



**It Works!**  
The Employable Youth

# HANDBOOK & TOOLBOX FOR PROFESSIONALS



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

2019-1-DE02-KA202-006136

# Inhalt

<b><u>Einführung</u></b>	3
<b><u>Arbeiten mit einer Gruppe und Verständnis der gruppendynamischen Theorie</u></b>	
Selbsteinschätzung und Verständnis von Kolbs Reflexionsmodell/Zyklus	5
Lernstile	7
<b><u>Kompetenzen für Fachkräfte zur Arbeitsmarktkommunikation</u></b>	
Arbeitsmarktbedingungen erkennen und bestimmen	9
Arbeitsmarktkommunikation	17
<b><u>Integrationstechniken</u></b>	
Wechsle deine Brille (Änderung der Perspektive)	22
Alle gleich - alle unterschiedlich	26
<b><u>Selbstreflexion / Selbstevaluation für Fachkräfte</u></b>	
Wahrnehmung meiner Kapazität	32
Bewertung skizzieren	36
<b><u>Kommunikation</u></b>	
Dynamische Kommunikation: Ampel	41
Dynamik: Die Axiome von Watzlawick	47
<b><u>Beratungsprozess</u></b>	
Individueller Förderplan	51
Erfassung und Bewertung nicht-formaler Kompetenzen	60

# Einführung

Dieses Dokument dient dazu, Partnern das Arbeitsprogramm für das Produkt IO2 „Handbuch & Toolbox für Fachkräfte“ zur Verfügung zu stellen (Intellectual Output 2 - kurz „IO2“ oder „IO3“, wird im Folgenden als Kürzel für die jeweiligen Produkte verwandt). Dieser Arbeitsplan enthält die Absichten und Ziele für dieses Produkt und auch den dafür vorgesehenen Arbeitsplan inklusive Phasen, Aufgaben, Aktivitäten, Rollen für jeden beteiligten Partner und einen Zeitplan für die Umsetzung.

Aufgrund des Partnerprofils, der im Jugendbereich aktiv ist, haben wir einen zunehmenden Erweiterungsbedarf an Wissen, Werkzeugen und Methoden für diese Fachkräfte festgestellt. Aufgrund der hohen Arbeitslosenquote in der EU sehen wir die Notwendigkeit, junge Erwachsene besser anzuleiten und spezifische Dienstleistungen für eine erfolgreiche Beschäftigungsfähigkeit anzubieten, wobei Menschen aus benachteiligten Verhältnissen besonders fokussiert werden.

Aktuell beziehen sich die Materialien, die wir für Fachkräfte auf diesem Gebiet finden können, hauptsächlich auf Berufsberatung und Beratung allgemein und sind nicht so einfach zu verwenden. Das innovative Element dieses Produkt ist die Zusammenstellung und Erstellung einer Toolbox mit einem Handbuch, benutzerfreundlichen Richtlinien für jeden Fachmann unabhängig von seinem/ihrem Hintergrund, um der Zielgruppe besser helfen zu können.

Dieses Tool hat zwei Hauptziele: Tools für Beschäftigungsfähigkeit und Soft Skills, die geschaffen werden unter Berücksichtigung der von den Partnern erfassten Bedarfe.

Die meisten sozial benachteiligten, arbeitslosen Jugendlichen kommen in täglichen Kontakt mit den Organisationen, die dieses Projektnetzwerk gebildet haben, und den jeweiligen Fachkräften (Jugendbetreuer/Jugendsozialarbeiter /Trainer/Coaches/Pädagogen) und wir haben die Notwendigkeit erkannt, eine

kohärente, einfach zu verwendende Toolbox mit Materialien und Methoden zu erstellen, die die Fachkräfte dabei unterstützen, die Jugendlichen erfolgreich anzuleiten, der während des Projektzeitraums erstellt wird, und um während des Praktikums ein Sicherheitsnetz bereitzustellen.

Das ultimative Ziel dieses Produktes ist es, leicht angepasst und dann übertragen zu werden, um den Bedarfen verschiedener Gruppen gerecht zu werden, die mit den gleichen Schwierigkeiten konfrontiert sind wie benachteiligte Jugendliche ohne Beschäftigung / ohne Bildung, um das Übertragbarkeitspotenzial auf andere Organisationen und EU-Länder zu gewährleisten.

Diese Arbeitshilfe wird aus verschiedenen Tools erstellt, die von den Partnern bereitgestellt werden. Jeder von ihnen musste zwei Tools bereitstellen, die entweder eine bewährte Praxis/Methodik oder ein Tool sind, das für die Verwendung durch Fachkräfte auf diesem Gebiet entwickelt wurde. Die Partner können sich auf ihre Bedarfe konzentrieren oder auf das, was sie in ihrer täglichen Arbeit als erfolgreicher befunden haben. Es ist auch wichtig, dass jeder Partner ein anderes Thema hat, das auf seiner eigenen Erfahrung oder seinem Fachwissen basiert.

Das IO2 ist komplementär zum IO3: Das IO2 ist für Fachkräfte, während das IO3 das Soft Skills-Modul für den Nachwuchs ist. Theoretisch können die in IO2 erstellten Materialien den Fachkräften helfen, die Jugendlichen in IO3 (Soft Skills für Beschäftigungsfähigkeit) zu steuern.

### SELBSTEINSCHÄTZUNG & VERSTEHEN VON KOLB'S REFLEKTIERENDEM MODELL/ZYKLUS

#### Was?

Diese Aktivität dient dem Lehrer dazu, das Konzept und die Bedeutung der Reflexion zu verstehen. Ziel ist es, Lehrer darüber aufzuklären, wie wichtig es ist, ihren Unterrichtsstil anzupassen/zu ändern, wenn sie nicht die gewünschten Ergebnisse oder das Engagement der Schüler erzielen, welches sie sich erhofft hatten.

#### Lernziele:

- Sensibilisierung für die Bedeutung der Selbstreflexion
- die Theorie hinter Selbstreflexion und Evaluation verstehen

Damit der Lehrer versteht, dass es in Ordnung ist, den Unterricht anzupassen, falls dieser nicht nach Plan verläuft.

#### Wie benutzt man es?

Dies ist eine Lese- und Beobachtungsaktivität für den Lehrer, um das Bewusstsein für Selbstreflexion und Bewertung zu schärfen.

#### Dauer:

ca. 2 Stunden Lernzeit

#### Material:

Laptop, o. a. internetfähiges Gerät. Offenheit – viele Lehrer tun sich schwer damit, von ihrem natürlichen Unterrichtsstil abzuweichen.

## **A. THEORETISCHER HINTERGRUND**

Kolbs Reflexionsmodell wird als „experimentelles Lernen“ bezeichnet. Grundlage dieses Modells sind unsere eigenen Erfahrungen, die dann in drei Stufen systematisch aufgearbeitet, analysiert und bewertet werden. Wenn dieser Prozess vollständig durchlaufen ist, bilden die neuen Erfahrungen den Ausgangspunkt für einen weiteren Zyklus.

## **B. TOOL PROZESS**

Einzel-/individuelle Lernaktivität, die vom Lehrer selbst durchgeführt werden muss. Er verwendet dazu dieses Tool und das bereitgestellte Handbuch als Leitfaden.

### **Reflexionsfragen:**

Habe ich einen starren Unterrichtsstil? Fällt es mir leicht, mich anzupassen? Wenn nicht, warum? (Lehrer sollen sich ihre eigenen Lern-/Lehrerfahrungen anschauen und woher ihr eigener Stil kommt.) Fühle ich mich jetzt sicherer in der Selbstreflexion & Bewertung? Wenn nicht, muss ich auf mehr Lese- und visuelle Tools zugreifen, um mein Bewusstsein zu schärfen.

### **Einschränkungen:**

Der Lehrer ist nicht in der Lage, von seinem bevorzugten Unterrichtsstil abzuweichen.

Zugang zu Internethemen.

### **Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:**

Link zu Kolbs Reflexions-Modelldiagramm

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Youtube Video, das Kolbs Reflexionszyklus erklärt.

<https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA>

### **Weiterführende Lektüre:**

<http://www.nicole-brown.co.uk/reflective-model-according-to-kolb/>

## LERNSTILE

### Was?

Der Fragebogen/die Aktivität dient dazu, das Bewusstsein für die Arten von Lernstilen zu schärfen, die Schüler/Klienten möglicherweise haben.

### Lernziele:

- Sensibilisierung für die verschiedenen Arten von Lernstilen; visuell, auditiv, Lesen/Schreiben, kinästhetisch.
- Damit der Lehrer unterschiedliche Lernstile innerhalb seiner Gruppe erkennen kann.
- Dass der Lehrer sicheren Umgang mit Fragebögen zum Lernstil für Einzelpersonen /Gruppen erlangt.

### Wie benutzt man es?

Der Lehrer füllt mit allen Gruppenmitgliedern einen Fragebogen zum individuellen Lernstil aus. Dies muss während der Einführungsphase des Programms abgeschlossen werden, damit alle Sitzungen auf ihre individuellen Lernstile abgestimmt werden können.

### Dauer:

Der Fragebogen muss in individuellem Tempo ausgefüllt werden, abhängig vom intellektuellen Niveau und Kompetenz des Gruppenmitglieds.

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Kolbs Lernstile sind eine der bekanntesten und am weitesten verbreiteten Theorien zu Lernstilen. Der Psychologe David Kolb hat seine Theorie der Lernstile erstmals 1984 skizziert.

## B. TOOL PROZESS

Die Fachkraft benötigt:

- a. Flipchart/Projektor zur Erläuterung der vier unterschiedlichen Lernstile.
- b. Ausfüllen des gedruckten Fragebogens durch die Lernenden.

### Reflexionsfragen:

- Wie ist Ihr Lehrstil als Lehrer? Können Ihre Unterrichtsstunden/Sessions dadurch beeinflusst werden?
- Was tun, wenn ein Jugendlicher das Formular nicht ausfüllen kann? D. h.: verweigert oder einen Lernbedarf hat. Bereiten Sie sich darauf vor, den Fragebogen vorzulesen und ihn selbst mit den Antworten des Jugendlichen auszufüllen.
- Was bedeutet es, wenn eine Punktzahl in allen 4 Lernstilen erreicht wird? Die Lektionen/Sitzungen müssen Aktivitäten enthalten, die alle vier Lernstile abdecken.

### Einschränkungen:

Lernbedarfe des Einzelnen können bedeuten, dass jemand das Formular nicht ausfüllen kann, z. B. bei Legasthenie oder einem niedrigeren Niveau als seiner Altersgruppe entsprechend. Bereitstellung vereinfachter Fragebögen für diese Personen ist hier notwendig.

### Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:

Link zu Kolbs Lernstil-Fragebogen, PDF-Datei/Handout ebenfalls bereitgestellt.

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Link zum Bild der vier Lernstile;

<https://www.tejedastots.com/teaching-different-learning-styles/>

4 Lernstile: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_lopcOwfsoU](https://www.youtube.com/watch?v=_lopcOwfsoU)



# KOMPETENZEN FÜR FACHLEUTE ZUR KOMMUNIKATION DES ARBEITSMARKTES

## Piteå kommun (SE)

### IDENTIFIZIERUNG UND BESTIMMUNG DER ARBEITSMARKTBEDINGUNGEN

#### WAS?

Fachkräfte, die mit benachteiligten jungen Menschen arbeiten, werden feststellen, dass sie erklären müssen, wie der Arbeitsmarkt und die Bedarfe ihrer Kunden korrespondieren.

Die Fachkräfte treffen möglicherweise auf junge Menschen mit wenig oder keiner Berufserfahrung oder junge Menschen mit unterschiedlichen Formen von Behinderungen. Sie treffen möglicherweise auch Personen mit schlechten Arbeitserfahrungen aufgrund mangelnder Kommunikation, Erklärung und Definition – sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern.

Diese Sitzung bietet ein praktisches Tool (Fragebogen), das individuell verwendet werden sollte, wenn ein echter Kontakt mit einem Kunden hergestellt wird. Das Ergebnis ist, den arbeitsmarktorientierten Beratungsprozess mit dem jungen Menschen im Fokus zu halten und Grenzen, Erwartungen usw. setzen zu können.

Das Tool soll wichtige Aspekte der Unterstützung abdecken, die einige unserer Kunden benötigen, um eine Anstellung zu finden/zu behalten.

Dieses wissenschaftlich fundierte Instrument (abgeleitet von der Methode der unterstützten Beschäftigung) gibt dem Fachmann eine erste und stetige Zusammenfassung der Herausforderungen, Stärken und Schwächen, die angegangen werden müssen, um bei der Beratung junger Menschen zur Beschäftigung ein positives Ergebnis zu erreichen.

## Lernziele:

- Gewinnung wissenschaftlich fundierter Kenntnisse bei Kunden mit spezifischem Bedarf an erweiterter Arbeitsmarktunterstützung.
- Kommunikation der Bedingungen zwischen Kunde und Arbeitsmarkt
- Bieten Sie Aspekte an, die für jeden Kunden im Prozess der Arbeits- und Beschäftigungsberatung hervorgehoben werden müssen.

## Wie benutzt man es?

Dieses Beratungsinstrument sollte in Einzelgesprächen mit Klienten eingesetzt werden. Es gibt keine Einschränkungen, wann das Tool verwendet werden soll, was bedeutet, dass es sowohl mit bekannten als auch mit neuen Kunden verwendet werden kann. Anzeichen dafür, dass Sie das Tool verwenden sollten, sind:

Arbeitgeber beendet unerwartet ein Praktikum/Beschäftigung.

Der Kunde kehrt „wieder arbeitslos“ zurück, ohne oder mit wenig Verständnis für den Grund.

## Dauer:

2 Stunden (vorzugsweise in zwei Sitzungen unterteilt)

## Materialien:

- 1 Fragebogen zum austeilen
- Computer/Stift (je nachdem, wie der Kunde den Fragebogen ausfüllen möchte).

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Unterstützte Beschäftigung ist eine Methode, mit geistig, körperlich und sozial behinderten Menschen und anderen benachteiligten Gruppen zu arbeiten, um Zugang zu einer bezahlten Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu erhalten und diese zu erhalten. Diese Arbeitsweise ist eine proaktive Politik in

Übereinstimmung mit der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Unterstützte Beschäftigung steht in vollem Einklang mit den Konzepten von Empowerment, sozialer Inklusion, Würde und Respekt für den Einzelnen. Innerhalb Europas wurde eine Einigung über die Werte und Prinzipien erzielt, die in allen Phasen und Aktivitäten der Unterstützten Beschäftigung präsent sein sollten und die vollen Bürgerrechte des Einzelnen einhalten sollten:

*Individualität* – Unterstützte Beschäftigung betrachtet jeden Menschen als einzigartig, mit seinen eigenen Interessen, Vorlieben, Lebensumständen und Lebensgeschichten.

*Respekt* – Aktivitäten der Unterstützten Beschäftigung sind immer altersgerecht, würdevoll und fördernd.

*Selbstbestimmung* – Unterstützte Beschäftigung hilft Einzelpersonen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu verbessern, ihre Entscheidungen zu äußern und ihren Arbeits-/Lebensplan gemäß den persönlichen und kontextuellen Bedingungen zu definieren. Es fördert die Prinzipien der Selbstvertretung der Servicenutzer.

*Informierte Wahl* – Unterstützte Beschäftigung hilft Einzelpersonen, ihre Möglichkeiten vollständig zu verstehen, damit sie konsequent im Rahmen ihrer Präferenzen und mit Verständnis für die Folgen ihrer Entscheidungen wählen können.

*Empowerment* – Unterstützte Beschäftigung hilft Menschen dabei, Entscheidungen über ihren Lebensstil und ihre Teilhabe an der Gesellschaft zu treffen. Einzelpersonen sind zentral in die Planung, Bewertung und Entwicklung von Dienstleistungen eingebunden.

*Vertraulichkeit* – Der Anbieter der Unterstützten Beschäftigung betrachtet Informationen, die ihm von Einzelpersonen gegeben werden, als vertraulich. Der Dienstanbieter hat Zugriff auf seine persönlichen Daten, die vom Anbieter gesammelt wurden, und jede Offenlegung liegt im Ermessen der Person und erfolgt nur mit Zustimmung der Person.

*Flexibilität* – Personal- und Organisationsstrukturen können sich entsprechend den Bedarfen der Servicenutzer ändern. Die Dienstleistungen sind flexibel und reagieren auf die Bedarfe des Einzelnen und können an spezifische Anforderungen angepasst werden.

*Zugänglichkeit* – Die Dienste, Einrichtungen und Informationen der Unterstützten Beschäftigung sind für alle Menschen mit jeglicher Art von Behinderung uneingeschränkt zugänglich.

Die Werte und Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung werden durch einen 5-stufigen Prozess/eine Methodik unterstützt, die als europäisches Modell für bewährte Verfahren identifiziert und anerkannt wurde und als Rahmen innerhalb der Unterstützten Beschäftigung verwendet werden kann.

Engagement – Untermauert durch die Grundwerte der Zugänglichkeit, um sicherzustellen, dass fundierte Entscheidungen getroffen werden.

Berufliche Profilerstellung – Gewährleistung der Befähigung des Einzelnen während des gesamten Prozesses.

Arbeitssuche – Selbstbestimmung und fundierte Entscheidungen sind Schlüsselwerte der Unterstützten Beschäftigung.

Arbeitgeberengagement – Zugänglichkeit, Flexibilität und Vertraulichkeit sind Schlüsselwerte, die durch diesen Prozess gefördert werden müssen.

On/Off Job Support – Flexibilität, Vertraulichkeit und Respekt sind die Schlüsselkomponenten für erfolgreiche Unterstützungsmaßnahmen. (Europäische Union für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre und Qualitätsstandards (2005))

## **B. TOOL PROCESS**

Der Berater entscheidet, ob er den Lernenden in einem Praktikum, an einem Arbeitsplatz oder in seinem örtlichen Büro treffen soll, wenn es keine aktuelle Arbeitsaktivität für den Lernenden gibt. Der Zweck des Arbeitsblatts besteht im Wesentlichen darin, so viel wie möglich über seinen Klienten zu erfahren, um den Weg zu einer neuen Aktivität unterstützend zu erarbeiten.

Der Lernende kann aufgrund von Unwissenheit möglicherweise nicht erklären, warum ein aktuelles Praktikum beendet wurde oder warum er oder sie keine langfristige Aktivität finden kann. Der Lernende kann auch unsicher sein, wie er sich gegenüber der Fachperson ausdrücken soll, oder wie man vor anderen über unbequeme Hindernisse spricht.

Davon abgesehen ist dieses Arbeitsblatt das erste Werkzeug zu Beginn eines langen Prozesses der Vertrauensbildung. Wenn zwischen beiden Teilen Vertrauen

aufgebaut wird, besteht die Möglichkeit, dass dies zu einer Aktivität mit anderen Ergebnissen führt als die vorherige.

Der Lernende kann das Arbeitsblatt zu Hause/allein ausfüllen, aber es ist von großer Bedeutung, dass die Fachkraft und der Lernende die Möglichkeit haben, die Fragen durchzugehen. Wie gezeigt (siehe Anhang) sind die Fragen in Ich-Form geschrieben, was den Druck verringert, indem es nicht als (ein weiteres) Interview für den Lernenden fungiert.

Durch das Ausfüllen des Arbeitsblattes erhält die Fachkraft mehr Mut und Verständnis im Prozess der Unterstützten Beschäftigung. Insbesondere innerhalb der (wie oben erwähnten) Kategorien:

- Engagement
- Berufliche Profilerstellung
- Jobsuche

# Mich selbst darstellen!

Name:  
Personalnummer:  
Adresse:  
Telefon:  
E-Mail:

## AKTUELLE SITUATION

Lebenssituation:

Mein soziales Umfeld (Familie, Freunde, Verwandte):

Meine aktuelle finanzielle Situation:

Hobbys:

Stärken, die du hervorheben möchtest:

## HINTERGRUND

Ich habe folgenden (Schul-)/Abschluss:

Ich habe folgende Ausbildung / Abschluss begonnen, aber nicht beendet:

Führerschein / Verfügbarkeit PKW:

Berufserfahrung. Beschreibe deine Aufgaben, bei welcher Firma, wie lange hast du dort gearbeitet?

Erfahrung mit Arbeitsvermittlungen. Beschreibe deine Aufgaben, bei welcher Firma, wie lange warst du dort eingesetzt?

Welche Fähigkeiten waren für die Tätigkeiten notwendig?

Welche persönlichen Stärken waren für diesen Arbeitsplatz geeignet?

In welcher Beziehung hat diese Arbeit / diese Firma zu dir gepasst? Wenn nicht, was hat für dich nicht gepasst?

## Unterstützung bei der Arbeit

Was könnte dich an zukünftigen Arbeitsplätzen beeinflussen (persönlich, körperlich, geistig, Medikamente, Drogen, etc.)?

Wenn du eine Arbeit aufnimmst, hättest du am Anfang gern deinen Berater dabei?

Hast du darüber nachgedacht, ob und welche Art von Unterstützung dir auf Arbeit helfen würde?

Welche Arbeitszeit würde am besten zu deinem Alltag passen?

Suchst du eine Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung?

Welches Arbeitsumfeld passt am besten zu dir? (drinnen, draußen, geräusch- oder lichtempfindlich, kleiner/enger oder großer/weitläufiger Arbeitsplatz, etc.)

Hast du bestimmte Einschränkungen bei einer Arbeit festgestellt? Wenn ja, welche?

Wie sollte dein Betreuer dich einem neuen Arbeitgeber beschreiben / vorstellen?

Hast du Referenzen? Würdest du diese gern angeben?

## ERWARTUNGEN & PLANUNG

Wozu würdest du an einem Arbeitsplatz gern beitragen?

Welche Anfahrtstrecke / -zeit kannst dir vorstellen?

Hast du Zugang zum ÖPNV? Wie planst du zur Arbeit zu kommen?

---

## Reflexionsfragen:

Diese Fragen sollen je nach Situation mit den Klienten einzeln oder in Gruppen besprochen werden.

- Hobbys und Interessen; unter welchen Umständen kann die Krankengeschichte für eine Stellenausschreibung relevant sein? In welcher Situation ist diese möglicherweise nicht angemessen?
- Wer entscheidet, welche Informationen unter welchen Umständen relevant sind?
- Welche Art von Informationen können Sie aus einem Schnuppereinsatz/Arbeitsvermittlung sammeln?
- Wenn Sie sich um eine Stelle bewerben würden, welche Informationen über sich würden Sie bei einem Vorstellungsgespräch preisgeben?
- Welche Folgen kann das Unterlassen von Informationen an einen Arbeitgeber haben?

## Einschränkungen:

Jugendliche mit geringen Wortkenntnissen können den Fragebogen als bedrohlich und schwierig empfinden. Die obigen Reflexionsfragen können daher zu Beginn jeder Sitzung verwendet werden. Sie können helfen, die Bedeutung geklärter Bedarfe und Bedingungen zwischen dem Jugendlichen und dem Arbeitsplatz zu verstehen.

Fachkräfte müssen sicherstellen, dass jeder einzelne Kunde den Zweck der Kartierung von Herausforderungen, Stärken und Schwächen versteht.

## Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:

[www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE](http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE)

<https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>



### Was?

Die steigende Zahl von NEETs im Jahr 2020 zeigt, dass Behörden und Organisationen in den jeweiligen Ländern eine enorme Arbeit vor sich haben.

Dieses berufsorientierte Tool befasst sich mit wichtigen Themen, wenn es darum geht, jungen Menschen die Bedarfe des Arbeitsmarktes zu vermitteln und zu erklären.

Mangelnde Berufserfahrung kann bei der Wahl eines Weges auf dem Arbeitsmarkt zu Sorglosigkeit und Widerständen führen, sich an eigenen Entscheidungen zu beteiligen.

Das Tool wird Fachkräfte dazu ermutigen, junge Menschen auf die verschiedenen Qualifikationen aufmerksam zu machen, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, zu diskutieren, warum bestimmte Berufe spezifische Anforderungen haben, und öffnet den Jugendlichen die Augen, um realistische Ziele festzulegen.

### Lernziele:

- Erhöhtes Bewusstsein für die Anforderungen und Erwartungen für bestimmte Berufe auf dem Arbeitsmarkt.
- Sich bei der Führung und Beratung junger Menschen mit Berufsausbildung wohl und auf dem Laufenden fühlen .

## Wie benutzt man es?

Fachkräfte, die wenig oder gar kein Wissen über die Arbeitsmarktbedingungen haben, erhalten wichtige Informationen, die sie an die jungen Menschen weitergeben können, mit denen sie arbeiten.

Das Tool soll vor einem Berufsbildungseinsatz angewendet werden (um die Qualität der Beratungsarbeit zu steigern), wird aber auch während oder nach dem Einsatz ein gutes Feature sein.

### Dauer:

2 Stunden.

### Materialien:

- Eine nationale Arbeitsmarktprognose kann die Grundlage für die Fachkräfte sein.
- Nationale und/oder regionale Gehaltsstatistiken für jeden Beruf.

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

NEET zu sein ist natürlich eine Verschwendung des Potenzials, Talents und der Fähigkeiten der betroffenen jungen Menschen, hat aber auch nachteilige Folgen für Gesellschaft und Wirtschaft. Alle negativen individuellen Ergebnisse des NEET-Status sind mit zusätzlichen Kosten verbunden. NEET zu sein ist daher nicht nur ein Problem für den Einzelnen, sondern auch für Gesellschaften und Volkswirtschaften als Ganzes. *(NEETs – Young people not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, S. 70)*

Die Befähigung junger Menschen durch die Schaffung günstiger Bedingungen für die Entwicklung ihrer Fähigkeiten, für die Arbeit und die aktive Teilhabe an der Gesellschaft ist für eine solide und nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung von entscheidender Bedeutung. *(NEETs – Young people not in*

*Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, S. 17.)*

Die Sozialsysteme in den europäischen Ländern unterscheiden sich voneinander. Sie haben eines gemeinsam und das ist die Notwendigkeit, die Abhängigkeit der Menschen vom System zu verringern. Dieses Instrument soll junge Menschen dabei unterstützen, sich mit ihren eigenen berufsbezogenen Präferenzen auf dem Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen. Es kann jedoch zu einer größeren wirtschaftlichen Freiheit beitragen, ohne auf das Sozialsystem angewiesen zu sein. (*Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2012*)

## **B. TOOL PROZESS**

**Schritt eins:** Die Fachkraft wählt mehrere gewünschte Branchen aus, die er für richtig, vielfältig und passend für seine spezifische Region hält. Geeignete Branchen könnten *Gesundheitswesen, Einzelhandel, Verkehr, Industrie, Kinderbetreuung, IT, Tourismus, öffentlicher Dienst* usw. sein. Sie müssen diese Branchen dann in Berufe unterteilen, die zu der Gruppe von Jugendlichen passen, mit denen sie normalerweise arbeiten. Beispiele für Berufe könnten so aussehen:

Feuerwehrmann, Schneider, Polizist, Postbote, Reisebüro, Model; Politiker, Optiker, Redakteur, Übersetzer, Schriftsteller, Lehrer, Krankenpfleger, Bibliothekar, Barkeeper, Innenarchitekt, Pianist, Hebamme, Juwelier, Militär, Telefonist, Friseur, Bergmann, Koch, Haushälterin, Anwalt, Bauer, Konstrukteur, Krankenschwester, Fischer, Banker, Jäger, Gärtner, Kosmetiker, Kellnerin, Berater, Priester, Reinigungskraft, IT-Mitarbeiter, Maler, Schweißer, Busfahrer, Elektrotechniker, Elektriker, Zimmermann, Kindermädchen, Optiker, Hausmeister, Büroangestellter, Taxifahrer, Controller, Journalist, Kapitän, Schauspieler etc.

**Schritt zwei:** Diese Berufe sollten sich nun auf aktualisierte Angaben zum *Gehalt* und zur *erforderlichen Ausbildung* beziehen. Vorzugsweise sollte das nationale Durchschnittsgehalt gewählt werden. Beachten Sie, dass dies je nach Region unterschiedlich ist. Die Fachkraft sollte die Region auswählen, in der er sich befindet.

Es ist notwendig, dass die Fachkräfte die Möglichkeit haben, sich auf einem vielfältigen Arbeitsmarkt mit einer guten Mischung aus Gehalts- und Bildungsniveaus weiterzubilden. Sie haben es wahrscheinlich mit jungen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund in Bezug auf Bildungsniveau, sozioökonomische Bedingungen, ethnische Zugehörigkeit usw. zu tun.

**Schritt drei:** Die Fachkräfte müssen nun entscheiden, wie dieses gewonnene Wissen an junge Menschen innerhalb ihrer Organisation weitergegeben werden kann. Ein Vorschlag ist, ein Kartenspiel oder farbige Karten zu verwenden, wobei jede Farbe Berufe, Gehalt und Bildungsniveau darstellt, die einander zugeordnet werden können.

Bei Verwendung eines ähnlichen Tools für Lernende: Es kann einzeln verwendet werden, es wird jedoch empfohlen, es mit einer Gruppe von nicht weniger als fünf Personen zu verwenden. Der Schlüssel liegt darin, Personen zu identifizieren, die sich im selben Prozess des Eintritts in den Arbeitsmarkt befinden, aber vorzugsweise nicht in demselben Beruf. Die Chancen stehen gut, dass sie Gedanken und Fragen aufwerfen und sich gegenseitig inspirieren. Es ist auch wichtig, sich darauf zu konzentrieren, ihr Interesse und ihre Inspiration aufrechtzuerhalten. Achten Sie beim Präsentieren vor Jugendlichen darauf, nicht zu viele Beispiele in derselben Sitzung zu geben.

### **Reflexionsfragen:**

- Welche Fachkraft kann die Wünsche des Jugendlichen aufgreifen und bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz und/oder einer konkreten Arbeit vorangehen? Wäre es der aktuelle Berater oder ist es notwendig, jemand anderen in einer anderen Organisation zu konsultieren?
- Was machen wir jetzt? Wie können Fachkräfte aus verschiedenen Organisationen, Behörden und Abteilungen zusammenarbeiten und die Bedarfe der NEETs erfüllen?

### **Einschränkungen:**

- Die Fachkraft muss über ihren nationalen Arbeitsmarkt gut informiert und in der Lage sein, auf spezifische Fragen einzugehen. Es wird vorgeschlagen, dass das Tool in Zusammenarbeit zwischen Lehrern/Sozialarbeitern/Beratern (die mit den Personen vertraut sind und auf ihre Interessen eingehen können) *und* einem Vertreter eines öffentlichen Arbeitsamtes verwendet werden kann.
- Jungen Menschen mit wenig oder ohne Schulbildung müssen mehrere Arbeitsalternativen aufgezeigt werden, die keinen großen Bildungsaufwand erfordern. Die Fachkraft muss mit Bedacht wählen.

### **Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:**

Statistiken zu Berufen und Gehältern finden Sie bei den Arbeitsämtern, wie Jobcenter, Agentur für Arbeit etc.

Dies ist ein übersetzbares Beispiel des schwedischen Arbeitsamts, das Berufsarten, Ausbildungen und Stellenangebote abdeckt, die mit jedem Beruf verbunden sind:

<https://arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrken-och-studier/Hitta-yrken/>

Internationale Zahlen finden Sie unter

<https://www.eurofound.europa.eu/>

## Nevo Parudimos (RO)

### WECHSLE DEINE BRILLE

#### Was?

Dies ist eine sehr einfache Outdoor-Übung, bei der Sie hinausgehen und die Gegend mit den Augen eines anderen erkunden.

Themen: Armut; Behinderung; Migration.

#### Lernziele:

- Sensibilisierung für die Ungleichheiten in der Gesellschaft
- Entwicklung von Beobachtungs- und Vorstellungskraft
- Förderung von Solidarität und Motivation, sich für Gerechtigkeit einzusetzen

#### Wie benutzt man es?

Führen Sie ein Brainstorming durch, bei dem Sie über Menschen nachdenken, die benachteiligt sind oder am Rande der Gesellschaft leben, zum Beispiel Menschen mit Behinderungen oder Obdachlose. Wählen Sie danach eine solche Person aus, auf die Sie neugierig sind, und erklären Sie, dass einer hinausgeht und die Gegend mit den Augen dieser Person erkundet. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Rolle nicht gespielt wird, sondern man sich vorstellen soll, wie es wäre, wie die andere Person zu leben. Wie es wäre, in der Haut dieser Person zu stecken. Könnten man zum Beispiel alle Annehmlichkeiten genießen? Wo würde man Brot kaufen, wenn man es sich leisten kann und wo würden man wohnen. Man kann auch die Brille weitergeben, mit einer Digitalkamera oder mit dem Handy fotografieren, während Sie durch die Gegend gehen, um die Fotos als Dokumentation zu verwenden.

**Dauer:**

90 Minuten

**Materialien:**

- eine Brille, alte Brillen aus dem Second-Hand-Laden oder Flohmarkt oder nur die Fassungen;
- große Blätter Papier,
- Stifte;
- Postkarten aus alten Zeitschriften, Schnipsel für Collagen, Kleber;
- Klebeband zum Aufhängen des Bildes;
- eine Digitalkamera oder ein Mobiltelefon mit Kamera;
- Computer und Drucker.

**A. THEORETISCHER HINTERGRUND****Tipps:**

Sie können diese Aktivität als Einführungsübung oder als Hauptaktivität ausführen. In einer Schulungssitzung kann es als Pause und fürs frische Luft schnappen dienen oder als zusätzliche Beschäftigung in der Freizeit der Teilnehmer.

Die Anweisungen schlagen vor, dass die Leute einzeln arbeiten, aber die Aktivität kann in kleinen Gruppen durchgeführt werden. Praktische Überlegungen wie die Größe der Gruppe und die Verfügbarkeit von Kameras werden höchstwahrscheinlich bestimmen, wie Sie die Aktivität organisieren. Denken Sie daran, dass es Zeit braucht, bis die Leute ihre Bilder vorstellen. Beschränken Sie daher die Anzahl der Bilder, die jede Person zeigt, je nach Größe der Gruppe.

Beispiele für Menschen, die von der Gesellschaft benachteiligt werden, können eine alleinerziehende Mutter mit kleinen Kindern, ein Rentner, ein Einwanderer, eine Person im Rollstuhl oder jemand mit HIV/AIDS sein. Beispiele für Menschen am Rande der Gesellschaft könnten ein Obdachloser, ein illegaler Einwanderer, ein Analphabet, ein psychisch kranker Mensch oder ein Mitglied der Roma-Gemeinschaft sein. Dies sind Beispiele für Personengruppen, die nicht die Möglichkeiten haben, die der Mehrheit zur Verfügung stehen. Alle

benachteiligten und sozial benachteiligten Menschen sind arm und leiden unter Vorurteilen und Klischees und werden aufgrund der Situation, in der sie sich befinden, oft in irgendeiner Weise diskriminiert, beispielsweise beim Zugang zu menschenwürdigem Wohnraum und Arbeitsplätzen.

Es ist sehr wichtig, dass die Teilnehmer verstehen, dass sie sich der Tatsache nicht entziehen können, dass sie mit ihren eigenen Augen sehen und sich vorstellen, wie es ist, jemand zu sein, der am Rande der Gesellschaft lebt. Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass sie Gefahr laufen, verzerrte oder falsche Überzeugungen zu verstärken, indem sie ihre bestehenden Stereotypen und Empathie in die Aktivität einbringen.

Sie sollten auch wissen, dass Stereotypen (nützliche) Verallgemeinerungen über eine Gruppe von Menschen sind, aber dass sie mit Vorsicht verwendet werden sollten, da es innerhalb der Gruppe große Unterschiede geben wird und die Verallgemeinerung nicht auf jeden Einzelnen zutrifft.

## **Nachbesprechung und Auswertung**

Beginnen Sie damit, sich die Sammlung von Bildern anzusehen, die alle gemacht haben, und was sie erlebt und gesehen haben:

- Was ist passiert? Hat dir die Übung Spaß gemacht? Warum (nicht)?
- Was ist das Überraschendste, das du entdeckt hast?
- Warum hast du dieses Beispiel gewählt?
- Welche vorgefassten Meinungen oder Klischees hattest du über die Person, die du ausgewählt hast? Welchen Einfluss hatten diese darauf, wie du die Aktivität durchgeführt hast und wie du dich entschieden hast, „zu sehen“?
- Hat die Übung es dir ermöglicht, sich irgendwie in die Person am Rand einzufühlen? Warum (nicht)?
- Was hast du über dich selbst gelernt?



Diskutieren Sie einige der umfassenderen Themen:

- „Ich weiß, dass ich die Dinge nicht sehe, wie sie sind, ich sehe die Dinge, wie ich bin“. Welchen Einfluss haben unsere Stereotypen und Überzeugungen darauf, wie wir die Welt um uns herum sehen?
- Woher beziehen wir unsere Informationen über benachteiligte und marginalisierte Gruppen?
- Wie riskant ist es, Vermutungen über jemanden auf der Grundlage einer Verallgemeinerung über diese Gruppe als Ganzes anzustellen?
- Wie riskant ist es, anhand von ein oder zwei Beispielen Verallgemeinerungen über eine Gruppe von Menschen zu machen?
- Welche Menschenrechte schützen konkret die unterschiedlichen Beispiele benachteiligter oder am Rande lebender Menschen, die die Teilnehmenden identifiziert haben?
- Wie werden die Rechte dieser Menschen am häufigsten verletzt?
- Wie einfach ist es für sie, ihre Rechte einzufordern?
- Wer sollte dafür verantwortlich sein, dass ihre Rechte nicht verletzt werden – oder dass sie sie ausüben können?

**Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit: Weitere Informationen**

<https://www.coe.int/en/web/compass/change-your-glasses>

<https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>

## ALLE GLEICH – ALLE UNTERSCHIEDLICH

### Was?

- Alle Menschen sind universell gleich und spezifisch verschieden. Universelle Gleichheit und spezifische Unterschiede müssen respektiert werden.

Diese Aktivität ist ein kurzes Quiz, provokativ genug, um an sich interessant zu sein, aber auch die Grundlage für eine effektive Gruppendiskussion. Es berührt die folgenden Rechte:

- Gleichheit in Würde
- Das Recht auf Rechte und Freiheiten ohne jeglichen Unterschied
- Das Recht auf eine Staatsangehörigkeit

### Lernziele:

- Das Verständnis für die Universalität der Menschenrechte erweitern
- Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen und unabhängigen Lesen von Informationen
- Das Bewusstsein für Ethnozentrismus und Vorurteile bei sich selbst und anderen zu fördern und interkulturelle Lernfähigkeiten zu entwickeln

### Wie benutzt man es?

1. Diese Aktivität ist eine Art Quiz, aber der Zweck besteht nicht darin, zu sehen, wer es richtig und wer falsch gemacht hat; es ist nur ein Ausgangspunkt
2. Überprüfen Sie das Handout oder die beiden Fragen. Nehmen Sie sich 5 Minuten Zeit, um sie zu lesen.
3. Dann müssen Sie entscheiden:
  - a. Die Quelle des ersten Textes; Aus welchem Buch/Dokument ist es ein Auszug?
  - b. Aus welchem Land/Region der Welt kommt der Autor des zweiten Textes?
4. Denken Sie über folgende Fragen nach und finden Sie eine Antwort.

- a. Warum wurde eine Antwort einer anderen vorgezogen?
  - b. Was sagt der Text über die Autoren aus?
  - c. Warum haben die Autoren diese Texte geschrieben?
  - d. Welche Kommentare haben sie zu den Texten?
5. Wenn Sie fertig sind, beantworten Sie die Frage a) und finden Sie die Gründe, die zu dieser Entscheidung geführt haben. Wiederholen Sie dann die Runde für die anderen Fragen. Notieren Sie die Antworten auf dem Flipchart.
6. Nennen Sie den Autor Said Al Andalusi (aus Spanien) und fahren Sie mit der Nachbesprechung und Bewertung fort.

### **Dauer:**

40 – 90 Minuten

### **Materialien:**

- Handout,
- Stift oder Bleistifte,
- ein Blatt Größe (A3) oder
- Flipchart und Markierstift

### **Fragen:**

**Was ist die Quelle des folgenden Textes? Aus welchem Buch oder Dokument ist es ein Auszug?**

„Alle Menschen auf der Erde von Ost nach West, von Norden und Süden bilden eine einzige Gruppe; (sie) unterscheiden sich in drei verschiedenen Merkmalen: Verhalten, Aussehen und Sprache“

Wähle eine der folgenden Antworten:

- The UNESCO Erklärung zum Rassismus, 1958
- Herodot "Reiseaufzeichnungen" 198 v.Chr.
- Die Veden, Indien, ca. 3000 v. Chr.
- Bericht der Jugendkampagne "Alle anders – Alle gleich", Europarat 1996
- Said Al-Andalusi, 1029 n. Chr. / 420 AH
- Marco Polo in Die Reisen, um 1300
- Keine von diesen

**Aus welchem Land/Region der Welt stammt der Autor des folgenden Textes?**

„Diejenigen, die im äußersten Norden (Europas...) leben, haben darunter gelitten, dass sie zu weit von der Sonne entfernt sind. Ihre Luft ist kalt und ihr Himmel ist bewölkt. Infolgedessen ist ihr Temperament kühl und ihr Verhalten unhöflich. Infolgedessen sind ihre Körper riesig geworden, ihre Farbe wurde weiß und ihre Haare hingen herab. Sie haben die Schärfe des Verstehens und die Schärfe der Wahrnehmung verloren. Sie wurden von Unwissenheit und Faulheit überwältigt und von Müdigkeit und Dummheit befallen.“

Wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- a. China
- b. Europa
- c. Indien
- d. Afrika
- e. Persien
- f. Keines davon

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Die Auszüge stammen aus einem Buch eines berühmten Gelehrten aus Córdoba, Andalusien (im heutigen Spanien), der 1029 n. Chr. / 420 n. Chr. geboren wurde. Said Al-Andalusi war ein Gelehrter, der für seine Weisheit und sein Wissen bekannt war. Für ihn waren Zivilisation und Wissenschaft sehr nahe daran, den Heiligen Koran zu kennen. Er war nicht nur in Religion gelehrt, sondern war auch in arabischer Literatur, Medizin, Mathematik, Astronomie und anderen Wissenschaften hervorragend ausgebildet.

Es sei daran erinnert, dass zu dieser Zeit das Mittelmeerbecken und insbesondere die umliegenden arabischen Königreiche für den Autor das Zentrum der „Zivilisation“ darstellten. Im „Norden“, wie Said Nordeuropa nennt, war das Wissen bei weitem nicht so weit fortgeschritten wie in der arabischen Welt Persien, China und Indien.

Seien Sie sich bewusst, dass Sie den Teilnehmern je nach Gruppe möglicherweise Einblicke in ein kritischeres Lesen von Texten geben müssen. Möglicherweise müssen Sie darauf hinweisen, dass der zweite Text tatsächlich viel über den Autor, sein Aussehen und seine Kultur verrät, zum Beispiel, dass er lockiges Haar und dunkle Haut gehabt haben muss. Kritisches Lesen beinhaltet nicht nur das Verstehen, den Inhalt des Textes, wer der Autor ist und warum er/sie schreibt, was er/sie tut. Dies zu erkennen, ist ein wichtiger Schritt, um zu verstehen, wie man alle Botschaften (Geschichte, Nachrichten, Gedichte, Liedtexte usw.) liest und sich der Werte bewusst ist, die sie übermitteln.

Eine Möglichkeit, das Thema Ethnozentrismus einzuführen, besteht darin, die Teilnehmer darauf hinzuweisen, dass Said mit seiner dunklen Haut und dem lockigen Haar eine sehr gute Definition eines „contrario“ liefert – jemanden, den die meisten Menschen in Europa nicht als „normal“ ansehen würden. Es ist auch wichtig, dass Sie den Teilnehmern durch die Diskussion helfen zu verstehen, dass kulturelle Unterschiede die Menschen nicht „besser“ oder „schlechter“ als die anderen machen. Sie sollten darauf hinweisen, dass es schwer ist, andere vorurteilsfrei zu beurteilen, weil wir unsere eigene kulturelle Perspektive als „die Norm“ betrachten. Diesen – unseren eigenen Ethnozentrismus – wertzuschätzen, ist ein wesentlicher Schritt, ihn bei anderen zu erkennen und erfolgreich mit Menschen anderer Kulturen kommunizieren zu können.

Planen Sie am Ende der Aktivität zusätzliche Zeit ein, damit Sie die angesprochenen Themen und Ideen flexibel weiter diskutieren können. Vielleicht möchten Sie zum Beispiel in eine Analyse oder Diskussion über den Geschichtsunterricht einsteigen und darüber, wie viel oder wie wenig wir in Europa tatsächlich über andere Kulturen lernen.

### **Reflexionsfragen: Nachbesprechung und Bewertung**

Beginnen Sie mit einem kurzen Rückblick auf die Aktivität und führen Sie dann, wenn Sie der Meinung sind, dass es Zeit ist, die Begriffe Vorurteile und Ethnozentrismus ein.

Wenden Sie sich den folgenden Fragen zu:

- Waren Sie von der Lösung überrascht?
- Wie haben die Menschen ihre ursprünglichen individuellen Entscheidungen getroffen? Basierten sie auf Vermutungen? Intuition? Oder echtem Wissen?
- Haben die Teilnehmer während der Diskussionen in Kleingruppen ihre Meinung über ihre Entscheidungen geändert? Was hat sie dazu gebracht, ihre Meinung zu ändern? Gruppenzwang? Gute Argumente?
- Wie haben die Teilnehmer ihre Entscheidungen in den Diskussionen verteidigt? Haben sie an ihren Entscheidungen zögerlich oder entschieden festgehalten?
- Warum hat der Autor Menschen aus dem Norden so beschrieben wie er es getan hat?
- Welche Hinweise gibt uns der zweite Text über den Autor, sein Aussehen und seine Kultur?
- Inwieweit ist die Sicht des Autors das Ergebnis seiner eigenen ethnozentrischen Sichtweise und Vorurteile? Oder kann man sagen, dass die Kulturen in Nordeuropa damals weniger „zivilisiert“ waren als seine Kultur?

- Fallen den Teilnehmern Beispiele ein, als sie davon gehört oder gelesen haben, dass andere Menschen auf ähnliche Weise angesprochen wurden? Wie würde es sich anfühlen, als eine Art minderwertiger Mensch betrachtet zu werden?
- Welche Konsequenzen treten häufig auf, wenn Menschen nicht für das geschätzt werden, was sie sind? Fallen ihnen Beispiele aus der Geschichte ein? Und aus der Gegenwart?
- Was sollten wir tun, um den Auswirkungen von Vorurteilen entgegenzuwirken? Gibt es Personen oder Gruppen in den Gebieten oder Ländern des Teilnehmers, die ebenfalls von Vorurteilen betroffen sind? Welche?
- Bildung ist eine Möglichkeit, Vorurteile zu bekämpfen. Was sollte man noch machen?

### **Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit: Weiterführende Informationen**

<http://intergroupresources.com/rc/educationpackfirsted.pdf>

<https://www.coe.int/en/web/compass>

### MEINE FÄHIGKEITEN WAHRNEHMEN

#### Was?

Eine Aktivität zur Selbsteinschätzung/Selbstreflexion, um Fachkräften dabei zu helfen, ihre Fähigkeiten einzuschätzen und darüber nachzudenken.

#### Lernziele:

- Reflexion über die entwickelten Fähigkeiten
- Beurteilung der eigenen Leistung als Profi
- Selbsterkenntnis erlangen
- Planung der nächsten Schritte

#### Wie benutzt man es?

Diese Aktivität kann sowohl einzeln als auch in Gruppen von Fachkräften durchgeführt werden.

Die folgende Vorlage wird auf ein Flipchart gezeichnet und kann von den Fachkräften übertragen und auf Papier ausgefüllt oder ausgedruckt werden. Es ist wichtig, das Gesamtgefühl und die Dynamik der Fachkräfte nach jeder Sitzung einzufangen. Eine Überprüfung der Meilensteine der Sitzung könnte für die Bewertung sehr hilfreich sein.

#### Dauer:

60 Minuten

#### Materialien:

- Kopien von bedruckten Papieren der untenstehenden Vorlage,
- Stifte,



- Flipchart,
- Whiteboard- und
- Tafelstifte

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Carl Rogers stellt die Selbsteinschätzung an den Anfang des Lernprozesses. Unter Selbsteinschätzung und Selbstreflexion verstehen wir einen Prozess, der uns hilft, unser Potenzial zu entdecken, besser zu wissen, wo wir momentan stehen und wie weit wir gehen müssen, wie viel Aufwand wir für den Erfolg aufwenden müssen, welche Schritte wir unternehmen müssen, indem wir unsere eigenen Stärken und Schwächen reflektieren und erkennen, um Verbesserungspotenziale zu klären. Es ist ein Prozess der kontinuierlichen Reflexion, Selbstkontrolle und Selbstbeurteilung, bei dem es darum geht, aus unseren Erfahrungen zu lernen, unsere berufliche Leistung zu reflektieren und unsere persönlichen Eigenschaften auf der Grundlage von Evidenz, expliziten Standards und externen Kriterien für zukünftige Qualitäts- und Leistungsverbesserungen (Nkem P. Nonyel, 2015).

Der Selbstreflexion wird in der Forschung eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Selbstkonzepts zugeschrieben, während Levy et al. (2006) Verbesserungen der Reflexionsfunktion mit Verbesserungen der Selbstdarstellung und einem stärker integrierten Selbstgefühl in Verbindung bringen. Darüber hinaus hat die Forschung gezeigt, dass die Selbsteinschätzung die eigenen Kommunikationsfähigkeiten verbessert und zu Verhaltensänderungen führen kann (McMillan J., Hearn J., Die Selbsteinschätzung beinhaltet Reflexion, Planung, Handeln, Bewertung und Aufzeichnung und wird als sehr wichtig für die zukünftige berufliche Entwicklung und das lebenslange Lernen angesehen, da sie die Fähigkeit entwickelt, sich selbst einzuschätzen und die eigenen Bedarfe zu verstehen. Ihre Bedeutung liegt unter anderem darin, dass Einzelpersonen ihren eigenen Fortschritt unabhängig beurteilen können, anstatt sich auf das Urteil anderer zu verlassen.

2008).

## B. TOOL PROZESS

**Schritt 1** (30 Min): JeDie Fachkraft zeichnet die Vorlage. Die Idee hierbei ist, damit zu beginnen, alle Teile der Vorlage auszufüllen und dabei über die eigene Leistung während der Sitzung nachzudenken. Nützliche Fragen, die gestellt werden können:

- Erkenne ich meine Fähigkeit als Fachmann?
- Kenne ich meine Stärken und Schwächen?
- Lerne ich Neues für mich?
- Kenne ich meine möglichen Ressourcen?
- Fühle ich mich bereichert und stärker?
- Arbeite ich effizient mit meinen Partnern zusammen?
- Gibt es Fähigkeiten, an denen ich noch arbeiten muss?

<b>Stärken</b>	<b>Schwächen</b>
<b>Schritte für Verbesserungen</b>	<b>Hindernisse</b>

Alle Themen dieser Vorlage sollten besprochen und erklärt werden, damit sie für die Fachkräfte klar und verständlich sind, bevor sie mit der Selbstbewertung beginnen.

**Schritt 2** (30 Min): Alle ausgefüllten Vorlagen der Fachkräfte werden eingesammelt und die stärksten Elemente (gemeinsame Gedanken, wichtige Bemerkungen usw.) werden präsentiert.

### **Reflexionsfragen:**

keine (Reflexionsfragen sind Teil des gesamten Prozesses – siehe Tool Prozess)

### **Einschränkungen:**

Menschen mit Behinderungen oder Menschen, denen es generell schwerfällt, die Vorlage alleine auszufüllen, sollten unterstützt werden.

### **Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:**

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). The mechanisms of change in the treatment of borderline personality disorder with transference focused psychotherapy. [Google Scholar](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J., Hearn J. [Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement](#). Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Self-Assessment is Essential to Lifelong Learning. [https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf\\_agd6OMwxcts5qan\\_QkaU08O7jU](https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU08O7jU)

## BEWERTUNG SKIZZIEREN

### Was?

Eine Selbsteinschätzungs-/ Selbstreflexionsaktivität, um Fachkräften dabei zu helfen, ihre Fähigkeiten einzuschätzen.

### Lernziele:

- Reflexion der entwickelten Fähigkeiten
- Beurteilung der eigenen Leistung als Profi
- Selbsterkenntnis erlangen

### Wie benutzt man es?

Diese Aktivität ist vorzugsweise in Gruppen durchzuführen. Jeder Profi führt die Aktivität individuell durch und dann folgt ein Gespräch mit den anderen Mitgliedern der Gruppe. Es sollten klare Anweisungen gegeben werden und die Fachkräfte sollten motiviert, ermutigt und unterstützt werden.

### Dauer:

60-90 Minuten

### Materialien:

- Papier,
- Stifte,
- bunte Marker,
- Flipchart,
- Whiteboard- und Tafelstifte,
- Moderationskoffer

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Carl Rogers stellt die Selbsteinschätzung an den Anfang des Lernprozesses. Unter Selbsteinschätzung und Selbstreflexion verstehen wir einen Prozess, der uns hilft, unser Potenzial zu entdecken, besser zu wissen, wo wir momentan stehen und wie weit wir gehen müssen, wie viel Aufwand wir für den Erfolg aufwenden müssen, welche Schritte wir unternehmen müssen, indem wir unsere eigenen Stärken und Schwächen reflektieren und erkennen, um Verbesserungspotenziale zu klären. Es ist ein Prozess der kontinuierlichen Reflexion, Selbstkontrolle und Selbstbeurteilung, bei dem es darum geht, aus unseren Erfahrungen zu lernen, unsere berufliche Leistung zu reflektieren und unsere persönlichen Eigenschaften auf der Grundlage von Evidenz, expliziten Standards und externen Kriterien für zukünftige Qualitäts- und Leistungsverbesserungen (Nkem P. Nonyel, 2015).

Der Selbstreflexion wird in der Forschung eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Selbstkonzepts zugeschrieben, während Levy et al. (2006) Verbesserungen der Reflexionsfunktion mit Verbesserungen der Selbstdarstellung und einem stärker integrierten Selbstgefühl in Verbindung bringen. Darüber hinaus hat die Forschung gezeigt, dass die Selbsteinschätzung die eigenen Kommunikationsfähigkeiten verbessert und zu Verhaltensänderungen führen kann (McMillan J., Hearn J., 2008).

Die Selbsteinschätzung beinhaltet Reflexion, Planung, Handeln, Bewertung und Aufzeichnung und wird als sehr wichtig für die zukünftige berufliche Entwicklung und das lebenslange Lernen angesehen, da sie die Fähigkeit entwickelt, sich selbst einzuschätzen und die eigenen Bedarfe zu verstehen. Ihre Bedeutung liegt unter anderem darin, dass Einzelpersonen ihren eigenen Fortschritt unabhängig beurteilen können, anstatt sich auf das Urteil anderer zu verlassen.

## B. TOOL PROZESS

### SCHRITT 1

Die Fachkräfte werden gebeten, einzeln drei verschiedene Bilder zu skizzieren, von denen jedes einen der folgenden Punkte darstellt:

- Was sie bisher während ihrer Karriere gelernt haben
- Was sie über sich selbst denken, dass sie mehr lernen müssen
- Welche Schritte sie ihrer Meinung nach unternehmen müssen, um zu lernen, was noch nicht erworben haben.

Sie müssen ihre Vorstellungskraft einsetzen und zeichnen, was immer sie wollen, unabhängig von der Qualität der Kunst.

## **SCHRITT 2**

Auf einer großen Tafel werden drei Kategorien erstellt, eine pro Frage. Wer fertig ist, platziert seine Skizze in der richtigen Kategorie. Nachdem alle fertig sind, sehen sich alle Fachkräfte alle Skizzen an.

## **SCHRITT 3**

Es folgt ein Gespräch inklusive Selbstreflexion. Beispiele für Reflexionsfragen sind:

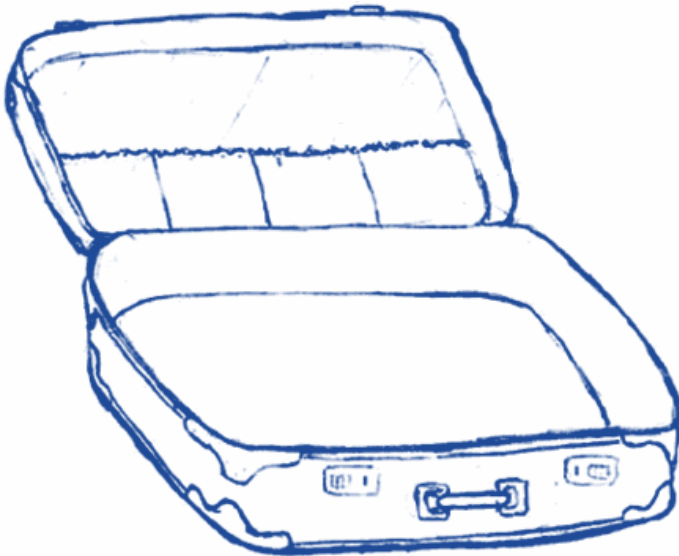
- Wie haben Sie sich gefühlt? Fiel es Ihnen schwer, Ihre Gedanken und Gefühle zu skizzieren? Wenn ja, warum glauben Sie, dass dies passiert ist? (Wahrscheinlich haben Sie bemerkt, dass eine der grundlegenden Schwierigkeiten und Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren, die Tatsache war, dass sie gebeten wurden, Probleme in Bezug auf ihr Lernen zu skizzieren, anstatt zu schreiben, was bedeutet, dass sie „out of the box“ handeln mussten).
- Welcher der drei war für Sie am schwierigsten zu skizzieren?
- Stellen Sie Ähnlichkeiten oder Unterschiede zwischen den Skizzen fest?

## SCHRITT 4

Am Ende der Sitzung bittet der Präsentator die Profis vor der Abreise, darüber nachzudenken und aufzuschreiben, was sie in ihrem Koffer mitnehmen (Gedanken, Gefühle, Wissen, Erfahrungen usw.) und was sie zurücklassen werden.

**Reflexionsfragen: keine** (Reflexionsfragen sind Teil des gesamten Prozesses - siehe Tool Prozess)

**Einschränkungen:** Menschen mit Behinderungen oder Menschen, denen es schwerfällt, die Aktivität alleine durchzuführen, sollten unterstützt und alternative Wege gefunden werden.



## Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). The mechanisms of change in the treatment of borderline personality disorder with transference focused psychotherapy. [Google Scholar](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J., Hearn J. [Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement](#). Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Self-Assessment is Essential to Lifelong Learning. [https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf\\_agd6OMwxcts5qan\\_QkaU0807jU](https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU)



### DYNAMISCHE KOMMUNIKATION: AMPEL

#### Was?

Die Aufrechterhaltung einer angemessenen Kommunikation zwischen dem Sozialarbeiter und/oder einem Berater und den Jugendlichen ist wesentlich, um zur akademischen Entwicklung der Jugendlichen beizutragen. Die Kommunikation im Klassenzimmer ist wesentlich, um den Lernprozess zu verstärken und die notwendigen Informationen von den Jugendlichen zu erhalten, um das Erreichen ihrer Ausbildungsziele beeinflussen zu können.

Diese Dynamik kann helfen, die Faktoren zu identifizieren, die die Kommunikation im Klassenzimmer bestimmen, und die zur Verbesserung der darin verwendeten Methoden beitragen können.

#### Lernziele:

1. Machen Sie die Faktoren sichtbar, die die Kommunikation behindern oder erleichtern
2. Beschaffen Sie sich Werkzeuge, um die Kommunikation mit dem Gegenüber zu verbessern
3. Erleichtern Sie die Suche nach verbalen und nonverbalen Ausdrücken, die die Kommunikation verbessern

## Wie benutzt man es?

### Dauer:

ca. 1 Stunde

**Materialien:** weißes Papier, Stifte und drei Papierkreise: einer rot, einer gelb und einer grün.

### A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Kommunikative Kompetenz wurde als Gesamtheit von Fertigkeiten und Fähigkeiten betrachtet, die eingesetzt werden, um eine angemessene Teilhabe an spezifischen kommunikativen Situationen zu ermöglichen, wie z. B. solchen, die angemessen erzieherisch sind oder solche, die die Lehr- und Lernprozesse in ihren Kontexten und Institutionen umgeben oder ihnen zugrunde liegen.

Kommunikationsfertigkeiten und -kompetenzen im Unterricht werden in den unterschiedlichen Kommunikationsfähigkeiten spezifiziert, die Sozialarbeiter und/oder Berater im Unterricht während des Unterrichts artikulieren müssen, und in der Art und Weise, wie sie mit Jugendlichen in Kontakt treten oder nicht, die sich zunehmend als heterogene und vielfältige Gruppe zeigen - sozial und kulturell. Diese Fähigkeiten durchlaufen sowohl die sprachlichen als auch andere Arten von Kommunikationsfähigkeiten, darunter zum Beispiel die nonverbalen, die die Möglichkeiten der Interaktion und Empathie bei der Erfüllung ihrer Lehrfunktion kennzeichnen. Einige davon wären: Verwenden Sie verschiedene Fragemodalitäten, setzen Sie Kritik und Lob produktiv ein und verwenden Sie eine verständliche Sprache in Unterrichtspräsentationen.

### B. TOOL PROZESS

Der Koordinator sollte auf einer Tafel eine große Ampel zeichnen, in der die drei Farben unterschieden werden: rot – das lineare Kommunikationsmodell, gelb – das interaktive Modell und grün – das Transaktionsmodell. Erklären Sie der Lehrgruppe, dass die Zeichnung die Ampel der Kommunikation darstellt, die in der Gruppe fließt, wobei grün das maximale Kommunikationsniveau und rot das Minimum darstellt.

Um die Aktivität durchzuführen, muss eine große Gruppe in drei Untergruppen geteilt werden. Um diese Aktion auszuführen, empfehlen wir die Verwendung einer Technik, die die Gruppierung erleichtert.

Im Raum müssen drei Inseln geschaffen werden; jede Insel entspricht einer Farbe der Ampel. Die Gruppe, die sich auf der roten Insel befindetet, muss Verhaltensfaktoren und Einstellungen aufschreiben, die die Kommunikation im Klassenzimmer behindern.

Diejenigen, die die grüne Insel besetzen, sollten diejenigen Faktoren aufschreiben, die eine effiziente Kommunikation begünstigen, und schließlich diejenigen der gelben Insel, sie sollten Faktoren auflisten, die in der Gruppe nicht erlebt werden, aber eine Verbesserung der Sozialarbeiter begünstigen könnten und/oder eine Kommunikationsfähigkeit des Beraters.

Nach 15 Minuten müssen die Teams von Insel zu Insel rotieren, von rot zu gelb, von gelb zu grün und von grün zu rot. Die Übung wird wiederholt, bis alle Gruppen alle Inseln passiert haben.

In der Gruppenexposition sollten die auf jeder Insel festgestellten Faktoren besprochen werden. Als erste Analyse können Eindrücke über die in jeder Farbe nachgewiesenen Mengen an Faktoren genommen werden.

Es ist wichtig, dass die Gruppe einen Konsens über die Faktoren erzielt, die die Kommunikation behindern. Es ist auch sehr gut, die Verhaltensweisen und Einstellungen hervorzuheben und zu bekräftigen, die eine effektive Kommunikation im Klassenzimmer begünstigen.

### **Ort:**

Ein großer Raum mit genügend Stühlen

### **Einschränkungen:**

Es ist wichtig, die Zugänglichkeit des Raumes für Menschen mit körperlichen Einschränkungen zu gewährleisten. Auf die gleiche Weise werden wir dafür sorgen, den Teilnehmern die Hilfe anzubieten, die notwendig ist, um an der Gruppenarbeit teilzunehmen.

## Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:

Dieser Link erklärt kurz die Linearen, Interaktiven und Transaktionalen Modelle und der Text könnte im Abschnitt zum theoretischen Hintergrund und der Link im Abschnitt Ressourcen verwendet werden.

<http://thecommunicationprocess.com/models-of-communication/>

5 Tipps zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Sozialarbeitern und/oder Beratern und Jugendlichen: <https://thriveglobal.com/stories/5-tips-to-improve-communication-between-teacher-students/>

Kommunikation, Lehren und Lernen: <http://unesco.mil-for-teachers.unaoc.org/modules/module-9/unit-1/>

## Glossar:

**Kommunikationsfähigkeiten:** Kommunikationsfähigkeiten sind Fähigkeiten, die Sie verwenden, wenn Sie verschiedene Arten von Informationen geben und empfangen. Einige Beispiele sind das Kommunizieren von Ideen, Gefühlen oder dem, was um Sie herum passiert. Kommunikationsfähigkeiten umfassen Zuhören, Sprechen, Beobachten und Empathie.

**Verbale Kommunikation:** Verbale Kommunikation ist die Art der Kommunikation, bei der sprachliche Zeichen in der Nachricht verwendet werden. Die Zeichen sind meist willkürlich und/oder konventionell, da sie das Übertragene ausdrücken und zudem linear sind; jedes Symbol folgt dem anderen.

**Nonverbale Kommunikation:** Nonverbale Kommunikation ist die Übertragung von Informationen durch die Verwendung von Körpersprache, einschließlich Augenkontakt, Mimik, Gestik und mehr.

## DIE 5 AXIOME DER KOMMUNIKATION VON WATZLAWIK

### Was?

- Laut Watzlawick gibt es fünf Axiome in seiner Theorie der menschlichen Kommunikation. Sie werden als Axiome betrachtet, weil ihre Erfüllung unfehlbar ist; mit anderen Worten, sie spiegeln Tatsachenbedingungen menschlicher Kommunikation wieder, die niemals fehlen. Der Dialog zwischen jungen Menschen kann ein herausfordernder, aber grundlegender Teil des Unterrichts sein. Effektive Kommunikation kann dazu beitragen, eine sichere Lernumgebung aufzubauen und zu fördern, in der junge Menschen wachsen, gedeihen und lernen können.

### Lernziele:

1. Denken Sie über die Aussagen nach, die in der Mitteilung enthalten sind
2. Erforsche und arbeite an den fünf Axiomen der Kommunikation
3. Denken Sie darüber nach, was nicht gesagt wurde und wie es in Beziehungen und Gruppen wirkt
4. Erleben Sie nonverbale Kommunikation

### Dauer:

Ca. 60 Minuten. Sensibilisierungssitzung für Lehrer, um dieses Konzept zu verstehen.

## Materialien:

Videoclips und Ressourcen, die für Lehrer bestimmt sind. Wenn sich der Lehrer jedoch dafür entscheidet, dies als zusätzliche Sitzung in der Berufsbildung zu nutzen, benötigt er für jeden Teilnehmer leere Blätter und einen Stift.

## A. THEORETISCHER HINTERGRUND

Laut Paul Watzlawick gibt es in seiner Theorie der menschlichen Kommunikation fünf Axiome. Es wird als Axiom betrachtet, weil seine Erfüllung unfehlbar ist; mit anderen Worten, sie spiegeln Tatsachenbedingungen menschlicher Kommunikation wieder, die niemals fehlen. Mit anderen Worten: Die Erfüllung dieser Axiome kann logischerweise nicht verifiziert werden.

Die fünf Axiome von Watzlawick sind:

### ***1. Es ist unmöglich, nicht zu kommunizieren***

Jedes Verhalten ist eine Form der Kommunikation. Da es keine Verhaltensgegenform gibt („Nicht-Verhalten“ oder „Anti-Verhalten“), gibt es auch keine „Nicht-Kommunikation“.

### ***2. Jede Kommunikation hat eine Inhaltsebene und eine Beziehungsebene, wobei die letztere die erstere einordnet und somit eine Metakommunikation ist***

Dies bedeutet, dass jede Kommunikation neben der Bedeutung der Wörter mehr Informationen darüber enthält, wie der Sprecher verstanden werden möchte und wie die empfangende Person die Nachricht verstehen wird; und wie Ersterer seine Beziehung zum Empfänger der Informationen sieht.

### ***3. Die Art einer Beziehung hängt von der Abstufung ab, die die Beteiligten in den Kommunikationsabläufen zwischen sich vornehmen***

Sowohl Sender als auch Empfänger der Kommunikation strukturieren den Kommunikationsfluss unterschiedlich und interpretieren damit ihr eigenes Verhalten als bloße Reaktion auf das des anderen. Jeder glaubt, dass das Verhalten des anderen „die“ Ursache seines eigenen Verhaltens ist, wobei die Wahrheit ist, dass menschliche Kommunikation nicht auf ein einfaches Spiel von

Ursache und Wirkung reduziert werden kann, sondern ein zyklischer Prozess ist, zu dem jeder zur Kontinuität (oder Erweiterung oder Modulation) des Austauschs beiträgt.

#### ***4. Die menschliche Kommunikation umfasst zwei Modalitäten: digital und analog***

Kommunikation besteht nicht nur aus gesprochenen Worten (digitale Kommunikation: was gesagt wird); Auch die nonverbale Kommunikation (oder analoge Kommunikation: wie man es sagt) ist wichtig.

#### ***5. Der Kommunikationsaustausch kann sowohl symmetrisch als auch komplementär sein***

Je nachdem, ob die Beziehung der kommunizierenden Personen auf egalitärem Austausch basiert, d.h. sie tendieren dazu, ihr wechselseitiges Verhalten anzugleichen (z. B.: Gruppe A kritisiert Gruppe B stark, Gruppe B kritisiert Gruppe A stark); oder wenn es auf additivem Austausch beruht, d.h. wo sich das eine und das andere ergänzt und eine reziproke Kopplung der Beziehung entsteht (z.B.: A verhält sich dominant, B folgt diesem Verhalten). Eine komplementäre Beziehung ist diejenige, die eine Art von Autorität darstellt (Vater-Sohn, Sozialarbeiter und/oder ein Berater-Jugendlicher), und die symmetrische ist diejenige, die in Wesen mit gleichen Bedingungen auftritt (Brüder, Freunde, Liebhaber usw.).

Die Bedeutung einer guten Kommunikation in jungen Jahren ist entscheidend für die Entwicklung und das zukünftige Lernen eines Kindes. Die Kommunikationsfähigkeiten, die junge Menschen in der Schule lernen, sind uneingeschränkt übertragbar und in allen Lebensbereichen unverzichtbar. Darüber hinaus hat sich erwiesen, dass unterstützende Beziehungen zwischen Sozialarbeitern und/oder Beratern und Jugendlichen einen positiven Einfluss auf die Teilnahme am Unterricht, das Engagement und letztendlich auf die Leistungen der Jugendlichen haben.

Kommunikation kann als Prozess beschrieben werden, bei dem Menschen Gedanken oder Ideen miteinander austauschen. Die Vorteile der Förderung solcher Beziehungen ermöglichen es jungen Menschen, Gedanken und Ideen frei

zu diskutieren, und schaffen ein offenes Umfeld, in dem Fragen gestellt werden können, ohne das Risiko einzugehen, verurteilt oder gedemütigt zu werden.

Mangelnde Kommunikation ist der Hauptgrund dafür, dass junge Menschen motiviert sind, schlechte Leistungen erbringen und in der Folge die Schule abbrechen. Laut vielen Studien hängt der Erfolg junger Menschen direkt mit der effektiven Kommunikation ihres Sozialarbeiters und/oder eines Beraters zusammen. Die Pflege einer solchen interaktiven und ansprechenden Unterrichtsumgebung erfordert regelmäßige und effektive Kommunikation.

## **B. TOOL PROZESS**

Bei der Arbeit mit Ausbildern ist dies eine Lese- und Beobachtungssitzung, bei der Arbeit mit Auszubildenden/Jugendlichen stellt der Koordinator oder Ausbilder jedoch 5 Teams zusammen, die jeweils eines der fünf Axiome bearbeiten und erarbeiten. Jede Gruppe hat etwa 45 Minuten Zeit, um über das Axiom zu sprechen und dann eine Szene im Rollenspiel nachzuspielen.

Am Ende des Rollenspiels muss die Gruppe den anderen das Axiom mitteilen, welches sie ausgearbeitet hat und wie sie es dargestellt hat. Zu diesem Zeitpunkt sollte keine Debatte eröffnet werden.

Sobald alle Gruppen das Rollenspiel durchgeführt haben, wird ein Reflexionsraum eröffnet, um die Konzepte jedes Axioms zu vertiefen. Welches wurde am häufigsten wiederholt? Wieso?

Zitieren Sie jedes Axiom erneut und konsultieren Sie es (die ganze Gruppe, nicht nur das Team, das es entwickelt hat). Was haben Sie über dieses Axiom verstanden? Jetzt, da Sie es kennen, stellen Sie sich die Frage, ob das normalerweise täglich in Ihrem Unterricht mit jungen Leuten passiert?

### **Ort:**

Großer Raum, in dem Trainer/Teilnehmer in Untergruppen arbeiten können.



## **Einschränkungen:**

Es ist wichtig, die Zugänglichkeit des Raumes für Menschen mit körperlichen Einschränkungen zu gewährleisten. Ebenso werden wir dafür sorgen, den Trainern/Teilnehmern die Hilfe anzubieten, die notwendig ist, um an der Gruppenarbeit teilzunehmen.

## **Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:**

How to improve your teaching methodologies:

<https://www.youtube.com/watch?v=kvltxkyxia>

"Eye" understand: the power of non-verbal communication:

<https://www.youtube.com/watch?v=nssxhfzzvhy&feature=youtu.be>

Watzlawick's first axiom - let's make a case:

<https://www.youtube.com/watch?v=c98avcdagag>

Communication strategies : <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice>

## Glossar:

**Aktives Zuhören:** ist eine Form der Kommunikation, die dem Sprecher zeigt, dass der Zuhörer ihn verstanden hat. Es gibt mehrere Ebenen des Zuhörens, die nach dem jeweils erreichten Verständnisniveau verwendet werden können.

**Axiom:** In der Mathematik oder Logik ist ein Axiom ein angenommener Grundsatz oder ein Grundprinzip, das als wahr akzeptiert wird, weil es selbstverständlich oder willentlich gesetzt ist. „Nichts kann gleichzeitig und in gleicher Weise sein und nicht sein“ ist ein Beispiel für ein Axiom.

**Empathie:** die Fähigkeit, die Gefühle, Gedanken und Emotionen anderer wahrzunehmen, zu teilen oder abzuleiten, basierend auf der Anerkennung des anderen als ähnlich, d. h. als ähnliche Person mit einem eigenen Geist.

**Selbsterkenntnis:** das Wissen um sich selbst, dieses wird in zahlreichen psychologischen Texten verwendet, insbesondere in der Evolutionspsychologie. Es ist die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung und die Fähigkeit, sich selbst als Individuum zu erkennen und sich von seiner Umgebung und anderen Individuen zu unterscheiden.

#### INDIVIDUELLER FÖRDERPLAN

##### Was?

In der Beratungsarbeit sozial benachteiligter Jugendlicher im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung/Beruf ist die Förderplanung ein wesentliches Element zur gezielten Förderung der Jugendlichen. In der Förderplanung sind der individuelle Aus- und Weiterbildungsstand der Teilnehmer, die laufenden Vermittlungsaktivitäten sowie die Planung, Überwachung, Bewertung und Steuerung des Aus- und Weiterbildungsprozesses laufend zu dokumentieren und zu überarbeiten.

##### Lernziele:

- Wie praktiziere ich eine strukturierte Unterstützungsplanung?
- Inhalt eines Förderplans
- Der Mehrwert der Bewertung
- Spezifische Inhalte von Übergangsunterstützungsplänen
- Qualitätskriterien

##### Wie benutzt man es?

In der Beratungsarbeit mit sozial benachteiligten Jugendlichen spielt zunächst die Beziehungsarbeit eine ganz entscheidende Rolle. Darin sehen wir die Basis für eine erfolgreiche Förderplanung. Nach dem Kennenlernen wird in Einzelgesprächen die aktuelle Ausgangssituation besprochen. Daraus resultierend werden in kleinen Schritten Ziele und notwendige Maßnahmen definiert. Die Ziele

und Maßnahmen werden regelmäßig evaluiert, aktualisiert und gegebenenfalls angepasst.

**Dauer:**

0,5 -1 Stunde pro Beratungstermin

**Materialien:**

- Bewertungsvorlage, gedruckter Förderplan

**A. THEORETISCHER HINTERGRUND**

Bei der Umsetzung der Förderplanung mit Jugendlichen sind die folgenden Leitsätze zu beachten. Diese hat die Europäische Agentur für sonderpädagogische Förderung und inklusive Bildung für die Übergangsplanung (Schule in den Beruf) formuliert und sie werden an dieser Stelle auch empfohlen (Europäische Agentur, 2006, S. 30):

- Der Jugendliche muss sich aktiv an der Erstellung des Übergangsplans beteiligen.
- Prüfen, ob andere Personen, z. B. die Familie einbezogen werden sollten.
- Sind weitere Partner/Experten/Organisationen des Sozialhilfesystems einzubeziehen?
- Die Planung muss flexibel auf veränderte Wertvorstellungen und Erfahrungen reagieren.

Dabei wird auch auf die Funktionen der Förderpläne eingegangen, die diese idealerweise erfüllen können. Neben dem rechtlichen Aspekt haben Förderpläne für Jugendliche eine Orientierungsfunktion: Wie sieht meine nahe Zukunft im Hinblick auf meine Berufsausbildung aus? Durch die Förderpläne wird den jungen Erwachsenen auch Feedback zum Lernfortschritt, der Zielerreichung und dem Kompetenzerwerb gegeben.

In der Literatur werden zahlreiche Empfehlungen für Form und Inhalt von Förderplänen gegeben. Diese bestehen in der Regel aus einem Deckblatt und dem eigentlichen Förderplan (oft als Tabelle – siehe Anhang).

Andere wichtige Kategorien, die erwähnt werden sollten:

- Unterstützungs-/Entwicklungsbereiche
- Förderziele
- Unterstützungsmaßnahmen
- Möglichkeit der Auswertung
- Aktualisierungsdatum
- Produktionsverträge
- Partner

### **Qualitätskriterien**

Damit der Plan ein wirksames Instrument ist, sollte es möglichst viele Qualitätskriterien geben:

- Fachliche und sachliche Korrektheit
- Vielseitigkeit: Ein Förderkonzept ist vielseitig, wenn nicht nur mehrere Personen (Jugendliche, Familie, Schule, andere Kooperationspartner) beteiligt sind, sondern auch Ziele in unterschiedlichen Bereichen formuliert werden.
- Flexibilität zeigt sich in der laufenden Evaluierung und Anpassung des Plans an aktuelle Gegebenheiten.
- Grenzen und Schwerpunkte setzen: Ein Förderplan sollte maximal drei Förderschwerpunkte (Förderbereiche) umfassen. Dies ist notwendig, damit es nicht zu einer Überforderung kommt.
- Kommunizierbarkeit: Ein Förderkonzept ist dann kommunizierbar, wenn es von allen Beteiligten verstanden wird.
- Individuelle Abstimmung

- Sparsamkeit in Vorbereitung, Durchführung und Aktualisierung: Sparsamkeit kann durch begrenzten und flexiblen Einsatz des Förderplans erzielt werden. Auch eine Kooperation und die Einbeziehung junger Menschen und ihrer Familien können dazu einen Beitrag leisten, indem die Fördermaßnahmen auf mehrere Personen verteilt werden.
- Bezug zur Arbeits- und Umweltwelt, zum Arbeitsmarkt und zu den Anforderungen aus der Praxis. Auch die Fähigkeiten zur eigenständigen Lebensführung und Selbständigkeit junger Menschen müssen bei der Planung des Übergangs berücksichtigt werden.
- Verpflichtung: Dies ist erreicht, wenn sich die Beteiligten mit ihrer Unterschrift zum Übergangsplan „verpflichten“, zeigen, dass die formulierten Ziele erreicht und Maßnahmen umgesetzt werden sollen.
- Dokumentation: Ein Unterstützungsplan sollte immer schriftlich festgehalten werden.
- Evaluation: Jeder Förderplan sollte evaluiert werden, um den Lernfortschritt zu überprüfen. Bemerkt der Jugendliche also seine Fortschritte, dann steigt auch die Selbstwirksamkeit und die Effektivität kann weiter gesteigert werden.

Siehe Melzer (2010 und 2014)

## **B. TOOL PROZESS**

- a. Einschätzung, Selbsteinschätzung des Jugendlichen
- b. Definition der Ziele, an welchen Kompetenzen soll gearbeitet werden
- c. Vereinbarung der entsprechenden Maßnahmen
- d. Bestimmung des Zeitrahmens
- e. Zielkontrolle/-überwachung

## Reflexionsfragen:

- Wird der Jugendliche in die Zielformulierung eingebunden?
- Basiert die Zielformulierung auf der Weiterentwicklung der Stärken?
- Wurden potenzielle Partner identifiziert und benannt?
- Sind die Zeitpläne und Fristen praktikabel?

## Einschränkungen:

- Der Jugendliche ist selbst nicht bereit für einen Entwicklungsprozess.
- Die Beratung erfolgt nicht auf freiwilliger Basis.

## Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:

European Agency for Special Needs Education and Inclusive Education (2006).  
*Individuelle*

*Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf.* Middelfart:  
[https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans\\_itp\\_de.pdf](https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_de.pdf)

Melzer, C. (2014). Förderplanung. In U. Heimlich, R. Stein & F. Wember (Hrsg.),  
*Handlexikon Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen* (S. 125-128).  
Stuttgart: Kohlhammer.

Datum:

## 1. Basisdaten – Trainee

<b>Name</b>			
<b>Geburtsdatum</b>			
<b>Adresse</b>			
<b>Tel.:</b>		<b>Mobil:</b>	
<b>E-Mail</b>			
<b>Beruf</b>			
<b>Ausbildungs- betrieb</b>			
<b>Beginn</b>		<b>Geplantes Ende</b>	

	Sehr gut	Gut	Fortgeschritten	Anfänger	Keine
<b>GRUNDLEGENDES SPRACHNIVEAU</b>					
(Sprache des Aufnahmelandes)					
Muttersprache					
Andere Sprachen					
<b>GRUNDLEGENDE SCHULBILDUNG</b>					
Lesekompetenzen					
Schreibkompetenzen					
Sprechkompetenzen					
Geschäftswissen					
Mathematik					
<b>BASISKOMPETENZEN</b>					
Durchhaltevermögen/Ausdauer					
Kritikfähigkeit					
Motivation					



Selbstbewertung					
Sorgfalt					
Verantwortungsbewusstsein					
Zuverlässigkeit					
<b>METHODISCHE KOMPETENZEN</b>					
Lernfähigkeit					
Medienkompetenzen					
Problemlösungskompetenzen					
Selbstorganisation					
<b>SOZIALE KOMPETENZEN</b>					
Teamarbeit					
Kommunikationsfähigkeit					
Konfliktfähigkeit					
Angemessenes Benehmen					
<b>ARBEITSVERHALTEN</b>					
Arbeitsbereitschaft					
Arbeitsergebnis					
Ausdauer					
Konzentrationsfähigkeit					
Lernbereitschaft					
<b>FACHLICHE FÄHIGKEITEN</b>					

## 2. Schwerpunkte für die Unterstützung

HAUPTZIEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

EINZELZIELE					
KOMPETENZ	DESCRIPTION OF OBJECTIVES	TO BE REACHED UNTIL	TASK DESCRIPTION	STATUS OF THE OBJECTIVE	PERSON RESPONSIBLE
Generelles Sprachniveau					
Grundlegende schulische Kompetenzen					
Grundlegende Kompetenzen					
Methodische Kompetenzen					
Soziale Kompetenzen					
Arbeitsverhalten					
Fachliche Fähigkeiten					

### 3. 3. Relevante Fristen für den Unterstützungsplan

---

DATUM	KURZE BESCHREIBUNG	BESCHREIBUNG	DURCHGEFÜHRT VON

#### 4. 4. Erwartete Maßnahmen und Empfehlung

<b>Ausbildungsziel oder Berufseinstieg:</b>	Wird voraussichtlich erreicht	Eher kritisch	Wird voraussichtlich nicht erreicht
<b>Empfehlungen:</b>			

Datum:

Datum:

Unterschrift Trainee:

Unterschrift Fachleiter:

## EINSCHÄTZUNG UND BEWERTUNG VON NON-FORMALEN KOMPETENZEN

### Was?

Das Erkennen und die Bewertung non-formal erworbener Kompetenzen junger Menschen ist wichtig für ihre berufliche und damit verbundene gesellschaftliche Integration. Gerade benachteiligte Jugendliche haben oft keine oder nur geringe formale Qualifikationsnachweise. Daher ist für sie der Nachweis nicht-formaler Kompetenzen von besonderer Bedeutung.

### Lernziele:

- Information und Beratung für Jugendliche
- Ermittlung und Beschreibung nicht-formaler Kompetenzen
- Bewertung und Anerkennung dieser Kompetenzen

### Wie benutzt man es?

Benachteiligte Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf haben oft Probleme, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, weil sie keine oder nur schlechte Schulzeugnisse haben. Viele von ihnen verfügen jedoch über nicht formal erworbene Kompetenzen, die für den beruflichen Aufstieg ebenso wichtig sind. Sie können aus dem beruflichen Bereich wie z. B. Staplerschein oder Führerschein, aus dem sozialen Bereich (z.B. ehrenamtliche Jugendarbeit / Gruppenleitung), aus dem technischen Bereich (IT-Kenntnisse) oder aus dem internationalen Bereich (Auslandserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse) sein. Wenn all diese Kompetenzen erhoben und beschrieben sind, verbessern sie die Berufsbildungs- und Beschäftigungschancen.

### Dauer:

- 1 bis 2 Beratungstermine mit ausgebildeten Fachkräften zur Identifizierung und Beschreibung nicht-formaler Kompetenzen
- 1 Termin bei einer zuständigen Stelle für die Anerkennung von Kompetenzen

- Idealerweise ein weiterer Termin zur Zertifizierung (formelle Zertifizierung) der Kompetenzen

### Materialien:

Zur Erhebung nicht-formaler Kenntnisse und Fähigkeiten können verschiedene Methoden eingesetzt werden, z. B. Kompetenzfeststellung, Kompetenzprofil (z. B.: TalentKompass NRW)

- ProfilPASS; [www.profilpass-fuer-junge-menschen.de](http://www.profilpass-fuer-junge-menschen.de)
- Handwerkliche Motorikprüfung, e.g. HAMET

DIA-TRAIN – Diagnostik- und Trainingseinheit für Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf

### Liste nicht-formaler Kompetenzen

- **KOMMUNIKATION:** einschließlich schriftlicher, verbaler und nonverbaler Kommunikation. Es ist die Fähigkeit, mit der Person, mit der man kommunizieren möchte, angemessen zu sprechen/schreiben/sich zu verhalten.
- **ÖFFENTLICHES SPRECHEN:** Fähigkeit, klar zu sprechen und Informationen effektiv zu präsentieren.
- **TEAMWORK:** Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten (indem Verantwortlichkeiten geteilt, effektiv kommuniziert, Aktivitäten delegiert werden), um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.
- **ZEITMANAGEMENT:** Aufgaben innerhalb einer vorgegebenen Frist erledigen und pünktlich sein.
- **FÜHRUNG:** Auch, wenn die Person keine Führungsposition innehat, ist es wichtig, proaktiv zu sein, Ziele zu setzen, Entscheidungen zu treffen und Aktivitäten zu priorisieren.
- **FLEXIBILITÄT:** Es ist die Fähigkeit, bereit zu sein, sich zu ändern, unterschiedliche Perspektiven zu verstehen und den Arbeitsablauf an veränderte Bedarfe anzupassen.

- **PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN:** umfasst die Fähigkeiten, die es Mitarbeitern ermöglichen, am Arbeitsplatz gut mit anderen zu interagieren, wie beispielsweise kreatives Denken, emotionale Intelligenz und das Wissen um Grenzen.
- **LEARNABILITY (LEARN TO LEARN):** Da das heutige Wissen so schnell veraltet, muss man immer bereit und willens sein, neue Dinge zu lernen, wie es der Job erfordert.
- **RESILIENZ:** Fähigkeit, Hindernisse und Misserfolge zu überwinden, indem man sich auf die langfristigen Ziele konzentriert.
- **BEWEGLICHKEIT:** um entsprechend auf die Bedarfe am Arbeitsplatz reagieren zu können.
- **ZUSAMMENARBEIT:** Fähigkeit, zusammenzuarbeiten, Wissen zu teilen und zum Team beizutragen.
- **EMPATHIE:** Fähigkeit, Dinge aus der Perspektive eines anderen zu sehen, indem man seine Emotionen und Reaktionen versteht.
- **KREATIVITÄT:** in der Lage zu sein, über die Gegenwart hinauszublicken und sich zukünftige Möglichkeiten vorzustellen.
- **PROBLEMLÖSUNG:** in der Lage sein, Herausforderungen alleine zu bewältigen / effektive Mitglieder einer Gruppe.
- **VERHANDLUNG:** in der Lage sein, Ziele zu erreichen und gleichzeitig Beziehungen aufzubauen.
- **SPRACHLICHE UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ:** Anpassung an Kollegen und Geschäftspartner aus anderen Ländern und Kulturen während des Trainings und der Arbeit.
- **IT- UND MEDIENKOMPETENZ:** Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien für Schulungszwecke – insbesondere in Zeiten der COVID-19-Pandemie, in denen der persönliche Kontakt eingeschränkt ist.

## **A. THEORETISCHER HINTERGRUND**

Zur formalen Bildung gehören (zumindest in Deutschland) nur die Abschlusszeugnisse von allgemeinbildenden Schulen und Hochschulen sowie die Abschlusszeugnisse von beruflicher Aus- und Weiterbildung. Alle anderen erworbenen Fähigkeiten, und die weitaus meisten davon werden im Laufe des Lebens erworben, sind nicht-formale und informelle Fähigkeiten. Allerdings sind die Kenntnisse und Fähigkeiten oft nicht sichtbar und damit nicht nutzbar, z.B. für Ausbildung und Beruf.

Deshalb müssen Verfahren gefunden und angewendet werden, um diese Kompetenzen zu erheben und zu beschreiben. In einem weiteren Schritt können sie wie die formalen Kompetenzen in den nationalen Qualifikationsrahmen eingeordnet werden. Mit dem Referenzrahmen „Europäischer Qualifikationsrahmen“ (EQR) erleichtert dies die europaweite Vergleichbarkeit.

Bei der Ermittlung nicht-formaler Kompetenzen gehen wir von einem breiten Bildungsbegriff aus, der die Vermittlung und den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten, persönlichen und sozialen Kompetenzen und Werten umfasst.

## **B. TOOL PROZESS**

Die Anerkennung und Bewertung nicht-formal erworbener Kompetenzen erfolgt in folgenden Schritten:

- a. Information und Beratung (zu nicht-formalen Kompetenzen)
- b. Ermittlung und Identifizierung der nicht-formalen Kompetenzen (Kompetenzfeststellung)
- c. Dokumentation und Bewertung der nicht-formalen Kompetenzen (durch Selbst- und Fremdeinschätzung)
- d. Validierung und Zertifizierung der nicht-formalen Kompetenzen (Bestätigung durch eine zuständige Stelle / Behörde)

## Reflexionsfragen:

- Welche Personen oder Institutionen sind in der Lage, non-formal erworbene Kompetenzen zu ermitteln und zu beschreiben?
- Welche Institution (Behörde) ist befugt, den Erwerb nicht-formal erworbener Kompetenzen zu bescheinigen (d. h. ein Zeugnis oder ein gültiges Zertifikat auszustellen)?
- Nach welchen Regelungen bzw. Richtlinien können die erworbenen Kompetenzen – und auf welchem Niveau – in den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen eingeordnet werden?

## Einschränkungen:

Zur Anerkennung und Bewertung non-formal erworbener Kompetenzen stehen weder geeignete Personen oder Institutionen noch Mittel zur Verfügung.

## Ressourcen, Referenzen & Verfügbarkeit:

Top Skills Professionals Need for Workplace Success  
<https://www.thebalancecareers.com/top-skills-every-professional-needs-to-have-4150386>

The 12 Most Important Skills You Need To Succeed At Work

<https://www.forbes.com/sites/nataliapeart/2019/09/10/the-12-most-important-skills-you-need-to-succeed-at-work/?sh=174e2e51c6ab>

Top 20 skills you need to develop your career [http://mystarjob.com/articles/story.aspx?file=/2013/6/22/mystarjob\\_careerguide/13226186&sec=mystarjob\\_caree](http://mystarjob.com/articles/story.aspx?file=/2013/6/22/mystarjob_careerguide/13226186&sec=mystarjob_caree)

In Deutschland gibt es bereits einige Verfahren zur Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, z. B. "Valikom – Validierung informell erworbener Kompetenzen in der Berufsbildung"

<https://www.bmbf.de/de/validierung-informell-erworbener-kompetenzen-in-der-berufsbildung-valikom-11806.html>



Im Rahmen der OECD-Aktivität „Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen“ liegt in Deutschland ein Bericht des Bundesbildungsministeriums (BMBF) vor: [www.OECD.ORG/Germany/41679629.pdf](http://www.OECD.ORG/Germany/41679629.pdf)

Die Katholische Jugendsozialarbeit in Deutschland hat gemeinsam mit weiteren Partnern ein Eckpunktepapier zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen junger Menschen herausgegeben: Rita Bergstein et al.: Kompetenzen junger Menschen anerkennen – den Berufseinstieg fördern, Berlin 2016

[www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Eckpunktepapier\\_Juni\\_2016\\_final.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Eckpunktepapier_Juni_2016_final.pdf)

Die Bertelsmann Stiftung hat ein Verfahren zur Feststellung der beruflichen Qualifikation entwickelt: “Myskills – berufliche Kompetenzen erkennen”

[www.myskills.de](http://www.myskills.de)

Es gibt “European guidelines for the validation of non-formal and informal learning” (2018):

[www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8610](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8610)

## Glossar:

Nach OECD-Definitionen:

- *Formales Lernen*: Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext stattfindet (z. B. Schule, Berufsausbildung)
- *Non-formales Lernen*: Lernen als geplante Aktivität, die außerhalb der Hauptbildungs- oder Berufsbildungssysteme stattfindet, z. auch in der Jugend(sozial)arbeit / Jugendfachhilfe
- *Informelles Lernen*: Es findet im Alltag, im Beruf, in der Familie oder in der Freizeit statt und ist daher nicht immer beabsichtigt

## Note:

Die hier vorliegenden Dokumente/Texte wurden aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Aus lesetechnischen und gestalterischen Gründen wurde das generische Maskulinum im Deutschen Text beibehalten. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Reference IO:	IO2
IO Leader:	P2: Centro San Viator
Project Title:	The Employable Youth: It Works!
Project Acronym:	It Works!
Project Number:	2019-1-DE02-KA202-006136

## Impressum

Text:

Introduction: Centro San Viator

Working with a group: The Inclusion Network

Competencies for professionals: Piteå kommun

Integration techniques: Nevo Parudimos

Self-Reflection / Self-Evaluation: IEKEP

Communication: Centro San Viator

Counselling process: BAG KJS and YES Forum

Coediting and design: YES Forum

Alle Links mit Stand vom 17.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.