

TEACHING NOTE

verfasst von Ciofs-FP;
Valentina Teli, Tiziana Piacentini,
Lauretta Valente, Silvana Rasello

Aminas Wahl

Kompetenz: Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen

INHALT

Stichwörter	2
Die Kompetenz „Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen“	2
Zusammenfassung der Fallstudie	3
Zielgruppe	3
Unterrichtsziele	3
Fragen für die Diskussion	4
Schlüsselaspekte - Analyse des Texts und Fragen dazu	4
Vorschlag zur Analyse sowie ähnliche Theorien und Konzepte	5
Erfahrungen aus der Erprobung	7

Stichwörter

Berufswahl, Bildungsberatung, Übergang Schule-Beruf, Entwicklung der eigenen Fähigkeiten

Die Kompetenz

„Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen“

Die Definition grundlegender Kompetenzen für Fachleute, die im Bereich der Bildungsberatung arbeiten, werden in der Publikation "Professionalising career guidance – Practitioner competences and qualification routes in Europe" („Professionalisierung der Laufbahnberatung Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa), veröffentlicht vom CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) beschrieben.

Ausgehend vom Kompetenzrahmen für Bildungsberatende, der im Jahr 2009 von CEDEFOP erarbeitet wurde, gehört zu den grundlegenden Kompetenzen die „Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und das Erkennen von Schwachstellen“.

Laut CEDEFOP erfordert diese Kompetenz:

- > einen reflektierten Ansatz bei der Betrachtung eigener Fähigkeiten und Schwachstellen
- > das Verstehen beruflicher Grenzen und geeigneter Empfehlungen
- > die Nutzung von Management und die Unterstützung durch Fachkolleginnen und -kollegen

Welche Elemente in Bezug auf Einstellungen, Fähigkeiten und Aufgaben machen diese Kompetenz aus? Auf welche Aspekte sollte sich ein Training/Seminar für Bildungsberatende für diese Kompetenz konzentrieren? Wann wird diese Kompetenz benötigt?

Zusammenfassung der Fallstudie

Amina ist ein achtzehn Jahre altes marokkanisches Mädchen. Im Alter von dreizehn Jahren kam sie in Begleitung ihrer Mutter nach Italien. Mit dem Gefühl verloren zu sein, musste sie lernen, in einem neuen Land zu leben und sich den kulturellen und sprachlichen Hindernissen zu stellen. Eine der ersten großen Herausforderungen, die sie bestehen musste, war die Schulanmeldung, die einen unverzichtbaren Schritt zur sozialen Integration darstellte.

Nach dem Realschulabschluss befand sich Amina in einer Übergangphase, in der sie über ihren künftigen Beruf entscheiden musste. Sie nutzte die Zeit, um sich in einem Berufsbildungszentrum zu informieren. Jetzt ist sie im letzten Jahr ihres dreijährigen berufsbildenden Kurses zur „Verwaltungssekretärin“.

Auf diesem Weg konnte sie bereits von Anfang an auf die Unterstützung von Laura, der Leiterin der Beratungsstelle, zählen. Laura beriet Amina während der Jahre der Berufsausbildung und half ihr bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn, die ihren individuellen Fähigkeiten entsprach und an ihren eigenen persönlichen und beruflichen Vorstellungen angepasst war.

Das Ende des Berufsschulkurses rückt jetzt näher. Es ist Zeit für Amina, eine Entscheidung bezüglich ihres individuellen beruflichen und persönlichen Lebensweges zu treffen. Amina ist unsicher, was ihre Zukunft betrifft. Sie zweifelt sogar an der beruflichen Entscheidung, die sie anfangs getroffen hatte, als sie sich beim Berufsbildungszentrum anmeldete: Ist das wirklich das richtige Arbeitsfeld für sie? Sollte sie diesen Bereich weiterverfolgen oder sollte sie sich lieber verändern und sich in einem anderen Bereich spezialisieren? Und was wäre das Beste für sie: weiter zu studieren oder zu arbeiten?

All dies sind Zweifel, die Amina beim Übergang Schule-Beruf bedrücken und den bereits eingeschlagenen Weg sowie die Berufswahl infrage stellen. Auf diese entscheidenden Fragen, muss Amina aber in kurzer Zeit Antworten finden und dabei versuchen, übereilte Entscheidungen zu vermeiden. In dieser Phase ist es ganz besonders wichtig, sich die nötige Zeit zu nehmen, realistische Einschätzungen bezüglich der eigenen Laufbahn vorzunehmen.

In dieser Zeit ist Lauras Unterstützung und ihre Rolle als Ratgeberin wichtiger denn je. Laura muss Aminas berufliche Laufbahn sowie ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen neu überdenken.

Zielgruppe

Bildungsberaterinnen und -berater, insbesondere diejenigen, die im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung arbeiten

Unterrichtsziele

Anregung zur Selbstreflexion und Bewertung der eigenen Fähigkeiten und Grenzen und/oder des beruflichen Kontextes in Bezug auf die Arbeitsfelder der Beratung. Insbesondere soll eine Reflexion stattfinden über:

- › Zeitmanagement als Element der beruflichen Fähigkeiten

- › Die Möglichkeit / das Erfordernis, sich mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten auszutauschen
- › Das Bewusstsein über die Grenzen einer Beratung, die sich aus dem organisatorischen Kontext und dem Auftrag der Einrichtung ergeben

Fragen für die Diskussion

Diese Fallstudie liefert keine Lösung für eine spezifische Situation - sie sollte als Ausgangspunkt zur Reflexion und Diskussion über die Kompetenz genutzt werden.

Diese Fallstudie lädt Lernende ein, sich selbst in die Rolle der Bildungsberaterin Laura zu versetzen und Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- › Denken Sie, dass der eingeschlagene berufliche Weg für Amina der richtige war? Warum denken Sie so?
- › Wenn Sie an der Stelle von Berufsberaterin Laura gewesen wären, hätten Sie mit Amina den gleichen Berufsweg erarbeitet?
- › Denken Sie, dass Laura irgendeinen Aspekt außer Acht gelassen oder nicht ausreichend vertieft hat? Wenn ja, welchen?
- › Was denken Sie: Welche Schwierigkeiten hatte Laura bei Aminas Karriereplanung?
- › Welche Hilfsmittel und Instrumente könnte Laura nutzen, um Aminas Situation zu begegnen?
- › Was soll Laura bei der Neuplanung von Aminas beruflicher Entwicklung beachten?

Schlüsselaspekte – Analyse des Texts und Fragen dazu

In der Seminareinheit werden die Texte zur Unterstützung eingesetzt, um Belege für die behandelten Argumente, die spezifischen Inhalte und die damit verbundenen Fragen (in Rot) zu erhalten, sowie die Diskussionen zu unterstützen.

Abschnitt 1:

Zeiten des Übergangs oder der Entscheidung auf den Lebenswegen der betreffenden Personen machen es notwendig, mit der einmal getroffenen Auswahl zu arbeiten. Diese Notwendigkeit erzeugt fast immer Zweifel und Unsicherheiten.

Abschnitt 2:

Aminas Geschichte beginnt damit, dass sie sich in einer neuen Kultur zurechtfinden muss. *Wie viel Zeit würden Sie dazu verwenden, um die nötigen Informationen zu erhalten, um die Situation der Person, die Sie vor sich haben, zu verstehen?*

Abschnitt 3:

Freundschaften mit Menschen der eigenen Kultur werden geschlossen – Schutz des eigenen kulturellen Hintergrunds

Abschnitt 4:

Faktoren, die bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielen *Wie viel Zeit ist für eine fundierte Entscheidung*

notwendig? Ist es wichtig, zu verstehen, welche Faktoren die Entscheidungen von Klientinnen und Klienten beeinflussen?

Abschnitt 5:

Aminas Auswahlkriterium für die Beratung: örtliche Nähe

Abschnitt 6:

Auseinandersetzen mit einer anderen Kultur

Abschnitt 7:

Die Begegnung mit dem Zentrum und den Serviceangeboten. *Was sind die Merkmale der Angebote, die vom Zentrum vorgeschlagen wurden?*

Abschnitt 8:

Die Begegnung mit der Bildungsberaterin und dem Arbeitsumfeld der jeweiligen Beraterin. *Was sind die Merkmale der Begegnung? Und wie sieht das Arbeitsumfeld aus?*

Abschnitt 9:

Die Vorstellung des Zentrums (Geschichte und Struktur des Zentrums)

Abschnitt 10:

Die Berufsberatung der Beraterin Laura entspricht den

Werten und der empfohlenen Methodik des Bildungszentrums für das sie arbeitet. *Was folgt daraus für die Beratung? Was ist die Aufgabe des Beratenden im Hinblick auf die Philosophie des Zentrums und was ist ihre oder seine Aufgabe in Bezug auf die Auseinandersetzung mit den Kundinnen und Kunden?*

Abschnitt 11:

Die Beschreibung des Arbeitskontexts der Berufsberaterin. *Was sind die Merkmale des Arbeitskontexts?*

Abschnitt 12:

Die erste Begegnung mit der Berufsberaterin

Abschnitt 13:

Der Ablauf des ersten Gesprächs: Instrumente, Struktur und Zeit. *Welche Elemente charakterisieren das erste Treffen? Welche Instrumente werden verwendet? Wäre ein Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen oder Expertinnen und Experten nützlich für die Beraterin gewesen, um wirklich alle Möglichkeiten in Aminas Situation miteinzubeziehen?*

Abschnitt 14:

Die Vorstellung des Berufsbildungszentrums und des Berufsbilds

Abschnitt 15:

Die Wahl: *Hatte Amina die Möglichkeit, alle Elemente, die ihre Wahl bestimmten, näher zu beleuchten? Wurde dieser wichtigen Entscheidung ausreichend Zeit gewidmet?*

Abschnitt 16:

Die Funktion der Bildungsberaterin

Abschnitt 17:

Die Unsicherheit und die Notwendigkeit, sich neu zu orientieren

Abschnitt 18:

Die Einsicht, dass der falsche Beruf gewählt wurde

Abschnitt 19:

Die nicht-analysierten Zeichen. *Warum wies Laura den Anzeichen, die zum Vorschein kamen, keine ausreichende Bedeutung zu? In welcher Form hätte sie darauf reagieren können?*

Abschnitt 20:

Das Erfordernis der Beraterin, die eigene Arbeit zu überdenken. Im Fall von Amina: *Welchen Elementen hat die Beraterin nicht die nötige Relevanz zugemessen? Was waren die persönlichen Grenzen und die bestimmenden Parameter der Bildungsstruktur, die Aminas Laufbahn beeinflusst haben?*

Vorschlag zur Analyse sowie ähnliche Theorien und Konzepte

Gemäß CEDEFOP erfordert die Grundkompetenz „Entwickeln der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen“ das Folgende:

- › einen reflexiven Ansatz bei der Betrachtung der eigenen Fähigkeiten und Beschränkungen
- › das Erkennen der fachlichen Grenzen und eine geeignete Weiterverweisung
- › die Inanspruchnahme von Unterstützung seitens des Managements und der Kolleginnen und Kollegen

Welches sind die Elemente, in Bezug auf Einstellungen, Fähigkeiten und Aufgaben, aus denen sich diese Kom-

petenz zusammensetzt? Auf welche Aspekte sollte sich ein/e Berufsberater/in konzentrieren, der/die diese Kompetenz erwerben will? Welches sind die Phasen oder Fälle, in denen diese Kompetenz benötigt wird?

Am 25. Juni 2012 richteten wir, CIOFS-FP, eine Fokusgruppe ein. Vier Tutoren mit langjähriger Erfahrung nahmen daran teil, um erste Antworten auf die Fragen der anwesenden Personen zu geben. Im Folgenden berichten wir über die Ergebnisse der Sitzung.

Die Kompetenz, auf die sich die Fokusgruppe konzentriert, hat einen doppelten Wert. Sie kann als notwendige Kompetenz für die Bildungsberatenden angesehen werden sowie als Kompetenz, die vermittelt werden soll.

Die Fokusgruppe hat, unter Berücksichtigung der oben genannten ersten Bedeutung, diese Kompetenz erörtert und sich gefragt, welches die fachlichen Einstellungen sind, die von ihr gefordert werden. Auch konkrete Beispiele aus der eigenen fachlichen Erfahrung wurden miteinbezogen.

Die Fokusgruppe hat jedem der drei oben aufgeführten Punkte wirksame und konkrete Bedeutungsinhalte (wie folgt) zugewiesen:

„Einen reflexiven Ansatz bei der Betrachtung der eigenen Fähigkeiten und Beschränkungen“:

- › sich selbst Zeit einräumen, um die eigene Arbeit zu reflektieren
- › Planung der Zeit, die für jede Aktivität vorgesehen ist
- › ein angemessenes Zeitmanagement
- › die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu hinterfragen (zum Beispiel: Warum lasse ich diesen Test schreiben? Wie erreiche ich das geplante Ziel?)
- › ständige Aufmerksamkeit für das eigene fachliche Projekt
- › ständige Achtsamkeit gegenüber dem, was man tut

„Das Erkennen der fachlichen Grenzen und eine geeignete Weiterverweisung“:

- › Wissen, wie man die Bedürfnisse analysiert
- › Wissen, an wen Kundinnen und Kunden weiter verwiesen werden können
- › Verstehen, wann man sich selbst zurückhalten muss und wann die Grenzen der Kundinnen und Kundengewartet werden müssen
- › Klarheit bezüglich des Auftrags der Dienstleistung
- › Kenntnis des ursprünglichen Auftrags und des relevanten Wissens

„Die Inanspruchnahme von Unterstützung seitens des Managements und der Kolleginnen und Kollegen“:

- › Einsehen, wann es sinnvoll ist, seine Fälle mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu diskutieren
- › Beratungsangebote in Anspruch nehmen (insbesondere im Falle von kritischen oder schwierigen Situationen)

Die Lebensgeschichte (Abschnitt 13) wird häufig in der Laufbahnberatung eingesetzt, um eine berufliche Lebensgeschichte für die wichtigsten Bereiche zu erstellen.

S.OR.PRENDO ist eine Datenbank mit Berufen, die detaillierte Datenblätter zu 438 Berufsprofilen beinhaltet. Es ist eine Berufsberatungssoftware, welche die charakteristischen Aspekte der einzelnen Berufsbilder mit den persönlichen Interessen eines jeden Anwenders abgleicht. Es ist ein nützliches Werkzeug, um die Kenntnisse über die Welt der Arbeit und Berufe zu erweitern. Es erstellt in Echtzeit eine Liste passender Profile, welche die eigenen Interessen miteinbeziehen, sodass der Nutzer die eigenen Erwartungen bezüglich der zukünftigen Berufe überdenken und sogar Laufbahnen aus einer Liste von Berufen gestalten kann. Neben dem Einsatz in der Privatwirtschaft wird S.OR.PRENDO auch landesweit von italienischen Unternehmen und Agenturen verwendet, die Maßnahmen auf dem Berufsberatungssektor umsetzen.

Im März 2013 wurde die Software S.OR.PRENDO erstmals von der italienischen Abteilung für Bildung im Bereich der Berufsberatung an 100 Grundschulen sowie Sekundarschulen angewandt. In dieser Weise wurde das Potential der Software getestet; die die Qualität der Berufsberatung verbessern soll.

Weitere Informationen sind auf www.sorprendo.it verfügbar.

Erfahrungen aus der Erprobung

Die Fallstudie „Aminas Wahl“ wurde am 18.04.2013 in Berlin im Rahmen eines halbtägigen Workshops (09.00 – 13.00 Uhr) erprobt.

15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen an der Erprobung teil. Alle Teilnehmenden sind in der Bildungsberatung tätig. Die meisten von ihnen arbeiten als Jobcoach; sie beraten Menschen, die im so genannten zweiten Arbeitsmarkt tätig sind. Einige der Teilnehmenden arbeiten mit über 25-Jährigen. Die Teilnehmenden verfügten über verschieden lange Berufserfahrung (zwischen 1,5 und 15 Jahren). Alle Teilnehmenden haben die Fallstudie vor der Erprobung erhalten.

Die Trainerin begann den Workshop mit den Fragen an die Teilnehmenden, was ihre Aufmerksamkeit beim Lesen der Fallstudie geweckt hat und was sie vom Workshop erwarteten. Dann nutzte die Dozentin die Methode des World Cafés¹, in dem die vorgeschlagenen Fragen aus der Teaching Note in drei Gruppen à drei bis vier Personen diskutiert wurden. Nach dem World Café wurden die wichtigsten Punkte der Diskussion den anderen Gruppen vorgestellt. Im nächsten Schritt präsentierte die Dozentin in einer kurzen Präsentation das Kompetenzcluster der CEDEFOP sowie die Kompetenz, die in der Fallstudie vornehmlich im Fokus stand und bat die Teilnehmenden zu reflektieren wie sie diese Kompetenz an sich selbst erkennen und in welchen Situationen ihrer täglichen Arbeit sie diese benötigen.

Der Workshop endete mit einer Feedbackrunde der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Das Feedback spiegelte das hohe Interesse und Engagement der Teilnehmenden wider. Es war daraus abzulesen, dass die in der Fallstudie behandelte Kompetenz wichtig für sie ist.

Das Feedback war sehr positiv. Die Teilnehmenden gaben an, dass sie sich aktiv an der Diskussion beteiligen konnten. Einige Teilnehmenden fragten nach einer Lösung für den dargestellten Fall. Es ist daher wichtig, vorher zu betonen, dass es keine eindeutige Lösung für den beschriebenen Fall gibt, sondern verschiedene Ansätze möglich sind. Es ist auch wichtig, dass die jeweilige Trainerin oder der jeweilige Trainer vorher darauf eingehen, dass es in der Weiterbildung nicht darum geht, Amina zu beraten, sondern zu reflektieren, wie man sich selbst in der entsprechenden Situation verhalten würde.

¹ Definition siehe: <http://de.wikipedia.org/wiki/World-Café>

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.