

TEACHING NOTE

verfasst von Employment Services
Unit, City of Tampere, Ene Härkönen

Qualitätsberatung?

Das zeitliche Gleichgewicht

zwischen täglicher Arbeit

und der Notwendigkeit zur

Aktualisierung eigener

Kenntnisse finden

Kompetenz: Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse

INHALT

Stichwörter	2
Die Kompetenz „Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse“	2
Zusammenfassung der Fallstudie	3
Lernziele	3
Zielgruppe	3
Diskussionsfragen	3
Lehrmethode: SWOT-Analyse	4
Unterrichtsplan	4
Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	5
Erfahrungen aus der Erprobung	5

Stichwörter

Bildungsberatung, Aktualisierung der eigenen professionellen Fähigkeiten und Kenntnisse, Beurteilungsfall, SWOT-Analyse, Unterrichtsplan

Die Kompetenz

„Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse“

Bildungsberater/innen treffen jeden Tag auf verschiedenste Kunden/innen. Jede Kundin und jeder Kunde hat andere Bedürfnisse. Wie lässt sich also eine hohe Beratungsqualität für jede Kundin und jeden Kunden garantieren?

Die vorliegende Fallstudie reflektiert eine große Vielfalt an Aspekten, die mit der täglichen Arbeit von Bildungsberatenden in Zusammenhang stehen, zum Beispiel: Wissen und fachliche Fähigkeiten, Einstellungen, Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Selbsteinschätzung und Veränderung des wirtschaftlichen Umfelds.

Zusammenfassung der Fallstudie

Die Verbesserung der eigenen professionellen Fähigkeiten ist auf einem unsicheren Arbeitsmarkt ein idealer Weg, um seinen Arbeitsplatz sicher zu stellen. Qualifikationen tragen dazu bei, dass sich Berater/innen persönlich entwickeln und die Qualität ihrer Arbeitsweise verbessern. Oftmals stellt es eine Herausforderung dar, Zeit für einen kurzfristigen Kurstermin zu finden. Längere Schulungszeiträume sind aus Zeitgründen nur schwer zu realisieren. Liisa, eine Beraterin, hat einen Platz in einem zweitägigen

Kurs in Helsinki bekommen. Diese Mitteilung erhielt sie aber erst 10 Tage vor Kursbeginn. Ihr Terminkalender für die entsprechenden Kurstage war bereits voll. Dennoch hat sie großes Interesse an einer Teilnahme.

Lernziele

Die Fallstudie zielt darauf ab,

- › Berater/innen zu einer Diskussion über den Wert der Aktualisierung ihrer eigenen professionellen Fähigkeiten und Kenntnisse anzuregen.
- › Berater/innen darüber diskutieren zu lassen, ob sich eine Aktualisierung ihrer eigenen Fähigkeiten positiv darauf auswirkt, wie sie ihre Arbeit erledigen.
- › Berater/innen über die Möglichkeit diskutieren zu lassen, eine regelmäßige Aktualisierung ihrer Fähigkeiten zum festen Bestandteil ihres Tätigkeitsprofils zu machen.

Zielgruppe

Berater/innen

Diskussionsfragen

- › Warum entsteht durch die geschilderte Situation ein Konflikt?
- › Warum ist es wichtig, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu aktualisieren?
- › Was sollte Liisa tun?
- › Welche alternativen Lösungen gibt es für Liisa?

Lehrmethode: SWOT-Analyse

Die SWOT-Analyse ist eine strukturierte Planungsmethode zur Auswertung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken eines Projekts oder Geschäftsvorhabens. Die SWOT-Analyse kann auf ein Produkt, einen Ort, eine Industrie oder eine Person angewendet werden. Dabei geht es um die Spezifizierung des Ziels des Geschäftsvorhabens oder Projekts und die Identifizierung der internen und externen Faktoren, die sich günstig oder ungünstig auf das Erreichen des gesetzten Ziels auswirken. Von Albert S. Humphrey in den 1960er Jahren entwickelt, ist die SWOT-Analyse heute so nützlich wie damals.

Stärken:

Charakteristiken des Geschäfts oder Projekts, die ihm einen Vorteil gegenüber anderen verschaffen

Schwächen:

Charakteristiken, durch die einem Projekt Nachteile gegenüber anderen entstehen

Chancen:

Elemente, aus dem das Projekt Vorteile ziehen könnte

Risiken:

Risiken im Umfeld, die Probleme für das Geschäft oder Projekt verursachen könnten

STÄRKEN	SCHWÄCHEN
CHANCEN	RISIKEN

Die Identifizierung der SWOTs (*Strengths/Stärken, Weaknesses/Schwächen, Opportunities/Chancen, Threats/Risiken*) ist wichtig, weil sie Hinweise auf spätere Planungsschritte für das Erreichen des Ziels geben können.

Unterrichtsplan

Bitten Sie die Berater/innen, den Fall zu lesen (10–15 Minuten).

Bitten Sie die Leser/innen, sich in Liisas Lage zu versetzen!

Bitten Sie die Teilnehmenden, allein über den Fall nachzudenken (5 Minuten).

Beginnen Sie, in einer Gruppe über den Fall zu diskutieren.

- › Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich gegenseitig Fragen zu stellen (8–10 Personen, 10 Minuten)

Teilen Sie die Teilnehmenden in vier Gruppen auf. Beginnen Sie mit einer SWOT-Analyse aus Liisas Blickwinkel bezüglich der Teilnahme am VPA-Kurs (10–15 Minuten)

- › Gruppe 1 sammelt Aspekte der Stärken.
- › Gruppe 2 sammelt Aspekte der Schwächen.
- › Gruppe 3 sammelt Aspekte der Risiken.
- › Gruppe 4 sammelt Aspekte der Chancen.

Beginnen Sie damit, die Aspekte auf einem Flip-Chart zusammenzustellen.

- › Jede Gruppe präsentiert ihre Aspekte (einschließlich Erläuterungen) und notiert die Ergebnisse in ihrem Kasten der SWOT-Tabelle (20 Minuten).

Wenn alle vier Aspekte der SWOT-Analyse vorgetragen wurden, gilt es in der Gesamtgruppe eine Entscheidung zu treffen: Was sollte Liisa tun? (15–20 Minuten)

- › Wenn die Gruppe entscheidet, dass Liisa am VPA-Kurs teilnehmen soll, erstellen Sie bitte eine Planung, wie man ihren Terminkalender umstellen könnte.
- › Wenn die Gruppe entscheidet, dass Liisa nicht am VPA-Kurs teilnehmen soll, erklären Sie bitte die Entscheidung.

Abschließende Anmerkungen (5 Minuten)

- › Was haben Sie aus der Unterrichtserfahrung gelernt?
 - › Was hat Ihnen die Unterrichtserfahrung gebracht?
 - › Hat Ihnen die Fallstudie gefallen? Ist sie realistisch? Ist sie interessant zu lesen?
-

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Eine kurze Präsentation der Vorteile, die den Berater/innen durch die Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse entstehen (15-20 Minuten)

- › Die positiven Auswirkungen für die Berater/innen (5 Minuten)
- › Die positiven Auswirkungen für das Unternehmen/ die Organisation (5 Minuten)

- › Die positiven Auswirkungen für die Kundinnen und Kunden (5 Minuten)
 - › In Abhängigkeit von der jeweiligen Gruppe werden das Lesen des Falls und die Entwicklung der Lösungen 90 Minuten (Minimum) oder 120 Minuten (Maximum) in Anspruch nehmen.
-

Erfahrungen aus der Erprobung

Arbeitsagentur Ballymun, Irland, Mai 2013:

Die Fallstudie schildert eine sehr reale Situation, in der sich die Berater/innen häufig wiederfinden. Sie war sehr nützlich, um den Berater/innen die Wichtigkeit der Aktualisierung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse aufzuzeigen. Die Aufteilung in Gruppen wurde von den Teilnehmenden gut aufgenommen und sorgte für ein hohes Maß an Interaktion und Diskussion, wodurch wiederum eine großartige Gesamtlernerfahrung ermöglicht wurde.

WER STEHT HINTER GUIDE?

GUIDE wurde durch das MetropolisNet und sein Netzwerk umgesetzt. Das MetropolisNet besteht aus Organisationen, die in Metropolregionen aktiv sind, um soziale Integration, Beschäftigung und Stadtentwicklung zu fördern.

MetropolisNet EEIG

www.metropolisnet.eu

Guide! Kontakt in Österreich

www.zsi.at

Zentrum für Soziale Innovation
Linke Wienzeile 246
1150 Wien

Tel: 0043-1-4950442

Fax: 0043-1-4950442-40

Geschäftsführer

Mag. Wolfgang Michalek

michalek@zsi.at

Ansprechpartnerin

Mag. Katharina Handler

handler@zsi.at

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 Angabe.