

TEACHING NOTE

Erleichterung des Zugangs
zu Lernprogrammen
und zum Arbeitsmarkt

INHALTSVERZEICHNIS

Stichwörter	2
Kompetenz: „Erleichterung des Einstiegs in das Lernen und Arbeiten“	2
Zusammenfassung	4
Lehrziele	5
Diskussionsfragen	5
Zielgruppe	6
Lehrmethode	7
Anhang 1: Mission Locale (ML)	7
Anhang 2: Lernkompetenz – Das „Lernen lernen“-Konzept	7
Anhang 3: Moving Debate-Methodik	7

Stichwörter:

Professionalisierung des Prozesses der Arbeitsmarktorientierung und des Arbeitsmarktzugangs; Interaktion mit Klient/-innen, Erleichterung von Fort- und Weiterbildung und Lernen; Erstellung einer Baseline, die auf einer Bedarfsanalyse basiert; Bereitstellung einer ganzheitlichen Unterstützung für Klient/-innen; Erleichterung des Prozesses zur Beschäftigung; die Zeitlichkeit der Beratung und Prozessmanagement.

Kompetenz: „Erleichterung des Einstiegs in das Lernen und Arbeiten“

Laut CEDEFOP (*European Centre for the Development of Vocational Training / Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung*) müssen Arbeitsverwaltungen „fit-for-purpose“ (für einen bestimmten Zweck geeignet sein), d. h. die neue Schnittstelle für die Arbeitsvermittlungen muss in der Lage sein, Menschen mit vielfältigen und manchmal komplexen Anforderungen zu unterstützen und zu fördern. In diesem Zusammenhang stellt CEDEFOP fest, dass Bildungs- und Berufsberater/-innen (Laufbahnberater/-innen) mit den geeigneten Kompetenzen, Kenntnissen und der entsprechenden Befähigung/Haltung ausgestattet werden müssen, um einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Die Kompetenz dieser Fallstudie ist die Erleichterung des Zugangs zu Ausbildung oder Beschäftigung. Bildungs- und Berufsberater/-innen (Laufbahnberater/-innen) benötigen die Kompetenz, das Individuum bei der Erreichung seiner Integration in den Arbeitsmarkt zu befähigen und zu stärken. Dies wird als Kernkompetenz betrachtet. Daher steht die Kompetenz im direkten Zusammenhang mit den Wechselwirkungen zwischen dem Berater / der Beraterin und dem Klienten / der Klientin.

Laut CEDEFOP können die Kernfähigkeiten dieser Kompetenz wie folgt aufgeschlüsselt werden:

- > Vereinbarung über Vermittlungsangebote oder Möglichkeiten der beruflichen Bildung für den Klienten / die Klientin;
- > Beratung und Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungen,
- > Förderung des Lernens aus Erfahrungen.

Zusammenfassung

Diese Fallstudie wurde als Instrument zur Untersuchung der Berufswirklichkeit von Bildungs- und Berufsberater/-innen konzipiert und soll zu einem besseren Verständnis beitragen. Sie kann zur Entwicklung der Kompetenz von in der Beratung tätigen Personen, die auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Kontexten arbeiten, eingesetzt werden.

Die Fallstudie zeichnet den Berufsalltag eines Bildungs- und Berufsberaters in der Mission Locale nach und untersucht zwei spezielle Fallstudien-Geschichten. Beide Geschichten haben sich tatsächlich zugetragen und präsentieren jeweils eine Situation, die unterschiedliche Unterstützung und Entscheidungsprozesse erfordert. Obwohl der Berater in der ersten Geschichte mit einigen Herausforderungen konfrontiert war, zeigt diese, wie durch die Verwendung eines Reflexions- und Vermittlungsprozesses ein erfolgreiches Ergebnis erreicht werden kann. Die zweite Geschichte führt zu keinem positiven Ergebnis und stellt die Berufswahl und die Strategien des Bildungs- und Berufsberaters infrage.

Durch die Infragestellung der Berufswahl und der Entscheidungen des Beraters in der Mission Locale bieten beide Fallstudien-Geschichten eine interessante Grundlage für die Diskussion mit Bildungs- und Berufsberater/-innen. Die Fallstudie kann als ein Lerninstrument für Bildungs- und Berufsberater/-innen in Organisationen, welche der Mission Locale ähnlich sind, und solchen, welche hauptsächlich mit NEET-Jugendlichen arbeiten, eingesetzt werden.

Lehrziele

Die Fallstudie erleichtert das Peer-to-Peer-Lernen zwischen den Bildungs- und Berufsberater/-innen und fördert die Diskussion und Reflexion über die Kompetenz zur „Erleichterung des Einstiegs in das Lernen und Arbeiten“.

Die Fallstudie hat folgende Ziele:

- › Förderung der Debatte unter den Beratenden über die Fähigkeiten, die zu dieser Kompetenz gehören.
- › Einsatz der Fallstudie, um eine Diskussion über die Bedeutung des Lernkompetenz-Konzepts („learning to learn“) anzuregen (siehe Anhang 2).
- › Einsatz der Fallstudie, um zu ergründen, was es bedeutet, Klient/-innen dabei zu unterstützen, auf Ihrem Weg in das Lernen und Arbeiten „eigenverantwortlich zu handeln“.
- › Austausch von bewährten Praktiken und Instrumenten, die mit dieser Kompetenz verknüpft sind, sowie Reflexion über interne als auch externe Ressourcen.
- › Erkundung von Methoden und Instrumenten, die dazu beitragen, Bedürfnisse und Probleme zu identifizieren, um sie „zu erkennen und zu lösen“, sowie Unterstützung des Klienten / der Klientin bei der Überwindung von Barrieren zum Eintritt in das Lernen und Arbeiten.
- › Austausch und Erkundung einer effektiven und kreativen Praxis.

Diskussionsfragen

- › Welche Methoden eignen sich für die Interaktion mit den Begünstigten?
- › Welche Methoden eignen sich, um das Vertrauen der Begünstigten zu gewinnen, damit sie frei sprechen können und ihre Wünsche und Interessen preisgeben?
- › Glauben Sie, dass die von Paolo in beiden Situationen eingesetzten Instrumente und Methoden geeignet waren? Wäre Ihr Ansatz bei jeder der beiden Situation ein anderer gewesen?
- › Ist es effizienter, einzeln oder in einer Gruppe mit den Klient/-innen zu arbeiten? In welchem Teil des Beratungsprozesses scheint die „Erleichterung des Einstiegs in Ausbildung oder Beschäftigung“ effektiver zu sein?
- › Wie beurteilen Sie, ob ein Klient / eine Klientin bereit ist, mit einer Ausbildung oder einer Beschäftigung zu beginnen? Überlegen Sie gegebenenfalls auch, wie Sie Mehdis und Omars Situation beurteilt hätten.
- › Wie würden Sie Mehdi und Omar befähigen und unterstützen, bei ihrer Integration in Ausbildung und Arbeit proaktiv zu sein? Überlegen Sie gegebenenfalls auch, wie Sie ähnliche Klient/-innen dabei unterstützen, eigenverantwortlich zu handeln.
- › Was sind die wichtigsten Übergangsphasen im Rahmen des Beratungsprozesses und wie fördern Sie eine positive Dynamik und behalten diese aufrecht, vor allem bei Klient/-innen, die ähnliche Situationen wie Mehdi und Omar erleben?
- › Welche Methoden, Instrumente oder Kriterien könnten dafür genutzt werden, um zu ermitteln, wie weit sich der Klient/ die Klientin vom Arbeitsmarkt entfernt hat? Überlegen Sie gegebenenfalls auch, welche Instrumente/ Ansätze dazu genutzt werden könnten, die Interessen und die Motivation der Begünstigten zu erkennen und zu testen (siehe kognitiven Fähigkeiten). Wurden solcherlei Instrumente oder Ansätze von Paolo verwendet?
- › Welche Methoden, Instrumente und/oder Ansätze könnten von Personen, die wie Mehdi und Omar sehr wenige kurzfristige Optionen haben, dazu genutzt werden, sich realistische und motivierende Ziele zu setzen? Wie stellen Sie sicher, dass ihre „realistischen“ Optionen respektiert und/ oder in Betracht gezogen werden?
- › Stimmen Sie mit Paolos Berufsauswahl in Bezug auf Mehdi und Omar überein? Was hätten Sie beim Beratungsprozess verändert?
- › Was würden Sie – als Kolleginnen und Kollegen in der Beratung – Paolo raten, wenn er die Unterstützung, die er Omar zukommen lässt, fortsetzt? Sollte er auf Omars Mutter hören?
- › Sollte man einen ganzheitlichen Ansatz wählen, wenn man Klienten wie Mehdi und Omar coacht? Wenn ja, warum?

Zielgruppe

Bildungs- und Berufsberater/-innen (z. B. Anbieter von Information, Beratung, Orientierung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit) mit verschiedenen Ebenen und Arten von Erfahrungen (einschließlich der Unterstützung von unterschiedlichen Zielgruppen) und aus einer Vielzahl von Organisationen und Arbeitsfeldern.

Lehrmethode

Geschichte 1: Mehdi

Vorgeschlagene Methode Nr. 1:

Diskussion in größeren und kleineren Gruppen:

Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, die Fallstudien-Geschichte im Hinblick auf eine Identifizierung der Kompetenzen zu lesen, die in der Geschichte vom Berater verwendet werden. Die Teilnehmenden sollten die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen und/oder Unklarheiten beim Verständnis der Fallstudien-Geschichte zu beseitigen, bevor es mit einer der zwei folgenden Aufgaben weitergeht – jede der beiden Aufgaben bietet einen etwas anderen Ansatz, die Geschichte zu untersuchen.

Option (1) → Große Gruppe

Alle Teilnehmenden schreiben die Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie identifiziert haben, individuell auf (auf Post-it Notes). Jede/r einzelne Teilnehmer/in wird dann dazu aufgefordert, über seine/ihre eigenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen zu reflektieren und diese mit denen, die sie identifiziert haben, zu vergleichen. Dabei sollten sie dazu angeregt werden, einen Vergleich zwischen dem Arbeitsumfeld der Fallstudien-Geschichte und ihrem eigenen anzustellen. Danach wird jede/r Teilnehmer/-in dazu aufgefordert, über mögliche Bereiche für Verbesserungen nachzudenken, die bei jedem Schritt der Fallstudien-Geschichte vorgenommen werden könnten

Option (2) → Kleine Gruppen

In kleinen Gruppen werden die Teilnehmenden dazu aufgefordert, eine Analyse der verwendeten Strategie und der von Paolo getroffenen Entscheidungen durchzuführen und diese zu präsentieren. Dabei sollten sie dazu angeregt werden, ihre berufliche Perspektive zu diskutieren. Dies wird die Teilnehmenden, die aus unterschiedlichen Umfeldern kommen und auf verschiedenen Ebenen arbeiten, dazu ermutigen, ihre Erfahrungen und Meinungen auszutauschen. Die einzelnen Gruppen werden dazu ermutigt, einen „Aktionsplan“ zu formulieren, der die Reihenfolge der Unterstützungsleistungen festlegt, die sie bereitstellen würden, wenn Mehdi ihr Klient wäre. Eine Präsentation im Plenum, welche die Kompetenzen und Lösungen miteinander verknüpft, beschließt die Sitzung.

Vorgeschlagene Methode Nr. 2:
„Moving Debate“ (siehe Anhang 3)

Einsatz der „Moving Debate“-Strategie (etwa: „Sich-bewegende-Debatte“-Strategie), ein Instrument zur Belebung der Debatte, welches das öffentliche Sprechen in einer Gruppe erleichtert.

Der/Die Trainer/-in oder Moderator/-in hat die Aufgabe, die Geschichte zu erzählen. Bei jedem Schlüsselmoment in der Geschichte, bittet der/die Moderator/-in bzw. Trainer/-in die Teilnehmenden darum, sich physisch im Raum zu positionieren: auf der einen Seite diejenigen, die dem Gesagten zustimmen; auf der anderen Seite diejenigen, die dies nicht tun. Niemand hat das Recht, in der Mitte zu bleiben (ohne Meinung), die obligatorische Wahl zwischen „stimme zu“ und „stimme nicht zu“ ermutigt jede/n dazu, sich zu entscheiden und ein Argument zu präsentieren. Sobald jede/r seine/ihre Seite gewählt hat, bittet der/die Moderator/-in eine Person in jeder Gruppe darum, seine/ihre Wahl zu erklären und dies mit seinem/ihrer beruflichen Hintergrund zu verknüpfen.

Falls es Einwände/Meinungsverschiedenheiten gibt oder es Zustimmung zu einer (von der entgegengesetzten Gruppe) getätigten Aussage geben sollte, wird dies als ebenso zulässig betrachtet und diese Person kann die Gruppe wechseln. Dann liest der/die Moderator/-in wieder die Geschichte so lange vor, bis der nächste Schlüsselmoment folgt und der Vorgang wird wiederholt

Geschichte 2: Omar

Vorgeschlagene Methode Nr. 1:

In kleinen Gruppen diskutieren die Teilnehmenden die Fallstudie sowie speziell den Ansatz und die Methoden, die von Paolo eingesetzt werden; die Gruppe sollte dazu ermutigt werden zu erkunden und zu erklären, was sie anders machen würden. Sobald eine Gruppe eine Übereinkunft erzielen kann, ist es ihre nächste Aufgabe, eine gemeinsame Strategie zu finden sowie die Geschichte „neu zu schreiben“ und im Rollenspiel durchzuspielen. Am Ende der Übung/Aufgabe erläutert die Gruppe ihre Wahl der Instrumente, Methoden und des Ansatzes und präsentiert die Kompetenzen, deren Einsatz zur Verbesserung des Ergebnisses für Omar beitragen sollen.

Diese Methode bietet sich besonders in einer Peer-to-Peer-Lernumgebung an, wenn die Berater/-innen aus sehr unterschiedlichen Umfeldern kommen und/oder auf verschiedenen Ebenen tätig sind, da sich die analytische Beobachtung bei jeder Gruppe unterscheiden wird; dies sollte eine dynamische Debatte anregen.

Vorgeschlagene Methode Nr. 2:

Wenn alle Teilnehmenden zum Mitmachen ermutigt werden, ermöglichen es die Methoden „Theater Forum“ oder „Rollenspiele“ den Berater/-innen, die Rollen von Paolo, Omar, seines Bruders und seiner Mutter zu spielen. Diejenigen, die nicht am Theater-Forum/Rollenspiel teilnehmen, bekommen Rollen als „Beobachter/-innen“ zugewiesen.

Den Beobachtenden kommt eine wichtige analytische Rolle zu: Sie müssen alle Elemente – in Bezug auf Kultur, Kontext, Interessen, Werte und wie die Teilnehmer/-innen gemeinsam Hindernisse überwinden – notieren/protokollieren; zudem notieren sie, welche Fähigkeiten entwickelt werden und dokumentieren den Wert des Rollenspiels.

Anhang 1: Mission Locale (ML)

Die Mission Locale wurde 1982 in Frankreich eingerichtet, um die soziale und berufliche Integration von jungen Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren zu fördern.¹ Sie ist in einem Bereich tätig, der eine Orientierungs-/Initiierungsphase beinhaltet; Begrüßung, Information und Beratung; Ausbau der (Aus-)Bildungsniveaus, Beschäftigung und Aufbau professioneller Partnerschaften. Durch ein proaktives Vorgehen in der lokalen Entwicklung leistet sie einen Beitrag zur Entwicklung und Implementierung der beruflichen und sozialen Integrationspolitik. Darüber hinaus bietet sie ihren Klient/-innen eine ganzheitliche Unterstützung, die den Zugang zu Beratung und Unterstützung in den folgenden Bereichen umfasst: Gesundheit, Wohnen, Ausbildung, Berufsberatung, Kultur, Freizeit sowie den Zugang zu Lernen und Beschäftigung.

Die Mission Locale hat sich zum Ziel gesetzt, jedem/jeder der Klient/-innen (im Alter von 16 bis 25 Jahren) personalisierte und maßgeschneiderte Unterstützung bereitzustellen, die zu seinem/ihrer Bildungsniveau, den Bedürfnissen und dem sozioökonomischen Hintergrund passt.

Die Bildungs- und Berufsberaterinnen, die von der Mission Locale beschäftigt werden, verfügen über vielfältige berufliche Hintergründe. Daraus resultieren klientenbezogene Dienstleistungen wie Einzelgespräche; von branchenspezifischen Experten durchgeführte Gruppen-Workshops; Beurteilungen der Kompetenzen und der Beratung; Ausbau des Bildungsniveaus, Tutoring/Mentoring sowie Treffen mit Experten. Von jeder/jedem Berufs- oder Bildungsberater/-in wird verlangt, in der Praxis kreativ zu sein und ständig die eigenen Methoden und Ansätze zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die Interaktion mit den Klient/-innen dynamisch und motivierend ist.

Die Mission Locale wird von einer Politikcharta und einem Verhaltenskodex getragen, der die vier nachfolgenden Hauptgrundsätze enthält:

- > eine Bereitschaft im gesamten Gebiet zu arbeiten
- > eine umfassende Aktivität zur Unterstützung Jugendlicher
- > einen Raum für Initiative und Innovation
- > einen Ansatz zum Aufbau lokaler Strategien für die Integration von Jugendlichen und zur lokalen Entwicklung

Zweck der Mission Locale ist die Einrichtung, Förderung und Unterstützung eines Netzwerks von öffentlichen, privaten oder anderen verbundenen Organisationen, sodass diese jungen Menschen ein breites und umfassendes Angebot an Unterstützung zukommen lassen können. Durch die Zusammenarbeit werden vielfältige Initiativen für junge Menschen entwickelt und umgesetzt, die sich mit Benachteiligung, Diskriminierung und Chancengleichheit, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, beschäftigen. Die Mission Locale arbeitet auch mit Organisationen zusammen, die sich mit der Integration von Neuankömmlingen (Flüchtlinge und Migranten) befassen, vor allem von jenen jungen Menschen, für die die Integration eine Herausforderung darstellt. Dazu gehören auch persönliche und familiäre Fragen, bei denen der Zugang zu vertraulicher medizinischer Hilfe und Zugang zu Psychologen zur Verfügung gestellt werden kann.

Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit hat die Herstellung von Verbindungen zwischen den nationalen, regionalen, Départements- und lokalen Ebenen ermöglicht und damit für eine Kohärenz der Maßnahmen gesorgt.

¹ 60% der jungen Menschen, die zur ML kommen, gelten als NEET (sie haben die Schule ohne Qualifikation verlassen oder verfügen lediglich über einen Berufsabschluss, sie waren mehr als die Hälfte der ersten drei Jahre ihres Arbeitslebens erwerbslos).

Anhang 2: Lernkompetenz – Das „Lernen lernen“-Konzept

Wie in der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen festgelegt (2006/962/EG):

Lernkompetenz – „Lernen lernen“ – ist die Fähigkeit, einen Lernprozess zu beginnen und weiterzuführen und sein eigenes Lernen [...] zu organisieren. Lernkompetenz umfasst das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess und die eigenen Lernbedürfnisse, die Ermittlung des vorhandenen Lernangebots und die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um erfolgreich zu lernen.

Motivation und Selbstvertrauen sind für die Kompetenz des Einzelnen von entscheidender Bedeutung.

Lernkompetenz erfordert vom Einzelnen stets, seine bevorzugten Lernstrategien, die Stärken und Schwächen seiner

Fähigkeiten und Qualifikationen zu kennen und zu verstehen, und in der Lage zu sein, nach den für ihn verfügbaren Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten und der entsprechenden Beratung und/oder Unterstützung Ausschau zu halten.

Die Fähigkeiten der Lernkompetenz erfordern zunächst die Fähigkeit, wesentliche, für das weitere Lernen notwendige Grundfertigkeiten wie Lesen und Schreiben, Rechnen sowie im Bereich IKT zu erwerben. Aufbauend auf diesen Fertigkeiten sollte der Einzelne in der Lage sein, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erschließen, zu erwerben, zu verarbeiten und aufzunehmen. Das erfordert die effiziente Organisation der eigenen Lern-, Karriere- und Arbeitsmodelle, insbesondere die Fähigkeit, fortlaufend zu lernen, sich auf längere Zeiträume zu konzentrieren und kritisch Lernzweck und Lernziele zu reflektieren.

Anhang 3: Moving Debate-Methodik

Moving Debate ist eine Aktivität, die Lernende dazu ermuntert, über alle Seiten einer Fragestellung nachzudenken.

- › Einführung des Konzepts, dass zu Beginn einer Debatte den Lernenden klar sein dürfte, ob sie einer bestimmten Aussage zustimmen oder nicht zustimmen
- › Nachdem alle Aspekte der Themen diskutiert wurden, kann der/die individuelle Lernende davon überzeugt werden, seine/ihre Meinung zu ändern
- › Sie kann die vielen Komplexitäten, die mit Menschenrechtsfragen verbunden sind, identifizieren
- › Sie kann Dialog, Debatte und die Lösung von Konflikten umfassen

Der Prozess:

- › Platzieren Sie zwei Schilder mit „stimme zu“ / „stimme nicht zu“ an den gegenüberliegenden Seiten des Zimmers
- › Fordern Sie die Lernenden auf, sich in die Mitte des Zimmers zu stellen
- › Teilen Sie ihnen mit, dass sie eine Aussage laut vortragen werden
- › Wenn Sie einer Aussagen zustimmen, müssen Sie sich in Richtung des „stimme zu“-Schildes bewegen
- › Wenn Sie einer Aussagen nicht zustimmen, müssen Sie sich in Richtung des „stimme nicht zu“-Schildes bewegen
- › Sie können diejenigen, die auf der gegenüberliegenden Seite stehen, davon überzeugen, ihre Position zu ändern, indem sie ihre Ideen/Meinungen zum Thema der Gruppe vortragen
- › Wenn andere dem Gesagten zustimmen, können sie sich auf den Sprecher / die Sprecherin zubewegen

KONTAKT

gsub mbH

Kronenstraße 6
10117 Berlin

Tel: 00 49 - 30 - 28 409 - 223

Fax: 00 49 - 30 - 28 40 9210

Geschäftsführer

Dr. Reiner Aster
reiner.aster@gsub.de

Ansprechpartnerin

Jasmin Zouizi
jasmin.zouizi@gsub.de

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen alleine die Autorinnen und Autoren. Die Kommission kann nicht für die Verwendung von hier enthaltenen Information verantwortlich gemacht werden.