



**GOOD
GUIDANCE**
Stories +

METHODISCHES

HANDBUCH

verfasst von
Tiziana Piacentini und Jasmin Zouzi

ZUSAMMENFASSUNG

Das methodische Handbuch des Projekts GOOD GUIDANCE STORIES+ beschreibt die Vorgehensweise bei der Entwicklung des fallstudienbasierten Curriculums und fasst die wichtigsten Ergebnisse der unter realen Bedingungen durchgeführten Curriculumerprobung zusammen. Außerdem beschreibt es die wichtigsten Projekterkenntnisse.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	2
1 Entwicklung fallstudienbasierter Curricula für Berater/-innen	2
1.1 Fallstudien als Lehr- und Lerninstrument	3
1.2 Identifizierung der Bedürfnisse und der Ausbildungsbedingungen vor Ort	4
1.3 Die Curriculumentwicklung	5
2 Ergebnisse der Erprobung des Guide+-Curriculums	6
2.1 Erprobungsdesign	6
2.2 Erprobungsergebnisse	7
2.2.1 Die Akteure	8
2.2.2 Die Ergebnisse	8
2.2.2.1 Die Trainer/-innen	8
2.2.2.2 Die Beobachter/-innen	9
2.2.2.3 Die Teilnehmer/-innen	10
2.3 Fazit und Vorschläge	12
2.4 Wichtigste Ergebnisse	13
Anhang: Die Guide+-Curricula	14

VORWORT

Das Projekt „GOOD GUIDANCE STORIES+ Case Study Training Modules for Guiding the Low Skilled – GUIDE+“ wurde durch das europäische Programm ERASMUS+ von September 2014 bis August 2016 finanziell gefördert. Durchgeführt wurde GUIDE+ von einem Projektkonsortium bestehend aus 8 Partnern aus 6 verschiedenen Ländern: BJC – Irland, C.I.O.F.S.-FP – Italien, Eurocircle – Frankreich, gsub mbH – Deutschland, Lawaetz Foundation – Deutschland, Rinova – United Kingdom, ZSI – Österreich und dem europäischen Netzwerk MetropolisNet.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung wird ein immer wichtigeres Element innerhalb des lebenslangen Lernens. Im Laufe eines Berufslebens müssen Menschen mit einer Vielzahl von Übergängen umgehen, z. B. von der Schule in die Berufsbildung oder von einem befristeten Job in ein neues Arbeitsverhältnis. Dafür sind jedoch adäquat ausgebildete Bildungs- und Berufsberater/-innen notwendig, um qualitativ hochwertige Beratungsdienstleistungen für alle europäische(n) Bürger und Bürgerinnen zugänglich zu machen. Die Herausforderung ist daher herauszufinden, welche die Fertigkeiten und Kompetenzen sind, die von Bildungs- und Berufsberater/-innen benötigt werden, um vor allem mit einer arbeitsmarktfernen Zielgruppe umzugehen. Hierfür werden Trainingsmethoden benötigt, die jenseits von kulturellen und nationalen Grenzen hinweg anwendbar sind.

1. ENTWICKLUNG FALLSTUDIENBASIERTER CURRICULA FÜR BERATER/-INNEN

GUIDE+ basiert auf dem Vorgängerprojekt GUIDE (2011-2013), bei dem Fallstudien und Handreichungen für die Lehrenden (Teaching Notes) als innovative Lehr- und Lernmaterialien für Berater/-innen entwickelt wurden. Schwerpunkt des Nachfolgeprojekts GUIDE+ war folglich, das bereits vorhandene Material zu verwenden, es um zwei weitere Fallstudien und Handreichungen aus der französischen und britischen Perspektive zu erweitern sowie 7 Curricula auf Grundlage des Fallstudien-Ansatzes in 7 Städten/Regionen zu entwickeln und zu erproben. Die größte Herausforderung des Follow-up-Projekts GUIDE+ war es, die acht Kompetenzen in ein Curriculum von vier bis acht eigenständigen Modulen zu überführen, die an die spezifischen Besonderheiten der Ausbildungsbedingungen des Landes oder der Stadt angepasst werden.

Der folgende Abschnitt beschreibt den methodischen Ansatz, der in vier Teile gegliedert ist: (1) Fallstudien als Lehr- und Lerninstrument, (2) Identifizierung der Bedürfnisse und Ausbildungsbedingungen vor Ort, (3) Curriculumentwicklung, (4) Erprobung des Curriculums unter realen Bedingungen

1.1 Fallstudien als Lehr- und Lerninstrument

Fallstudien weisen Simulationselemente auf, wenngleich die Lernenden eher Beobachter als Teilnehmende sind. Fallstudien stellen eine gute Möglichkeit dar, Lernende dazu zu bringen, ihre Fähigkeiten und ihr Verständnis von erlernten Fakten praxisnah auf eine reale Situation anzuwenden. Fallstudien sind besonders dann nützlich, wenn Situationen komplex und Lösungen ungewiss sind¹. Letzteres trifft in großem Ausmaß auf die tägliche Arbeit von Bildungsberater/-innen zu. Bildungsberater/-innen müssen viele unterschiedliche Aufgaben bewältigen. Sie helfen Menschen jeden Alters in allen Phasen des Lebens, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, sinnvolle Aus- und Fortbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren eigenen Lebensweg in Lern- und Arbeitssituationen und sonstigen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt und/oder angewandt werden, zu managen². Bildungsberater/-innen müssen nicht nur über Know-how verfügen, sondern auch in der Lage sein, in ihrer jeweiligen Situation effizient zu handeln.

DURCH DEN EINSATZ EINER FALLSTUDIEN- GESCHICHTE ALS LERNINSTRUMENT FÖRdert DAS PEER-TO-PEER-LERNEN BEI DEN TEILNEHMENDEN:

- Die Beteiligung an reflektiven Gesprächen und Diskussionen
- Die Förderung von und Beteiligung an kreativer Problemlösung
- Gemeinsames Arbeiten, um realistische Lösungen für komplexe Probleme zu entwickeln
- Entwicklung der Fähigkeit, kritische sowie äußere Faktoren zu erkennen und diese voneinander zu unterscheiden
- Lernen von anderen und Austausch über das Gelernte

¹ University of New South Wales (2012) <https://teaching.unsw.edu.au/case-studies>, 31.05.2016

² Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit; ELGPN Tools No. 12012; http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf?cs=1350649791

1.2 Identifizierung der Bedürfnisse und der Ausbildungsbedingungen vor Ort

Fallstudien als Lehr- und Lernmaterialien ermöglichen die Entwicklung von sehr flexiblen Weiterbildungsmodulen, denn sie können leicht an die spezifischen Bedürfnisse auf lokaler Ebene angepasst werden. Es können Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern und manchmal zwischen verschiedenen Regionen innerhalb der Länder in den benötigten Lernumgebungen bestehen (Unterricht, Fernlernen etc.), in Lehrumgebungen (Universitätskurs, Weiterbildungsangebot von einem privaten Unternehmen etc.), in den verschiedenen Gruppen von Berater/-innen (wie Laufbahnberater, Angestellte in Arbeitsämtern, Berufsberater etc.) und natürlich in den verschiedenen Zielgruppen.

Folglich wurden die Weiterbildungsmodule entsprechend den spezifischen Bedingungen in den Ländern bzw. Städten entwickelt. Die Identifizierung der lokalen Bedürfnisse und Ausbildungsbedingungen vor Ort war absolut notwendig, da die spezifischen Ausbildungssysteme der Länder vorgeben, welche Aktivitäten für eine nachhaltige Implementierung durchgeführt werden müssen (z. B. ist eine Zertifizierung von Modulen erforderlich, ECTS-Punkte für Module etc.). Jeder Partner organisierte mindestens ein lokales Meeting in seiner Stadt/Region und lud Akteure und Multiplikatoren ein, wie Bildungs- und Berufsberater/-innen sowie Förderorganisationen der Berufsberatung und Schulungsanbieter. Ziel war es, herauszufinden, inwieweit die entwickelten Fallstudien auf die lokalen Bedürfnisse eingehen sowie ein Verständnis für die spezifischen Ausbildungssysteme der Länder zu erhalten, um eine nachhaltige Implementierung in das jeweilige System vorzubereiten.

Die Ergebnisse der lokalen Meetings gaben die Richtung für die zu entwickelnden Curricula vor und unterschieden sich von Partner zu Partner. Während aus Dublin beispielsweise die Rückmeldung kam, dass man den Schwerpunkt auf die interinstitutionelle Arbeit, Workload & Case Management und Supervision legen sollte, war das Feedback aus Wien, dass man sich auf die Grenzen der Bildungsberater/-innen konzentrieren möchte, und zwar auf die Grenzen der eigenen Fähigkeiten als Bildungsberater/-in.

1.3 Die Curriculumentwicklung

Es wurde klar: Um an der Idee festzuhalten, 7 lokale Curricula unter dem Dach von GUIDE+ zusammenzuführen, musste der Prozess der Curriculumentwicklung innerhalb der Partnerschaft standardisiert und professionalisiert werden. Die Lösung war, einen praktischen Workshop zur Curriculumentwicklung am Anfang zu implementieren. Folglich fand im Juni 2015 in Marseille ein Workshop statt, der von Juan Ratto-Nielsen, einem sehr erfahrenen Curriculum-Entwickler, durchgeführt wurde.

Der Workshop begann mit einem „Needs Remix“. Zweck des Needs Remix war es, die in den lokalen Kick-off-Meetings identifizierten Bedürfnisse auf einer allgemeineren Ebene umzugruppieren, um Synergien zwischen den Bedürfnissen der verschiedenen Städte/Regionen zu identifizieren. Der Needs Remix war ein wichtiger Schritt, um die Standardisierung des Curriculums in der EU zu gewährleisten und es den Curricula besser zu ermöglichen, Teile eines abgerundeten Ganzen zu werden (d. h. zum Gesamtprodukt des Projekts). Dieser erste Schritt trug dazu bei, einige zentrale Themen zu umreißen, die als Dach für die zusammengeführten Curricula angesehen werden können:

- ◆ Steigende Anforderungen an die Beratung, da sie viele Aufgaben erfüllen muss; Was ist ein/e Bildungsberater/-in? Was ist ihre Aufgabe?
- ◆ Steigende Anforderungen an die Bildungsberater/-innen selbst. Die zunehmende Globalisierung und aktuelle Flüchtlingskrisen bedeuten, dass Bildungsberater/-innen sowohl über interkulturelle Kompetenzen verfügen als auch in rechtlichen Fragen (wie z. B. Aufenthalts- und Arbeitsgesetze) versiert sein müssen.
- ◆ Ansteigende Fallzahlen und steigende Anforderungen an ihre Fähigkeiten bedeutet auch, dass Bildungsberater/-innen stärker von Burnout betroffen sind; Zeit- und Selbstmanagement sind daher von entscheidender Bedeutung, um ein Burnout zu verhindern.
- ◆ Professionelle Verträge und die Harmonisierung der eigenen Ethik mit der Aufgabe und den Anforderungen des Unternehmens, für das man arbeitet.
- ◆ Anstieg der zugewiesenen Klienten, die eine Vielzahl von dauerhaften Problemen haben können, wie Hygiene oder psychische Probleme, oder die sich als besonders resistent erweisen, da die Zuweisung nicht freiwillig erfolgte.
- ◆ Isolierung der einzelnen Berater/-innen durch erhöhte Arbeitsbelastung.

Der nächste Schritt war der Beginn der Curriculumentwicklung. Die Gruppe wurde mit dem Curriculum Development Canvas vertraut gemacht, einer Methode zur Curriculumentwicklung, die von dem Trainer Juan Ratto-Nielsen auf Grundlage seines Canvas Business Models entwickelt wurde.

https://issuu.com/inter-accion/docs/curriculum_development_canvas

2 ERGEBNISSE DER ERPROBUNG DES GUIDE+-CURRICULUMS

2.1 Erprobungsdesign

Wie beim vorherigen GUIDE-Projekt wurde – vor der Fertigstellung des Curriculums – eine Erprobung unter realen Bedingungen und in der Sprache des Erprobungs-Landes durchgeführt. Das wichtigste Element, auf dem die Erprobung basierte, war die Notwendigkeit zu verstehen, ob die Module effektiv waren und, wenn möglich, Informationen über die kollektive Wirkung zu sammeln, wenn mehrere oder alle Module in einem Curriculum belegt werden. Der Schwerpunkt bei der Erprobung war die Beurteilung, ob jedes Curriculum zu den lokalen Bedürfnissen und Ausbildungsbedingungen vor Ort passte. Vom vorangegangenen GUIDE Projekt wissen wir bereits, dass es keine Einschränkungen gibt, die Fallstudien und Handreichungen in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Vorschriften und Kontexten einzusetzen. Natürlich muss jede/r Trainer/-in die Klasse, die Lehrziele und die Lehrmethode entsprechend der Zielgruppe des Trainings planen. Im Rahmen von Guide+ mussten wir in jedem lokalen Kontext überprüfen, ob die Art und Weise effektiv war, wie die Kompetenzen im Rahmen der Module und wie die Module im Rahmen des Curriculums organisiert waren. Um auf diese Anforderungen zu reagieren, wurde jedes Curriculum von der Organisation des Autors im jeweiligen Alltagskontext getestet.

Die sieben Curricula wurden nach den von der Projektpartnerschaft festgelegten Vorschriften getestet, um sicherzustellen, dass sie den Mindestkriterien, wie die Anzahl der Teilnehmer/-innen, die Qualifikation der Trainer/-innen usw., entsprechen, ohne die Kreativität des Trainers einzuschränken. Verschiedene Instrumente, wie Fragebögen für die Trainer/-innen und Teilnehmern/-innen sowie teilnehmende Beobachtung, unterstützten die Projektpartner bei der Überprüfung der Fallstudien-erprobung.

DIE TESTPHASE BESTAND AUS DEN FOLGENDEN SCHRITTEN:

1. Einem Partnerschaftsworkshop, um – im gegenseitigen Einvernehmen – die Verfahren und Kriterien für die Prüfung des Curriculums zu entwickeln und zu bestimmen.
2. Erarbeitung eines Toolkits, das von dem Partner, der für die Koordination der Testaktivitäten verantwortlich ist, für die Tests verwendet wird.
3. Erprobung des Curriculums durch alle Partner
4. Datenerhebung und Auswertung der Fragebögen und Raster durch alle Partner
5. Erstellung des Prüfberichts durch alle Partner
6. Sammlung und Auswertung der Inhalte der Prüfberichte durch die Partner, die für die Koordination der Erprobungsaktivitäten verantwortlich sind
7. Erstellung des allgemeinen Prüfberichts durch die Partner, die für die Koordination der Testaktivitäten verantwortlich sind
8. Ein Partnerschafts-Meeting, um die Ergebnisse der Erprobung zu diskutieren und eine Endfassung des Curriculums zu bestimmen

2.2 Erprobungsergebnisse

Die Testergebnisse wurden während des in Schritt 8 beschriebenen Meetings den Partnern präsentiert. Die Informationen wurden der Überprüfung des Prüfberichts, die von jedem Partner nach dem Test durchgeführt wurde, entnommen.

TITEL	LAND	ANZ. MODULE	ANZ. TEILN.	GESAMTZEIT (h)
Guide+ – Guidance practitioner competencies	Italien	4	43	32
GOOD GUIDANCE STORIES+ – Case Study Training Modules for Guiding the Low Skilled	Vereinigtes Königreich	8	59	28
Guide+: Good Guidance Stories Module Workshops	Irland	4	34	28
GUIDE+: Komplexe Herausforderungen für Beratende in einer sich ändernden Welt. Eine fallstudienbasierte Weiterbildung für Bildungsberater/-innen und Jobcoaches aus Berlin	Deutschland	8	59	32
Guide+ “Aus Fallstudien lernen – praxisorientiertere Workshops für Bildungs- und BerufsberaterInnen”	Österreich	7	15	25
Gute Beratungspraxis für Bildungsberater in Hamburg. Eine fallstudienbasierte Weiterbildung für in der Beruf- und Bildungsberatung tätige Personen	Deutschland	6	9	14
BOOSTEZ VOS COMPÉTENCES POUR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES JEUNES! – Améliorez vos pratiques, dynamisez votre réseau et consolidez les compétences nécessaires au métier!	Frankreich	5	107	18

2.2.1 DIE AKTEURE

Die Beobachter/-innen

Annalisa Duri, Silvia Biglietti (Ciofs-fp – Italien)
Maggie Roy (*Rinova – UK*)
Romano Di Murro (*Ballymun Job Centre – Irland*)
Jasmin Zouizi, Petra König (*gsub – Deutschland*)
Caroline Manahl (*ZSI – Österreich*)
Laureline Trabuc, Hélène Seigneur (*Eurocircle – Frankreich*)
Dr. Thomas Mirbach, Dr. Ulrich Schenck
(*Lawaetz Stiftung – Deutschland*)

Die Trainer/-innen

Jennifer Hughes, Julie McCafferty
(*Ballymun Job Centre – Irland*)
Julie Parish (*Rinova – UK*)
Asta Sandhof (*gsub – Deutschland*)
Juliet Tschank, Elisabeth Freithofer, Daniela Pilz,
Heidemarie Liebhart (*ZSI – Österreich*)
Lorenza Felici (*Ciofs-fp – Italien*)
Delphine Monrozies (*Eurocircle – Frankreich*)
Anne Schloesser (*Lawaetz Stiftung – Deutschland*)

Die Teilnehmer/-innen

- Bildungsbereiter/-innen und Jobcoaches (nur in Berlin) mit unterschiedlicher Arbeitserfahrung
- 210 (größtenteils weiblich), von denen 82 an mehr als einem Modul teilnehmen
- Alter variierte

2.2.2 DIE ERGEBNISSE

2.2.2.1 DIE TRAINER/-INNEN

Die Trainer, wenn nicht die Autoren, füllten nach jedem Modul einen sehr kurzen Fragebogen aus:

Das Modul war sinnvoll, um die Kompetenz/en zu aktualisieren, für die es entwickelt wurde.

- Es war vor allem für die weniger erfahrenen Teilnehmer/-innen nützlich.
- Die bereitgestellten Fallstudien sind ein guter Einstieg in die verschiedenen Themen und eine gute Basis, um bei den Teilnehmer/-innen ein Bewusstsein für bestehende und zu entwickelnde Kompetenzen zu schaffen.

- Fallstudien und Gruppendiskussionen betonten Schwerpunktthemen.
- Input von Experten wurde sehr gesch tzt.
Was hätte rückblickend bei der Durchführung des Moduls besser funktionieren können?
- Die Verkn ufung zwischen den Modulen
- Weitere Fragen zu den Erfahrungen der anderen Teilnehmer/-innen mit Training und Networking sowie zu den wichtigsten Themen, für die es Diskussionsbedarf gibt
Mehr Zeit (1 bis 1,5 Tage) für die Module
- Ein besseres Verständnis für Diskussionsfragen zu realen kommunikativen Fähigkeiten, Methoden und Werkzeugen sowie den Elementen des Kommunikationsprozesses

DIE TRAINER FÜLLTEN, AUCH WENN SIE AUTOREN WAREN, NACH ENDE DES GESAMTEN CURRICULUMS EINEN SEHR KURZEN FRAGEBOGEN AUS:

War es zweckdienlich, ein in verschiedene Module unterteiltes Training zu absolvieren, statt einen einzelnen Trainingspfad mit einer gleichbleibenden Gruppe zu verfolgen?

- Den Teilnehmer/-innen gefiel die Arbeit mit verschiedenen Modulen.
- Es wurde vorgeschlagen, ein erstes Pflichtmodul einzuführen und dann die Teilnehmer/-innen ihre Module wählen zu lassen.

Welche Änderungen schlagen sie vor, um alle Module in ein Trainingsprogramm zu integrieren (Methoden, Reihenfolge von Modulen, Lernfluss etc.):

- Ich würde die Reihenfolge der Module vertauschen, um eine Diskussion zu aktivieren, die von den alltäglichen Aspekten ausgeht und am Ende des Trainingsprogramms zu den allgemeinen Fragen gelangt.
- Eine kurze Einführung in das Projekt wäre eigentlich nur in einem Modul erforderlich.

2.2.2.2 DIE BEOBACHTER/-INNEN

Die Beobachter/-innen füllten ein Raster zur Lernumgebung, zu den Teilnehmer/-innen und zum allgemeinen Eindruck in jedem Modul aus.

Verwendete Materialien:

Powerpoint-Präsentationen, Flipchart, Case Studies, Teaching Notes, Lesematerial (Bücher, Artikel), Handouts, zielgerichtete Fragestellungen, Moderationskarten, Plakate, Materialien verschiedener Organisationen, GUIDE Fallstudien-Publikation, YouTube-Video-Experten.

Anweisungen, die erteilt wurden (Instrumente und Methoden):

Offene Diskussion; Aktivitäten, die zum Nachdenken anregen und eine interaktive und kooperative Lernatmosphäre erleichtern; individuelles Close Reading von Fallstudien; Gruppenaktivitäten; Schaubilder; Vorbereitung und Visualisierung von Netzwerken; SWOT-Analyse; Video-Clips, Kleingruppenarbeit; Gruppendiskussionen und Besprechung im Plenum, um wichtige Lernergebnisse herauszufiltern sowie Lösungen und mögliche Aktionen zu identifizieren; Synthese auf Post-its und auf dem Flip-Board; der Fokus liegt auf der Kompetenzentwicklung, nicht darauf, den „Fall zu lösen“.

Ausmaß an Partizipation und Aktivität

- ◆◆ Aktive und engagierte Beteiligung, Steigerung im Verlauf des Tags/Moduls, reflektierend, sehr interessiert und konzentriert
- ◆◆ Lebhaftes und konstruktives Gespräch und Engagement
- ◆◆ Guter und engagierter Austausch der Erfahrungen der Teilnehmer/-innen
- ◆◆ Freundliche Atmosphäre
- ◆◆ Viele Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Austausch von Kontaktdaten

Feedback von den Teilnehmer/-innen:

- ◆◆ Insgesamt sehr positiv
- ◆◆ Viel Informationsaustausch
- ◆◆ Großartige Gruppenarbeit und Interaktion, gute Atmosphäre
- ◆◆ Der Austausch mit anderen Berater/-innen war sehr wertvoll
- ◆◆ Nützlich, um mit einer Reflexion über die eigene tägliche Arbeit zu beginnen
- ◆◆ Insgesamt gutes Feedback zum Training und zum Moderationsteam
- ◆◆ Da die Themen sehr sensibel waren, war die Gruppengröße ziemlich optimal
- ◆◆ Fallstudien waren realitätsnah
- ◆◆ Meist erwähnte Themen: die Perspektive eines Klienten und die Transparenz bei der Arbeit mit Klienten, Fähigkeiten und Grenzen, effektive Kommunikationsfähigkeiten und „einfache Sprache“, Schlüsselemente der Vernetzung.

2.2.2.3 DIE TEILNEHMER/-INNEN

Die Teilnehmer/-innen füllten nach jedem Modul einen Fragebogen aus. Die Teilnehmer/-innen hatten die Möglichkeit zu wählen, wie viele Module sie besuchen und es war nicht möglich, den Pfad eines jeden Einzelnen – von einem bis zu allen geplanten Modulen – nachzuverfolgen. Aus diesen Gründen musste ein Abschnitt des Fragebogens nur dann ausgefüllt werden, wenn die Teilnehmer/-innen mehr als ein Modul besuchten.

WIR SAMMELTEN 180 FRAGEBÖGEN VON 210 TEILNEHMER/-INNEN.

DIE GESAMTBEWERTUNG LAUTET:	
Hervorragend	73
Sehr gut	77
Gut	25
Befriedigend	4
Mangelhaft	1

MEINUNG DER TEILNEHMENDEN:

MEINUNG DER TEILNEHMENDEN:	JA	NEIN
Die Erwartungen wurden erfüllt	168	22
Ihnen gefiel die Fallstudienmethode	175	14
Die im Modul bearbeiteten Kompetenzen sind nützlich für ihren Beruf	178	14
Die im Modul bearbeiteten Kompetenzen haben einen Bezug zum Arbeitsalltag	114	3
Die Kombination der Kompetenzen im Rahmen des Moduls ist ausgewogen	100	3
Die Kombination der Kompetenzen im Rahmen des Moduls deckt sich mit dem Beruf	106	2

STÄRKEN:

- ◆ **Gruppen:** heterogene Zusammensetzung, Gelegenheit zum Austausch von Erfahrungen und Informationen, dynamische Interaktion, offene und fruchtbare Diskussion, entspannte, freundliche und konstruktive Atmosphäre, gute Gruppengröße, gute Gruppenübungen
- ◆ **Inhalt/Wissen:** Sehr interessant und informativ. Fülle von Informationen. Sehr klare Vermittlung. Reflexion über die tägliche Arbeit, Selbstbewertung und Aktionsplan für die Vermittlung von Dienstleistungen
- ◆ **Methodik:** innovative, konkrete, praktische, reflektierende, interaktive, befähigende Methoden, sehr gute und professionelle Vermittlung, gute Auswahl und Mischung der Methoden, gutes Zeitmanagement, Fallstudien, Gruppenübungen und Mapping-Übung fanden Zuspruch, da sie einen Bezug zur Praxis haben
- ◆ **Training-Team** war sehr gut und professionell, sprach alle Fragen an und beantwortet sie, gute Moderation (flexibel, gut zusammenfassend)
- ◆ Gutes **Networking:** Austausch von Erfahrungen – besseres Verständnis für eine Reihe von Beratungsdiensten
- ◆ **Organisation:** Modul gut strukturiert, gut organisiert und gut präsentiert. Tolle Mittags- Tee- und Kaffeepause

SCHWÄCHEN:

- ◆ **Methodik:**
 - ◆ Mehr Informationen über die Fallstudien-Methodik
 - ◆ Kontextfragen: Die Maria-Fallstudie beschäftigte sich eher mit sozialer Betreuung als mit Beratung. Mehr Interaktion als Dialog
 - ◆ Nicht genug Zeit (zum Zusammenfassen der Ergebnisse, zum Vertiefen der Inhalte, für die Diskussion)
 - ◆ Weniger Methoden
 - ◆ Audio-Beispiel
 - ◆ Zu streng bei der Einhaltung didaktischer Standards

Inhalte:

- ◆ Viel zu behandeln. Wir konnten uns nicht tief genug in das Thema einarbeiten
- ◆ Zu elementar. Das meiste war schon bekannt
- ◆ Theoretischer Input war nicht ausreichend oder unklar

Training-Team

- ◆ Übersetzungsprobleme: Die Fragen in der Handreichung (Teaching Note) waren manchmal unklar
- ◆ Die Fragen waren manchmal zu eng gefasst und manchmal zu offen
- ◆ Manchmal war unklar, was der Arbeitsauftrag ist

VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG DES MODULS:

Fallstudien:

- ◆ Mehr Details und mehr Zeit für Fallstudien
- ◆ Weiteres Arbeiten an der Fallstudien-Methode

Methodik:

- ◆ Kurze Vorstellung der Teilnehmer/-innen mit Name und Organisation
- ◆ Verbesserung des Zeitmanagements
- ◆ Mehr Übungen
- ◆ Mehr konkrete Methoden zur Selbstreflexion
- ◆ Mehr kurze Pausen
- ◆ Mehr praktische Beispiele (mit Bezug auf verbale Kommunikation)
- ◆ Besseres Gleichgewicht zwischen Gruppenarbeit und theoretischer Lehre
- ◆ Eine Zusammenfassung der während der Module geleisteten Arbeit einplanen

Networking:

- ◆ Verfügbarkeit der Vernetzung, mehr Listen mit Kontakten, Vernetzungsaktivitäten

Training-Team:

- ◆ Trainer/-in spricht nicht laut genug
- ◆ Ein bisschen Humor
- ◆ Vereinfachung von Fragestellungen

TEILNAHME AN MEHR ALS EINEM MODUL:

Die vorangegangenen Module waren bei der täglichen Arbeit nützlich, weil:

- ◆ Sie dazu beitrugen, über eventuelle Fehler zu reflektieren, die wir in der täglichen Praxis begehen könnten
- ◆ Sie dazu beitrugen, die Anerkennung meiner Kompetenzen zu erhöhen
- ◆ Sie aufgrund des professionellen Austauschs mit Menschen, die die gleiche Arbeit leisten, halfen, meine Aussichten zu verbessern
- ◆ Sie halfen, sich wieder zu motivieren und die Müdigkeit besser zu ertragen
- ◆ Einige grundlegende Fähigkeiten aufgefrischt wurden, die vielleicht vernachlässigt worden sind
- ◆ Sie mich dazu brachten, Dinge zu überdenken, bevor ich handele
- ◆ Ich meine eigene Arbeit reflektiere und meine Arbeit nun besser strukturieren möchte
- ◆ Sie verdeutlichen, was gute Praxis ist

2.3 FAZIT UND VORSCHLÄGE

Das Gesamtergebnis der Evaluation ist positiv. Die Trainer/-innen betrachteten die Module als besonders nützlich für weniger erfahrene Beratern/-innen. Input aus den Fallstudien und die Arbeitserfahrungen der erfahreneren Teilnehmer/-innen boten einen guten Einstieg in die Themen und schufen bei den Teilnehmer/-innen ein Bewusstsein für ihre bestehenden und noch zu entwickelnden Kompetenzen. Lebhaft und intensive Diskussionen wurden über Werte und Einstellungen geführt, die zur Rolle der Jobcoaches und der Bildungsberater/-innen gehören, und über den Einfluss dieser Werte und Einstellungen auf die eigenen Handlungen und die Kommunikation innerhalb des Beratungsprozesses, insbesondere bei Personen mit komplexen Bedürfnissen.

Die Beobachter/-innen meldeten ein sehr positives Feedback über das Ausmaß der Beteiligung und die Arbeitsatmosphäre: Alle Teilnehmer/-innen waren sehr gewillt und engagiert darin, etwas zur Diskussion beizutragen, ihre eigenen Erfahrungen zu teilen und einander aktiv zuzuhören. Manchmal waren die Teilnehmer/-innen nicht sehr offen für neue Methoden. In diesem Fall wird also mehr Zeit benötigt und der Wechsel zwischen verschiedenen Lernformen ist hilfreich, um die Teilnehmer/-innen solchermaßen zu lenken. Ethische Praxis ist recht komplex, obwohl einige Fälle nicht komplex genug waren. Für die endgültige Entwicklung des Curriculums wird vorgeschlagen, weitere, komplexere Beispiele einzuführen oder zusätzliche Informationen zu den Protagonisten zu geben.

Insgesamt wurde dem Training von den Teilnehmer/-innen Wertschätzung entgegengebracht: 150 der 180 Evaluationen lagen im Bereich zwischen hervorragend und sehr gut. Inhalte und Methodik wurden als geeignet erachtet, ihre Kompetenzen zu reflektieren und auf den neuesten Stand zu bringen. Hauptgrund dafür war die Art und Weise, wie der Inhalt zusammengestellt wurde, da er Raum zur Diskussion, zur Selbstreflexion, zum Austausch und zur Vernetzung unter den Kollegen bot. Das Training war sehr informativ, gut strukturiert und ausgewogen und die Fallstudienmethode fand Gefallen, weil sie sehr praktisch und nah an der täglichen Arbeit ist. Dies untermauert, dass Fallstudien eine geeignete Methode für das Training sind, weil sie über die Theorie hinaus gehen, echte Fälle präsentieren, lebhaft und interessante Diskussionen anregen und klare Beispiele dafür liefern, wie Kompetenzen angewendet werden können.

Was die in den Evaluierungs-Fragebögen angezeigten Schwächen angeht, so betreffen diese vor allem die Methodik und das Zeitmanagement. Auf Grundlage der Schwächen und Vorschläge, die in den Fragebögen gesammelt wurden, kann auf folgende Empfehlungen hingewiesen werden:

- ◆ Es ist wichtig, klare und einfache Fragen zu stellen
- ◆ Die Qualität der Informationen ist wichtiger als die Quantität
- ◆ Es ist wichtig, immer eine Balance zwischen Gruppenarbeit, praktischen Übungen und theoretischem Unterricht zu halten
- ◆ Es immer hilfreich, Literaturhinweise zu geben
- ◆ Die Bereitstellung von methodischen Leitlinien zur Vernetzung kann das Modul verbessern
- ◆ Gutes Zeitmanagement ist nicht nur wichtig beim Zusammenfassen der Ergebnisse oder der Vertiefung der Inhalte, sondern auch um Raum für Vorstellungen, Diskussionen und die Vernetzung unter den Teilnehmern zu geben

2.4 WICHTIGSTE ERGEBNISSE

Nach der Erprobungsphase wurden die Ergebnisse für jedes Curriculum vorgestellt und im Rahmen der Partnerschaft diskutiert. Die wichtigsten Ergebnisse werden nachstehend beschrieben.

DAS LERNEN MIT FALLSTUDIEN FUNKTIONIERT IN KLEINEN UND SEHR GROSSEN GRUPPEN

Die Testergebnisse zeigen, dass die Arbeit mit Fallstudien nicht auf eine bestimmte Gruppengröße beschränkt ist. Aber die Module müssen speziell auf die Gruppengröße eingestellt werden und die Methoden müssen an die Bedürfnisse der Gruppe angepasst werden.

DIE LERNZIELE BESTIMMEN DIE METHODE UND UMGEKEHRT

Die Methoden variieren nicht nur wegen der Gruppengröße. Die Erprobungsphase zeigte auch, dass die Lernziele die Methoden bestimmen. Nicht alle Methoden sind das geeignete Instrument, um die Lernziele zu erreichen. Eine wichtige Aufgabe für die Trainer/-innen ist es, die richtigen Methoden für die Gruppe und die beschriebenen Lernziele der Fallstudie zu finden.

DER FALLSTUDIEN-ANSATZ FÖRdert DIE FÄHIGKEIT ZUR REFLEXIVEN PRAXIS

Mit Fallstudien zu lernen bedeutet, darüber nachzudenken, was man in seiner täglichen Praxis tut. „Reflektierende Praxis ist eine aktive, dynamische handlungsorientierte und ethische Reihe von Fähigkeiten, die in der Echtzeit angesiedelt ist und sich mit realen, komplexen und schwierigen Situationen befasst.“³

FALLSTUDIEN-TRAINER/-INNEN ALS LERNFÖRDERER

Der Fallstudien-Ansatz erfordert eine spezifische Didaktik. Die Trainer/-innen bieten nicht nur Wissen an. Die Trainer/-innen bieten den Teilnehmer/-innen eine Lernchance. Die Curriculumerprobung zeigte die spezifische Rolle des Trainers auf, gleichzeitig wurde mit Fallstudien unterrichtet. Da die Fallstudien-Trainingsmodule theoretisches Wissen nicht ins Zentrum rücken, werden die Fallstudien-Trainer/-innen eher zu Vermittler/-innen als zu Lehrenden mit einem Wissensvorsprung. Vermittler/-inn zu sein bedeutet, Lernende zu lenken, ihnen dabei zu helfen, für sich selbst zu lernen und die Teilnehmer/-innen dazu zu ermutigen, die Lösung zu finden.

DIE TEILNEHMER/-INNENGRUPPE ALS „LERNGEMEINSCHAFT“

Mit Fallstudien zu lernen bedeutet, in Gruppen über Probleme oder Situationen zu diskutieren, die von gemeinsamem Interesse sind. Das Lernen mit Fallstudien lebt von der aktiven Teilnahme. Deshalb wird jeder Teilnehmende als Lernressource angesehen, welche Nachrichten und Feedback in die Gruppe aussendet und Nachrichten und Feedback aus der Gruppe empfängt, die die tägliche Arbeit unterstützen können. Diese Form des Lernens hilft auch, bei der Entwicklung der Fähigkeit der Gruppe. Die Rolle der Trainer/-innen als Lernförderer ist hier von besonderer Bedeutung.

³ Moon, J. (1999), Reflection in Learning and Professional Development: Theory and Practice, Kogan Page, London ("Reflective practice is an active, dynamic action-based and ethical set of skills, placed in real time and dealing with real, complex and difficult situations")

ANHANG: DIE GUIDE+-CURRICULA

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	BERLIN, DEUTSCHLAND GSUB MBH
Curriculum Name	Komplexe Herausforderungen für Beratende in einer sich ändernden Welt. Eine fallstudienbasierte Weiterbildung für Bildungsberater/-innen und Jobcoaches aus Berlin
Anzahl und Länge der Module	8 Module mit einer Gesamtlänge von 40 Stunden plus 7 Stunden Selbstlernphase
Modul 1	Wie Sie Ihre eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem aktuellen Stand halten
Modul 2	Wie komme ich an die Informationen, die ich für meine tägliche Arbeit brauche und wie bereite ich diese für meine Kunden auf
Modul 3	Wie ich die verschiedenen Bedürfnisse meiner Kunden erkenne und darauf eingehe
Modul 4	Was verstehe ich unter dem Begriff „ethisch“ und wie wirkt sich meine eigene Einstellung auf den Umgang mit meinen Kunden aus
Modul 5	Wie ich meine eigenen Fähigkeiten reflektiere und meine persönlichen Schwachstellen erkenne
Modul 6	Wie ich meine Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten für den Umgang mit täglichen Problemen bei der Arbeit nutze
Modul 7	Wie Sie in Netzwerken agieren und Partnerschaften für Ihre tägliche Arbeit aufbauen
Modul 8	Wie Sie Ihren Kunden den Eintritt in den Lern- und Arbeitsprozess erleichtern

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	MARSEILLE ,FRANKREICH, EUROCIRCLE
Curriculum Name	BOOSTEZ VOS COMPÉTENCES POUR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES JEUNES! - Améliorez vos pratiques, dynamisez votre réseau et consolidez les compétences nécessaires au métier!
Anzahl und Länge der Module	5 Module mit einer Gesamtlänge von 25 Stunden
Modul 1	Ne restez pas sans voix, travaillez en réseau!
Modul 2	Restez dans le mouv', actualisez vos compétences!
Modul 3	Mieux connaître votre public cible et ses besoins!
Modul 4	Bien outillés pour mieux accompagner!
Modul 5	Votre éthique? Vos limites?

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	WIEN, ÖSTERREICH ZSI
Curriculum Name	Eine praxisorientierte Weiterbildung für Bildungs- und Berufsberater/-innen
Anzahl und Länge der Module	5 Module mit einer Gesamtlänge von 24 Stunden
Modul 1	Was heißt „mit Fallstudien aus der Praxis lernen“?
Modul 2	Wie kann ich auf die diversen Bedürfnisse meiner KundInnen/KlientInnen eingehen und welche Rolle spielt Ethik dabei?
Modul 3	Wie weit gehen meine Handlungsmöglichkeiten und wo liegen meine Grenzen?
Modul 4	Wie schaffe ich Zugang zu Information und wie kommuniziere ich mit KundInnen/KlientInnen auf gleicher Augenhöhe?
Modul 5	Was bringen mir Netzwerke und wie kann ich sie aufbauen und pflegen?

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	DUBLIN, IRLAND BJC
Curriculum Name	“Guide+ Continued Professional Development Training for Guidance Practitioners”
Anzahl und Länge der Module	4 Module mit einer Gesamtlänge von 28 Stunden
Modul 1	Facilitating Learning and Accessing Information
Modul 2	Communication, Facilitation and Networking
Modul 3	Ethics and Responding to Diverse Needs
Modul 4	Updating Knowledge and Developing Capabilities and Limitations

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	LONDON, VEREINIGTES KÖNIGREICH RINOVA
Curriculum Name	GUIDE+ Continuing Professional Development Programme for Employability Practitioners
Anzahl und Länge der Module	8 Module mit einer Gesamtlänge von 28 Stunden
Modul 1	Balance your work and the need to update your skills
Modul 2	Develop one's own capabilities and understand any limitations
Modul 3	Enable access to information
Modul 4	Facilitate entry into learning and work
Modul 5	Recognize and respond to clients' diverse needs
Modul 6	Ethical Practice
Modul 7	Improving IAG practice through effective partnership working and networking
Modul 8	Communication and facilitation skills

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	ROM, ITALIEN, CIOFS-FP
Curriculum Name	Studi di caso per la formazione degli Orientatori Professionali
Anzahl und Länge der Module	4 Module mit einer Gesamtlänge von 32 Stunden
Modul 1	Quadro in cui operano i professionisti dell'orientamento
Modul 2	Comportamenti professionali e competenze interpersonali
Modul 3	Competenze tecniche per la professione
Modul 4	Sviluppo professionale

LAND/STADT UND DURCHFÜHRENDE ORGANISATION	HAMBURG, DEUTSCHLAND, LAWÄTZ-STIFTUNG
Curriculum Name	Gute Beratungspraxis für Bildungsberater in Hamburg. Eine fallstudienbasierte Weiterbildung für in der Beruf- und Bildungsberatung tätige Personen
Anzahl und Länge der Module	6 Module mit einer Gesamtlänge von 14 Stunden plus 5 Stunden Selbstlernphase
Modul 1	Zur Bedeutung ethischer Grundsätze - Wie gehen wir mit Werten und Normen in unserer Beratungspraxis um?
Modul 2	Wie können wir in der Beratungspraxis realistisch mit eigenen Fähigkeiten und Wissen, aber auch mit eigenen Stärken und Schwächen umgehen?
Modul 3	Wie stellen wir uns auf Kunden und ihre unterschiedlichen Problemlagen in der Beratungspraxis ein?
Modul 4	Wie können wir Ressourcen und Potentiale von Klienten erkennen und konstruktiv in den Beratungsprozess einbinden?
Modul 5	Wie setzen wir uns mit Diversität in der Beratungspraxis auseinander und wie können wir unsere interkulturelle Kompetenz weiterentwickeln?
Modul 6	Wie komme ich an die Informationen, die ich für meine tägliche Arbeit brauche und wie bereite ich diese für meine Kunden auf?

KONTAKT

gsub mbH

www.gsub.de

gsub mbH

Kronenstraße 6
10117 Berlin

Tel: +(49) 30 - 284 09 - 0

Fax: +(49) 30 - 284 09 - 210

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.