ durch den Raum und intervenieren nur, wo notwendig. Sie machen sich Notizen, um später Feedback geben und die Diskussion leiten zu können.

Tag 5: Ziele und Übungen

Ziele für Tag 5:

- » Die TN verstehen die Vorteile des Notierens, der Visualisierung und Bewegung im Raum, des Storytelling und anderer (bestehender oder unabhängig entwickelter) Instrumente bei der Arbeit mit dem ProfilPASS zum Durchstarten,
- » verstehen die Wichtigkeit des Setzens von Grenzen in der Beratung,
- » unterscheiden zwischen direktiven und non-direktiven Ansätzen der Beratung und deren Elementen,
- » kennen eine systematische Herangehensweise an die Beratung,
- » wenden verschiedene Techniken, Methoden und Ansätze zur Arbeit mit dem ProfilPASS zum Durchstarten an,
- » reflektieren den Beratungsprozess, die Kompetenzen und die Rolle der Beratenden und verstehen die Aufgaben der Beratenden.

ÜBUNG 2.4.1.3 BERATUNGSSEQUENZ – ZWEITES TÄTIGKEITSFELD	
Aufgaben der Trainer*innen	Gleich wie in der Übung „Beratungssequenz – erstes Tätigkeitsfeld“ (siehe oben).
Methoden und Anleitung	<p>Die TN erhalten einige Fotos, ein Handout zu den Schwerpunkten des vorausgegangenen Tages und die Aufgabe, während der Kaffeepause in ihrer Tasche oder ihrem Gepäck weitere Gegenstände zu finden, die als Gesprächseinstieg oder Einstieg in eine Beratung dienen können. Sie verbleiben in den Ländergruppen, tauschen aber die Rollen (Beratende*r, Klient*in und Beobachtung).</p> <p>Sie beginnen mit der Beratung zu einem neuen Tätigkeitsfeld (eins, das während der Gruppenarbeit noch nicht gewählt wurde). Die Beratung dauert 45 Minuten, danach erfolgen 15 Minuten Feedbackgespräch innerhalb der Gruppe, anschließend findet man sich im Plenum zusammen. Die 5 Gruppen berichten kurz über die erfolgte Übung, die TR achten dabei auf die Zeit (5 Minuten pro Gruppe), in den letzten 5 Minuten fragen die TR, was den TN im Vergleich zur Beratung am vorausgegangenen Tag anders erschienen ist und ob sie Fortschritte bemerkt haben.</p> <p>Nach der Pause werden die TN aufgefordert, Themen anzusprechen, die ihnen noch Sorgen bereiten, Herausforderungen, die ihnen in den letzten beiden Beratungen begegnet sind oder die sie bei der realen Beratung erwarten und bekommen Gelegenheit, darüber zu sprechen, was sie sonst noch stört oder besorgt. In der Diskussion über mögliche Lösungen sollen die TN ermutigt werden, ihren Kolleg*innen Vorschläge zu machen, wie man mit den Herausforderungen umgehen könnte, die diese beschreiben.</p> <p>Die TR moderieren und leiten die Diskussion, ermutigen die Diskutierenden zur Teilnahme, fassen zusammen und kommentieren, wo notwendig. Es sollte betont werden, dass es keine „Patentlösungen“ gibt, denen blind Folge geleistet werden kann oder sollte. Ermutigen Sie die TN zu einem kollaborativen Ansatz, gegenseitiger Beratung und Supervision.</p>
Zeit	3 Stunden
Anmerkungen	Die TR sind Teil der Übung, „schweben“ durch den Raum und intervenieren während der Gruppenarbeitsphase nur, wo notwendig. Sie machen sich Notizen, um später Feedback geben und die Diskussion im Plenum leiten zu können.

ÜBUNG (KEINE) GRENZEN SETZEN – ROLLENSPIEL	
Aufgaben der Trainer*innen	Beide TR unterstützen den Prozess.
Methoden und Anleitung	<p>Die TR spielen eine kurze Beratungssequenz vor, bei der ein*e Klient*in Grenzen überschreitet, z. B. zu spät kommt, sich nicht an Abmachungen hält, Geschenke mitbringt, vorschlägt, abends mal auszugehen, etc. Die Beratungsperson weiß dabei keine Lösung für die Herausforderungen und versucht vergeblich, das Gespräch zurück auf die Beratung zu lenken.</p> <p>Anschließend werden mit den TN mögliche Lösungen diskutiert und die Konzepte der direktiven und non-direktiven Gesprächsführung und systemischen Beratung eingeführt. Die TN werden zudem an die verbale und nonverbale Kommunikation, die Rolle der Beratungsperson, den Beratungsvertrag, die Steuerung des Beratungsprozesses, die Metaebene, die Arten, Grenzen zu setzen und die Kompetenzmatrix der Beratenden erinnert, die im ersten Modul erstellt wurde. Das Profil der Beratungsperson wird kontinuierlich ausgebaut und es wird daran erinnert, dass in jeder Herausforderung eine Lernmöglichkeit steckt.</p>
Zeit	1 Stunde
Anmerkungen	Im Rollenspiel darf überspitzt werden – aber nicht zu sehr. Zweck ist nicht die Belustigung, sondern, „Fehler“ bei der Beratung und Grenzbereiche aufzuzeigen.

ÜBUNG 2.4.1.4 BERATUNGSSEQUENZ – DRITTES TÄTIGKEITSFELD	
Aufgaben der Trainer*innen	Gleich wie in der Übung „Beratungssequenz – erstes Tätigkeitsfeld“ (siehe oben).
Methoden und Anleitung	<p>Die TN starten eine neue Beratung. Sie verbleiben in den Ländergruppen, tauschen aber die Rollen (Beratende*r, Klient*in und Beobachtung). Die Beratung erfolgt zu einem neuen Tätigkeitsfeld. Die Beratung dauert 45 Minuten, danach erfolgen 15 Minuten Feedbackgespräch innerhalb der Gruppe, anschließend findet man sich im Plenum zusammen. Die 5 Gruppen berichten kurz über ihre Erfahrungen während der Übung.</p> <p>Die TR achten dabei auf die Zeit (5 Minuten pro Gruppe), in den letzten 5 Minuten fragen sie, was den TN im Vergleich zu den vorherigen Beratungen anders erschienen ist und ob sie Fortschritte bemerkt haben.</p>
Zeit	1,5 Stunden
Anmerkungen	Die TR sind Teil der Übung, „schweben“ durch den Raum und intervenieren während der Gruppenarbeitsphase nur, wo notwendig. Sie machen sich Notizen, um später Feedback geben und die Diskussion im Plenum leiten zu können.

Tag 6: Ziele und Übungen

Ziele für Tag 6:

- » Die TN kennen die Struktur und den Zweck des ProfilPASS zum Durchstarten und
- » sind mit Techniken zum Zusammenfassen und Erstellen eines Zertifikats für den ProfilPASS zum Durchstarten vertraut.

ÜBUNG	
2.4.1.5 ZUSAMMENFASSUNG BASIEREND AUF DEN DREI BEARBEITETEN TÄTIGKEITSFELDERN/ZERTIFIKATSERSTELLUNG	
Aufgaben der Trainer*innen	Beide TR unterstützen den Prozess. Die TR stehen für weitere Erklärungen zur Verfügung, während die TN arbeiten, gehen durch die Gruppen und beobachten deren Arbeit und beantworten ggf. Fragen.
Methoden und Anleitung	<p>Für diese Übung werden die drei im Rahmen der Ländergruppen bearbeiteten Tätigkeitsfelder als ein zusammenhängender ProfilPASS betrachtet. Es sollen ein Zusammenfassungsbogen und ein Zertifikat erstellt werden (1,5 h Gruppenarbeit in den Ländergruppen).</p> <p>TR 2 beginnt die Diskussion mit einigen Fragen, TR 1 nimmt bei Bedarf an der Diskussion teil. Die folgenden (und weitere) Fragen können gestellt werden: Was ist bei der Zusammenfassung schwergefallen? Wozu, glaubt ihr, dient die Zusammenfassung? Hat die Zusammenfassung euch bei der Erstellung des Zertifikats geholfen? Wie seid ihr mit Stärken und Kompetenzen umgegangen? Ist es euch schwergefallen, das Zertifikat zu formulieren? Habt ihr überprüft, ob Stärken in der vorherigen Evaluation über- oder unterschätzt wurden?</p> <p>Die TR prüfen und kommentieren die Zusammenfassungsbögen und Zertifikate. Die TR konzentrieren sich auf die mit A oder B bewerteten Fertigkeiten auf den Zusammenfassungsbogen, wenn es um die Vereinbarung der zukünftigen Schritte geht, d.h. die Lebenslinie der Zukunft. Sie gehen außerdem auf die Möglichkeit der Anwendung von Kontrollfragen ein, die bei der Erstellung des Zusammenfassungsbogens gestellt werden können, um einschätzen zu können, ob die vorherige Auswertung korrekt ausgeführt wurde.</p>
Zeit	2 Stunden
Anmerkungen	Material: 5 Ausgaben des ProfilPASS für 5 Gruppen zur Zusammenfassung und Zertifikatserstellung (Tabellen mit Tätigkeitsfeldern, „Meine Eigenschaften und Stärken“, Zertifikatsvorlage aus dem ProfilPASS), Stifte, zusätzliches Schreibpapier.

ÜBUNG

2.4.1.6 SIMULATIONEN VON BERATUNGSSEQUENZEN

Aufgaben der Trainer*innen	Beide TR beaufsichtigen alle Beratungssequenzen und notieren ihre Beobachtungen. Die TR ermutigen die TN dazu, selbst Notizen anzufertigen und ihre eigenen Beobachtungen zu notieren, während die anderen Gruppen ihre Beratungssequenz durchführen.
Methoden und Anleitung	<p>In dieser letzten Übung simulieren alle TN eine einzelne Beratung. Deren Teile oder Einzelsitzungen werden wie folgt unter den Ländergruppen verteilt:</p> <ul style="list-style-type: none">» eine Gruppe zeigt die erste Sequenz der ersten Beratung, in welcher der ProfilPASS vorgestellt wird (15 min),» eine Gruppe zeigt die folgende Sequenz, in der das Ziel der Beratung festgelegt und der „Vertrag“ unterschrieben wird (15 min),» eine Gruppe zeigt das Ausfüllen eines Tätigkeitsfeldes (20 min),» eine Gruppe zeigt die Beratungssequenz, in der die Zusammenfassung erklärt wird (15 min) und» eine Gruppe zeigt die letzte Beratungssitzung, in der mit dem*der Ratsuchenden die nächsten Schritte vereinbart werden (20 min). <p>Innerhalb der Ländergruppen entscheiden die TN, wer von ihnen die Rolle „Beratende*r“ spielen soll. Die Rolle „Klient*in“ wird zufällig aus einer der anderen Ländergruppen ausgewählt.</p>
Zeit	2 Stunden
Anmerkungen	Material: Ein ProfilPASS zur Verwendung durch alle Gruppen.

2.5. Online-Mentoring 2

Die TN setzen die Beratungen in den Ländergruppen fort und füllen den ProfilPASS zum Durchstarten aus, bis alle mindestens 3 Tätigkeitsfelder in der eigenen Ausgabe ausgefüllt haben. Die TN machen sich in Einzelarbeit mit dem CORE-Toolkit vertraut und versuchen, einige der beschriebenen Instrumente in den Beratungen mit den Ländergruppen anzuwenden und/oder innerhalb der Ländergruppen zu diskutieren. Die TN rotieren in den Rollen Beratende*r, Klient*in und Beobachtung, bis alle mindestens 3 Tätigkeitsfelder ausgefüllt haben. Wenn sie aus derselben Stadt kommen, können sie die Beratung auch persönlich durchführen. Wenn sie aus verschiedenen Städten kommen, können sie Online-Beratungen durchführen (mithilfe von Apps wie Zoom und Acrobat Reader). Wenn alle TN 3 Tätigkeitsfelder ausgefüllt haben, findet ein 120-minütiger Besprechungstermin mit dem*der TR statt.

Die TR sprechen mit den TN, regen eine Diskussion dazu an, wie die Tätigkeitsfelder des ProfilPASS zum Durchstarten ausgefüllt wurden, ermutigen Beobachtende, zu berichten und fördern die Selbstreflexion der Beratenden sowie Feedback durch die Ratsuchenden. Die Diskussion sollte semistrukturiert ablaufen, sodass alle gleich viel Zeit und genügend Raum haben, um während der zwei Stunden Beobachtungen zu schildern. Die TR überprüfen im Verlauf des Gesprächs die Lernfortschritte und weisen ggf. auf weiteren Übungsbedarf hin.

3. Das CORE-Toolkit

Das [CORE-Toolkit](#) bietet Beratenden die Möglichkeit, Methoden zur Kompetenzerfassung, Berufsorientierung, Empowerment und Weiterqualifizierung zu finden, die sie in ihrer Arbeit mit benachteiligten jungen Erwachsenen, die sich weder in Beschäftigung, noch in (Aus-)Bildung befinden (sogenannten NEETs), unterstützen können. Die aufgeführten Instrumente eignen sich für junge NEET-Erwachsene und unterstützen sie bei der (Wieder-)Eingliederung in (Aus-)Bildung, Weiterbildung und/oder den Arbeitsmarkt.

Ein besonderer Schwerpunkt des CORE-Toolkits liegt auf der Ansprache von Beratenden aus dem westlichen Balkan, wo es besonders viele NEETs gibt und ein hoher Bedarf an gezielten Beratungsangeboten besteht (siehe [Transnationaler Bericht zur Bedarfsermittlung](#)). Alle Angebote des Toolkits werden auf sogenannten „Fact Sheets“ beschrieben, die die wichtigsten Informationen über das Instrument auf einer Seite zusammenfassen.



Der [ProfilPASS zum Durchstarten](#) ist das Kernstück des CORE-Toolkits. Um den Bedarfen junger NEET-Erwachsener entgegenzukommen, wurde der bereits bestehende ProfilPASS (für junge Menschen) adaptiert.

Neben dem spezifischen Instrument ProfilPASS zum Durchstarten bietet das CORE-Toolkit eine Sammlung zusätzlicher Instrumente zur Kompetenzerfassung, die sich für NEETs eignen. Diese Instrumente werden im Kapitel „Tools zur Kompetenzerfassung“ beschrieben.

Die Erkundung (zukünftiger) Karriereoptionen und/oder Bildungswege ist ein wichtiger Teil der Beratung junger NEET-Erwachsener. Der ProfilPASS zum Durchstarten nimmt deren Bedürfnisse auf, indem unter anderem verstärkt auf Karriereexploration und den Prozess der Arbeitsplatzsuche eingegangen wird. Das CORE-Toolkit bietet für die Karriereberatung zusätzliche Instrumente,

die im Kapitel „Tools zur Berufsorientierung und Berufswahl“ beschrieben werden.

Um die Beratenden in ihrer Arbeit weiter zu unterstützen, enthält das CORE-Toolkit weitere Ressourcen wie Handbücher, Anleitungen und Lernmaterialien, die im Kapitel „Tools für Empowerment und Weiterqualifizierung von NEETs“ beschrieben sind. Diese Instrumente stellen die Unterstützung relevanter Kompetenzen und die Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit von NEETs in den Mittelpunkt.

Obwohl junge NEET-Erwachsene ähnliche Bedürfnisse in Hinblick auf Anleitung und Beratung haben, um (wieder) in (Aus-)Bildung und Beschäftigung zu gelangen, variieren ihre individuellen Situationen,

Bedürfnisse und Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit stark. Daher sprechen die ausgewählten Instrumente verschiedene Subgruppen von NEETs wie Menschen mit Migrationshintergrund, niedrigem Bildungsstand (z. B. Schulabbrecher*innen), Lernschwierigkeiten oder familiären Verantwortlichkeiten (z. B. junge Mütter) an, um verschiedene Bedürfnisse abzudecken.

Im letzten Kapitel „Zusätzliche Unterstützung für Beratende & NEETs“ fasst das CORE-Toolkit einerseits Möglichkeiten zur Selbstreflexion und Weiterbildung für Beratende und andererseits verfügbare Unterstützungsprogramme zur Erlangung von Arbeitserfahrung für NEETs aus der Balkanregion zusammen.

Das CORE-Toolkit steht auf der offiziellen CORE-Projektwebsite unter <https://core.profilpass-international.eu/download> zum Download zur Verfügung.

4. Das Manual für Beratende

Das [Manual für Beratende](#) richtet sich an Beratende, die mit jungen NEET-Erwachsenen arbeiten, um diese in Beschäftigung oder (Aus-)Bildung (wieder)einzugliedern. Hauptziel des Manuals für Beratende ist die Unterstützung ihrer Arbeit mit dem [CORE-Toolkit](#) und dem [ProfilPASS zum Durchstarten](#). Das Manual enthält grundlegende Informationen über die Entwicklung und Zielsetzung des CORE-Toolkits und bietet Beratungspersonal einen Leitfaden und ergänzende Erläuterungen für die Arbeit mit dem CORE-Toolkit und dem ProfilPASS zum Durchstarten. Es stellt daher ein allgemeines Grundgerüst zur Orientierung dar, wie das Toolkit bestmöglich angewandt werden kann. Die tatsächliche Anwendung bleibt jedoch flexibel und kann vom Beratungspersonal individuell interpretiert und angepasst werden.

Das Manual für Beratende gliedert sich als Teil des CORE-Projekts und des CORE-Toolkits in vier Kapitel:

- » Das erste Kapitel stellt das CORE-Projekt vor und enthält Informationen zur Zielgruppe.
- » Das zweite Kapitel enthält Hintergrundinformationen zu Ziel und Zweck des CORE-Toolkits. Es fasst kurz den methodischen Ansatz des Projekts zusammen (von der Recherche- bis zur Entwicklungsphase des Toolkits).
- » Das dritte Kapitel beschreibt die Struktur des CORE-Toolkits und dessen Anwendung in der Praxis.
- » Das letzte Kapitel des Manuals für Beratende ergänzt das CORE-Toolkit und das Curriculum durch detaillierte Informationen zum ProfilPASS zum Durchstarten. Es beschreibt kurz Struktur und Inhalt, wie das Instrument zur Kompetenzerfassung angewandt wird und wie es auf die Bedürfnisse junger NEET-Erwachsener angepasst wurde.

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

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission durch das Erasmus+-Programm finanziert (KA204 - Strategic Partnerships for adult education).

Projekt-Code: 2019-1-DE02-KA204-006193

Das [CORE-Curriculum](#) des [CORE-Projekts](#) ist lizenziert unter [CC BY-SA 4.0](#)



Entwickelt im September 2020

Cover-Illustration:
Malena Brandt

Satz und Illustrationen:
Boris Ristovski

Publikation koordiniert von:
„S.K.I.L.L.S.“-Verein zur Kompetenzentwicklung.



Profil**PASS**
CORE

