

Innovatives Curriculum für Erwachsene zum Einschätzung und Verbesserung der Soft skills

IO2 Soft Skills Assessment Tool und Individuelle Zielfindung –
Report und Entwicklung eines “idealen” Tools

Heike Kölln-Prisner

Hamburg Volkshochschule



Inhaltsverzeichnis

1. Ziel
2. Zielgruppen
 - 2.1. Erwachsenenbildner/innen oder Trainer/innen
 - 2.2. Erwachsenenbildungsorganisationen
 - 2.3. Arbeitslose Personen mit geringer formaler Bildung
3. Assessment von Soft Skills (SSA)
 - 3.1. Anforderungen
 - 3.2. Ausgewählte Tools der Partner
 - 3.3. Kriterien
 - 3.4. Schlussfolgerungen
 - 3.5. Beschreibung eines "idealen" Toolkits
4. Richtlinien für Trainer, die die SSA –Tools nutzen wollen
 - 4.1. Wissen
 - 4.2. Fähigkeiten
 - 4.3. Kompetenzen
 - 4.4. Einstellung
5. Individuelle Zielfindung: Methoden und Dokumentation, Nachsorge
 - 5.1. Anforderungen an den Prozess der individuellen Zielfindung (GMM)
 - 5.2. Vorhandene Methoden
 - 5.3. "Ideale" Methoden: Vorgehen
6. Zertifizierung: Wege, Anforderungen, existierende Methoden
7. Referenzen
8. Anhänge
 - 8.1. Tools für Soft Skill Assessment, von den Partnern gefunden
 - 8.2. Tools für GMM, von den Partnern gefunden
 - 8.3. Einführung in eine Kurzbeschreibung für ein "IDEALES TOOLKIT FÜR DAS ASSESSMENT VON SOFTSKILLS"
 - 8.4. Die Nutzung des SSA-Tools
 - 8.5. Kurzbeschreibung des Prozesses der individuellen Zielfindung



1. Ziel

Das Ziel dieser Projektaufgabe innerhalb des Projekts ICARO war es, die Wichtigkeit von Soft Skills hervorzuheben für Personen, die eine Arbeit suchen, besonders wenn sie kein hohes formales Ausbildungsniveau erreicht haben.

Oft haben diese Personen Kompetenzen gewonnen durch Zeiten der non- formalen oder informellen Bildung und ein Assessment von Soft Skills kann diese Bildungsbemühungen dokumentieren.

Darüber hinaus war es Ziel, über die Situation in den verschiedenen Partnerländern zu berichten. Die Erwartung, dass solche Instrumente selten sind, war zu beweisen oder war zu widerlegen. . Darüber hinaus hatten die Projektpartner das Ziel, ein einzigartiges Werkzeug für SSA für den Einsatz im Projekt und darüber hinaus bereitzustellen

Die in diesem Projekt entwickelten Tools werden in der Hoffnung entwickelt, dass sie die EU-Community und die nationale Diskussion inspirieren können und die Debatte über die Notwendigkeit, Soft Skills zu bewerten, anregen, besonders für Personen mit geringer formaler Bildung.

Nicht zuletzt hatte dieser Teil des Projekts das Ziel, eine Grundlage für IO 3, den Kurs, zu legen. Ob es sich um die Ausbildung für die Zielgruppe der Arbeitslosen handelt, in der die Teilnehmer die Gelegenheit bekommen sollen, ihre Soft Skills zu beurteilen (oder zu verbessern) oder das Training für Erwachsenenbildners/der Trainerin: die Teilnehmer sollen in diesem Kurs lernen, wie man solche Assessments auf die Bedürfnisse der oben genannten Zielgruppe abstimmt.

2. Zielgruppen

Die Zielgruppen dieses Projekts sind:

- a) Arbeitslose Personen mit einem geringen Level formaler Bildung (besonders dabei berücksichtigt werden Personen über 50 Jahren)

Statistiken auf EU-Ebene zeigen, dass die Beschäftigungsquote von Personen mit einem niedrigen formalen Bildungsniveau im Vergleich zu denjenigen mit einem mittleren oder hohen formalen Bildungsniveau in der EU unter dem Durchschnitt liegt (52,7% Beschäftigungsquote bei niedrigem Niveau, 73,4% auf mittlerem Niveau und 83,7% auf hohem Niveau, und dieser Prozentsatz hat sich als Folge der Krise zwischen 2008 und 2014 von 56,6% im Jahr 2008 auf den oben genannten Prozentsatz verschlechtert. Die Arbeitslosenquote von Arbeitnehmern mit niedrigem Bildungsniveau in der gleichen Zeit ist von etwa 10% im Jahr 2008 auf 17-18% im Jahr 2014 (alle EU-Länder) gestiegen, was darauf zurückzuführen ist, dass die Zahl der Stellenangebote gesunken ist bei Personen mit einem geringen Qualifikationsniveau ist der Anteil an Stellenangeboten übertroffen worden, am schwierigsten ist die Altersgruppe der über 50-Jährigen aus mehreren Gründen: Ihre Ausbildung kann veraltet sein, ihre Teilnahme an Weiterbildungen ist meistens niedrig, und Arbeitgeber sind zweifelhaft darüber t Gruppe.

Es besteht die Notwendigkeit, diese gefährdete Gruppe stärker zu unterstützen. Eine Möglichkeit, ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, besteht darin, die Kompetenzen

außerhalb oder außerhalb des technischen Wissens und der Erfahrung zu zeigen, z. im Bereich der Soft Skills.

b) Erwachsenenbildner/innen und Trainer/innen

Wenn es für Arbeitslose mit einem niedrigen Bildungsniveau notwendig ist, Möglichkeiten anzubieten, dann sind Erwachsenenbildner/Trainer/innen die richtige Gruppe, um diese Wege zu bieten. Dies bedeutet, dass diese Pädagogen selbst über die Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen müssen, um diese Personen zu unterstützen und Instrumente zu finden und zu nutzen, um Kompetenzen sichtbar und möglicherweise zertifizierbar zu machen.

Erwachsenenbildner/Trainer/innen stehen meist für ihr Fachgebiet (IKT, Sprache, Gesundheit usw.), aber sie müssen lernen, zwischen diesen Bereichen zu suchen und nach Fähigkeiten zu suchen, die nicht auf einen bestimmten Berufsbereich ausgerichtet sind, sondern sektorübergreifend sind. Das Internationale Training für Erwachsenenbildner/Trainer/innen ist bestrebt, dies zu ermöglichen.

c) Erwachsenenbildungsinstitutionen

Anbieter von Erwachsenenbildung (öffentlich, privat) könnten daran interessiert sein, eine Reihe von Tools kennenzulernen, die sie in unterschiedlichen Zusammenhängen einsetzen können: Entweder in Projekte von Förderlinien eingebettet, die arbeitslosen Personen auf dem Arbeitsmarkt helfen sollen; oder

als ein einziges Angebot in ihrem Kursprogramm und damit als eine Gelegenheit für Arbeitslose, mehr über sich selbst zu erfahren, aktiviert zu werden und einen Weg in den Job zu finden. Auch als Stand-Alone-Angebot können Kurse zu diesen Themen (Soft Skills Assessment) von Staatl. Stellen oder Jobagenturen etc. finanziert werden.

Erwachsenenbildungsinstitutionen, die sich mit der Zielgruppe der arbeitslosen Personen mit geringer formaler Bildung befassen, suchen nach Instrumenten zur Bewertung von Soft Skills. Dies ist das Ergebnis von Anfragen der Projektpartner unter den Mitgliedern der lokalen Aktionsgruppen.

3. Assessment von SoftSkills

In Anbetracht der oben genannten Situation in Bezug auf Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, die Tatsache, dass viele dieser Gruppen in den jeweiligen Ländern zu den "niedrig ausgebildeten" Arbeitssuchenden gehören, kann die Bewertung und möglicherweise Zertifizierung von Soft Skills ein Mittel sein um die Chancen bei der Jobsuche zu erhöhen.

Arbeitslosigkeit ist seit der Wirtschaftskrise seit 2008 ein ständiges Thema, dessen Auswirkungen nie vollständig überwunden werden konnten. In der Folge hat die Mobilität in ganz Europa viele Menschen entwurzelt, insbesondere junge Menschen unter 30 Jahren. Manchmal werden ihre Qualifikationen in ihrem neuen Land ihrer Wahl nicht anerkannt. Das bedeutet nicht, dass sie keine Fähigkeiten haben. Diese Fähigkeiten können geschätzt werden.

Die Notwendigkeit einer Soft Skills Assessment wurde durch die Flüchtlingskrise im Jahr 2015 stark erhöht, auch wenn die EU-Länder dadurch unterschiedlich beeinflusst wurden. In Hamburg hat ein neues Projekt (mit einer Laufzeit von 6 Jahren) die Aufgabe, die formellen und informellen Fähigkeiten aller nach Hamburg kommenden Flüchtlinge zu bewerten, um so schnell

wie möglich ein Praktikum in Beruf oder Ausbildung zu finden. Die Forschungsergebnisse der Partner zeigten jedoch, dass nur sehr wenige Instrumente zur Bewertung von Soft Skills angeboten werden.

a. Voraussetzungen

Die Anforderungen als Werkzeug zur Erfüllung der Anforderungen eines EU-Projekts sind folgende:

- Das Instrument muss Beginn des Projekts in den Partnerländern einsetzbar sein, aber nach Ablauf der Projektlaufzeit möchten wir andere Partner in ganz verschiedenen Ländern in der gesamten EU informieren. Daher muss das Tool nutzbar sein (was nicht bedeutet, dass wir es in alle EU-Sprachen übersetzen werden).
- Folglich kann das Instrument nicht auf ein bestimmtes System der Berufsbildung oder auf den Arbeitsmarkt im Allgemeinen festgelegt werden. In den verschiedenen EU-Ländern erleben wir sehr unterschiedliche Systeme der beruflichen Erstausbildung oder der beruflichen Weiterbildung (CVET). Diese Unterschiede haben manchmal ihre Wurzeln im Schulsystem, sind oft auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Tatsache zurückzuführen, dass Volkswirtschaften unterschiedlich gestaltet sind. Z. B. können in einem Land, in dem viele KMU existieren, normalerweise nicht viele Firmen gefunden werden, die eine betriebliche Weiterbildung anbieten. Aufgrund der Tatsache, dass viele Länder in der EU das duale Berufsbildungssystem nicht eingeführt haben, sondern eher eine berufliche Erstausbildung über Schulen anbieten, werden die Erfahrungen und das Wissen für die Ausbildung in Organisationen bereitgestellt, die nicht aktiv auf dem Arbeitsmarkt tätig sind.
- In Deutschland, Österreich und einigen anderen Ländern haben Unternehmen in der Folge eine hohe Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit einer Erstausbildung entwickelt. .
- Als Projektpartner wollen wir die Debatte über Soft Skills Assessment und die Notwendigkeit von Tools beeinflussen, die es professionellen Mitarbeitern ermöglichen, Soft Skills zu bewerten oder zumindest den Bewertungsprozess zu überwachen. Indem wir selbst ein Werkzeug anbieten, regen wir diese Debatte an. Das bedeutet aber, dass das Instrument offen sein muss, um auf nationaler Ebene angepasst werden zu können (ohne die Kriterien zu verletzen) und um wichtige Elemente zu ergänzen, die für den Erwerb einer Arbeit in einem bestimmten Land notwendig sind (z.B. Sprachkenntnisse mit Niveau, Auslandserfahrung usw.).

b. Ausgewählte Tools der Partner

Die Partner hatten die Aufgabe, Tools für das Assessment von Soft Skills (SSA) während der Recherche am Beginn des Projekts zu finden. Sie initiierten je eine Gruppe von verantwortlichen und interessierten Partnern ihres eigenen Netzwerks oder von Regierungsstellen wie Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen usw., die sogenannten Local Action Groups (LAG). Die LAG-Mitglieder erhielten einen Fragebogen, in dem sie (unter anderem) befragt wurden, ob sie einen SSA-Bedarf sehen und ob sie irgendwelche Werkzeuge für SSA kennen. Die Ergebnisse waren überraschend und unterstreichen gleichzeitig die Wichtigkeit dieses Projekts: Viele LAG-Mitglieder in den Partnerländern waren der Meinung, dass SSA benötigt wird (Gründe wie oben erwähnt), aber gleichzeitig war sehr wenig bekannt über bestehende Tools für SSA.

Umfangreiche Recherchen der Partner führten zumindest zu einigen SSA-Tools, die im Anhang aufgeführt sind, nach Partnerländern. Aber trotz vieler Bemühungen konnten in Griechenland und Irland gar keine Tools gefunden werden. Belgien, als ein Partner mit einem etwas anderen Zweck in dem Projekt, war nicht verpflichtet zu einer Recherche. Alle Partner erhielten eine Vorlage, um über ihre Ergebnisse zu berichten

Dies ist das Ergebnis:

Spanien:

Spanische Partner stellten zwei Instrumente vor, das zweite erst nach einer umfangreichen Recherche.

Eines wurde von uns selbst entwickelt ("Tab-Control") und deckt tatsächlich eine breite Palette von Soft Skills ab, einschließlich Sprachbeherrschung usw.

Der zweite, "eLene4work", wurde im Rahmen eines EU-Projekts entwickelt und richtet sich zunächst an Jugendliche.

Lithauen:

In Litauen haben die Partner zwei Instrumente benannt, die beide mit der Finanzierung von EU-Projektfinanzierungslinien entwickelt wurden, und beide sind Online-Tools. Das Tool "JobYes" ist ein kurzes Werkzeug und kann leicht angepasst und vergrößert werden, um mehr Bereiche abzudecken.

Belgien

Der belgische Partner hat zwei Erasmus + -Projekte gefunden, die Tools für Assessments entwickelt haben: "Hard-Soft-Skill-Kartierung Ihres Karriereweges (Projektkoordinator Liceul Charles Laugier, Rumänien)", um innovative Tools zur Unterstützung der kontinuierlichen Entwicklung der hochgradig übertragbaren Fähigkeiten von Lernenden zu entwickeln die Motivation der Schüler durch die Förderung von Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch, die Förderung von Kreativität und Peer-Assessment ", dachte diese Projektwebseite; zweites Projekt, "i-pool- Interaktiver Pool von Tools zur Verbesserung der Grundkompetenzen und Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen", die den interaktiven Pool (Paket) dieser Tools in Form einer Online-Datenbank entwickeln, die eine Kategorisierung und Bewertung bestehender Tools und Hinzufügen von neuen, sowie Empfehlung für andere Anwendungen.

Deutschland:

In Deutschland haben die Projektpartner 3 Tools gefunden, eines für die Bewertung von digitalen Tools, eines für Soft Skills und eines für eine Vielzahl von Skills, inkl. Soft Skills ("Profil-PASS"). Alle Instrumente sind im Einsatz, teilweise wurden sie von nationalen oder EU-Einrichtungen finanziert, und zumindest das Tool Profile PASS ist bekannt, wird aber nicht sehr häufig verwendet, mit Ausnahme der Verwendung von Frauen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

EU- Level:

Natürlich gibt es auf EU-Ebene bereits Instrumente, um Ihre Soft Skills wie den Europass zu evaluieren oder zu sammeln. Sie sind den Gemeinschaften in den jeweiligen Partnerländern gut

bekannt und müssen nicht beschrieben werden, da sie auf vielen EU-Websites verfügbar sind. Für weitere Informationen siehe <https://europass.cedefop.europa.eu>, das Tool wird in allen EU-Sprachen bereitgestellt.

4. Kriterien

Die Kriterien, die wir als Projektteam als wesentlich für ein Tool zur Bewertung von Soft Skills gewählt haben, unterscheiden sich von den Anforderungen, die wir im Rahmen eines EU-Projekts berücksichtigen müssen. Sie gelten unserer Meinung nach für alle Werkzeuge. Sie basieren auf professionellen Standards und professioneller Ethik. Die Kriterien, die wir ausgewählt haben, sind ein Ergebnis des Screenings der vorhandenen Werkzeuge, die wir in unserer Forschungsphase gefunden haben.

Dies sind unserer Meinung nach:

- **Theoriebasiert:** Ein Werkzeug zur Bewertung von Soft Skills muss eine theoretische Grundlage haben. Z.B. In Lerntheorien wie der Transitional Learning Theory von J. Mezirow ist die Idee, dass Lernen durch Übergangsepisoden im Leben ausgelöst werden kann, wenn und nur wenn sie in einen Rahmen von Werten reflektiert und eingefügt werden, wodurch sich dieser Rahmen verändert. Diese Theorie ist entscheidend für das Verständnis, warum SSA an sich ein Lernergebnis haben kann.
- **Ressourcenorientiert:** Viele Fragebögen oder Werkzeuge, die zur Bewertung von Fähigkeiten eingesetzt werden, sind stark defizitorientiert, sie zeigen sehr oft, was man nicht erreichen kann. Um das Lernen zu fördern, ist es wichtig, sich auf die vorhandenen Ressourcen zu konzentrieren und sie so gut wie möglich zu bewerten. Das Paradigma der Ressourcenorientierung in der sozialen Arbeit und Bildung entstand zu Beginn dieses Jahrhunderts. Ressourcen sind als Merkmale und Merkmale einer Person definiert; Sie sind immateriell und können emotionaler, sozialer, psychologischer, physischer oder ökonomischer Natur sein.
- **Partizipativ:** Erwachsene sind unabhängige Individuen, die ihre Ziele für sich definieren. Daher müssen Instrumente zur Bewertung ihrer Fähigkeiten die Möglichkeit bieten, den Prozess und das Ergebnis zu beeinflussen, so dass individuelle Ziele und bevorzugte Strategien berücksichtigt werden.
- **Reflektierend:** Der Prozess der Beurteilung der eigenen Fähigkeiten wird oft von einem Rückblick auf frühere Erfahrungen begleitet. Dies sollte unterstützt werden, um über vergangene Lernerfahrungen und Erfolge / Kämpfe nachzudenken. Dies ist ein Lernergebnis.
- **Beschreibung von Lernergebnissen:** In Übereinstimmung mit dem EU-Modell von Qualifikationen sollten Assessments die Beschreibung von Lernergebnissen, nicht nur von Fakten / Graden, zum Ziel haben.

- evidenzbasiert: Die Beurteilung von Soft Skills sollte auf Evidenz basieren, z. B. Beobachtung, Dokumentation, Zeugenwissen;
- Personalisiert: Der Beurteilungsprozess muss sehr personalisiert sein. Auch in Gruppensettings muss der Fokus auf den Individuen liegen.
- Wertschätzung: Hand in Hand mit den Kriterien der Ressourcenorientierung geht die Notwendigkeit, wertschätzend zu sein. Die verwendeten Werkzeuge müssen eine integrierte Bewertung der erworbenen Fähigkeiten, der Lernschritte während des Prozesses und am Ende des Prozesses ermöglichen.
- Orientiert an der zukünftigen Aneignung von Fähigkeiten: Die Beurteilung von Soft Skills sollte die Möglichkeit bieten zu zeigen, was noch gelernt, erworben oder versucht werden kann. Insofern sollte ein Werkzeug zur Bewertung nicht das Ende, sondern möglicherweise der Beginn eines in Intervallen wiederholten Prozesses sein.
- Einfacher Zugang und niedrige Kosten: Teilnehmer, die der Zielgruppe der Arbeitslosen angehören, haben in der Regel kein Budget für die Bewertung von Soft Skills. Daher sollten die Werkzeuge für keine oder geringe Kosten bereitgestellt werden. Und sie sollten leicht zugänglich sein, entweder online oder in anderen Formen.

C. Schlussfolgerungen

Nach Diskussion in der Gruppe kamen wir zu dem Schluss, dass alle vorhandenen Werkzeuge, die wir während der Forschungsphase gefunden haben, verwendet werden können, aber sie müssen den Umständen entsprechen.

Wenn sie in einer Situation verwendet werden, in der die Finanzierung über ein Projekt oder eine dritte Partei erfolgt, können die Kriterien der geringen Kosten vernachlässigt werden, in anderen Situationen kann sie verbieten. Die Online-Tools sind gut für Personen mit den Fähigkeiten, sie zu verhandeln, aber wenn das nicht der Fall ist, sollte Hilfe verfügbar sein. Die Tatsache, dass einige Tools nur einen bestimmten Bereich von Soft Skills abdecken, ist kein Nachteil, solange die Personen, die sie benutzen oder anbieten, sich dessen bewusst sind.

Es ist wichtig, dass die Trainer, die die SSA-Tools verwalten, mit ihnen vertraut sind, damit sie wissen, was zu erwarten ist und was zu erklären ist. So können Enttäuschungen umgangen werden.

d. Description of Ideal Toolkit for Assessment

Unter Berücksichtigung der Anforderungen und Kriterien sowie der bereits vorhandenen Tools und deren Bewertung durch Partner muss das "Ideale" Toolkit für SSA hohe Erwartungen erfüllen.

Als Projektpartner wollen wir die EU-weite und nationale Debatte über Soft Skills Assessment und die Notwendigkeit von Tools beeinflussen, die es professionellen Mitarbeitern ermöglichen, Soft Skills Assessment durchzuführen oder zumindest den Bewertungsprozess zu überwachen. Indem wir die Grundform eines Werkzeugs selbst anbieten, hoffen wir, diese Debatte anzuregen. Das bedeutet aber, dass das Werkzeug offen sein muss, um angepasst werden zu können (ohne die Kriterien zu verletzen) und um wichtige Elemente ergänzt zu werden.

Grob angelegt, basiert es auf den Erkenntnissen des IO 1 (unter Verwendung der wichtigsten Deskriptoren für die Unterpunkte von Soft Skills), es wird eine Online- und eine Offline-Version mit "self and other" -Bewertung anbieten, die evidenzbasiert ist und die Möglichkeit, es in einer narrativen Umgebung zu verwenden, entweder im Person-zu-Person-Setting oder in der Gruppe.

Das Tool kann als Instrument zur Bewertung von Soft Skills auf narrative Weise verwendet werden. Das Tool basiert auf kurzen schriftlichen Einschätzungen, die im Voraus vorbereitet und dann in die Meetings eingeführt werden. Den Überblick über dieses Tool finden Sie im Anhang.

4. Richtlinien für Erwachsenenbildner/innen und Trainer, die das Toolkit für SSA nutzen wollen

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der in den ersten Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelt wurde, hatte weitreichende Auswirkungen auf die europäische und nationale Politik in Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationen. Seit 2012 sollten alle neuen Qualifikationsbeschreibungen dem gleichen Schema folgen und die in einem bestimmten Bereich erforderlichen Qualifikationen / Erfahrungen in diesem Muster unterteilen:

| Wissen | Fähigkeiten | Kompetenz | <i>Einstellung</i> |
|--|---|---|--|
| Damit ist fachliches oder technisches Wissen gemeint | Im Zusammenhang mit dem EQR werden Fähigkeiten als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) und als praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben. | Im Zusammenhang mit dem EQR wird Verantwortung und Autonomie als die Fähigkeit des Lernenden beschrieben, Wissen und Fähigkeiten autonom und verantwortungsbewusst anzuwenden | Für Erwachsenenbildner/innen und Trainer ist es wichtig, dass Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf einer Einstellung basieren (professionell, persönlich) |

Die 4-Spalte wurde von den Projektpartnern hinzugefügt, sie ist nicht Teil des EQR-Musters. Wir als Konsortium sind jedoch der Meinung, dass eine bestimmte Einstellung als grundlegende Grundlage für Kompetenz und Leistung für AE-Ausbilder essenziell ist.

Nach der ersten Umsetzung auf EU-Ebene mussten die nationalen Regierungen und die zuständigen Behörden den EQR an die nationale Nutzung anpassen (z. B. in Deutschland: Der DQR, Deutscher Qualifikationsrahmen).

In den verschiedenen Ländern wurden einige Änderungen in Bezug auf die Beschreibung der drei Hauptbereiche (Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen) und darüber hinaus die Beschreibung der Qualifikationsniveaus vorgenommen. In der ursprünglichen Einrichtung auf EU-Ebene gab es 8 Qualifikationsstufen, die als "grundlegend" (Stufe 1) bis "am weitesten fortgeschritten" (Stufe 8) beschrieben wurden. Der Prozess der Anpassung im Berufsbildungssystem und in EB ist ein fortlaufender Prozess. Für weitere Informationen, siehe Link in 7) .Referenzen.

In Bezug auf die Qualifikationen von EB-Pädagogen kann das Qualifikationsangebot auf die gleiche Weise beschrieben werden. Mit der Einführung von EQUAVET fand diese Idee Gehör und es wurden nicht Qualifikationen von EB -Pädagogen, sondern auch Beschreibungen von Kompetenzbereichen für EB -Anbieter und das Berufsbildungs- oder EB- System im Allgemeinen eingeführt.

Zurückkommend zum Soft Skills Assessment-Prozess, der nicht von den Lernenden selbst und unabhängig durchgeführt wird, sondern von professionellen EB--Pädagogen oder Sozialarbeitern, bietet das Projekt eine Reihe von Qualifikationen (Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) zur Unterstützung des "Idealen Werkzeugs" für SSA in der Praxis. Diese Qualifikationen können auf die gleiche Weise beschrieben werden, wie sie in den EU-weiten oder nationalen Qualifikationsrahmen verwendet werden:

Anforderungen an Erwachsenenbildner/innen und Trainer/innen, die im Bereich des Assessments von Soft Skills arbeiten:

| Knowledge | Skills | Competences | Attitude |
|---|---|--------------------|--|
| Passende Qualifikation, entweder als Hochschulabschluss oder durch lang-jährige Erfahrung . | Fähigkeit zur Selbstreflektion | Zielorientiert | Überzeugt, dass jede/r lernen kann |
| Kenntnis der Zielgruppe, ihrer Bedürfnisse, ihrer sozialen und ökonomischen Situation und Bildungsbedürfnisse | Strukturierungsfähigkeit: Zusammenfassen, Vorantreiben, Abschließen | Empathie | Überzeugt, dass jede/r Fähigkeiten hat |
| Kenntnisse über den Arbeitsmarkt | Methodenfähigkeiten | Prozesssteuerungs- | Den Teilnehmenden |

| | | | |
|---|--|--|--|
| und die Anforderungen an bestimmte Berufe | | fähigkeit | auf Augenhöhe begegnen können |
| Knowledge about the changes in the society and especially in the demand of work force | Aktives Zuhören und Kommunikationsfähigkeiten | Wertschätzung zeigen können | Lernbegierig sein und andere mit dem Lernwillen inspirieren können |
| Kenntnisse über die Finanzierung von Trainings für den Beruf | Digitale Fertigkeiten | Fähigkeit, die Verantwortung für den Prozess zu teilen | Toleranz Akzeptanz |
| Kenntnisse über Tools für SSA und GMM | Beratungsfähigkeiten | Sich zurück nehmen können | Diversity orientiert |
| Kenntnisse über Reflektionsmethoden, über Prozessorientierung und über Kommunikationsmethoden | Fähigkeit, Informationen auf unterschiedlichen Wegen zu finden: Netzwerk, Internet, | Seine eigenen Grenzen kennen | |
| ...Weitere | ...Weitere | ...Weitere | ...Weitere |

Während des Internationalen Trainings für Trainer, das Teil der Projektaktivitäten ist, kann diese Liste entsprechend den gemachten Erfahrungen ergänzt werden.

Das Training findet im November 2018 in Hamburg statt.

5. Prozess der individuellen Zielfindung, Methode, Dokumentation, Nachsorge

Als Ergänzung und wichtige Erweiterung zu Soft Skills Assessment Tools war das Projekt bestrebt, Werkzeuge für das Goal Mapping zu finden, das ein strukturierter Prozess zur Findung und Verwirklichung der eigenen Ziele, zur Nutzung von Stärken und Unterstützungsmaßnahmen ist. Diese Werkzeuge haben normalerweise einen visualisierenden Teil, um den linken und den rechten Teil des Gehirns zu verbinden.

a. Anforderungen an ein Tool für den Prozess der individuellen Zielfindung (GMM)

- Das Instrument muss zu Beginn des Projekts in den Partnerländern einsetzbar sein, aber nach Ablauf der Projektlaufzeit möchten wir andere Partner in ganz verschiedenen Ländern in der gesamten EU informieren, um sie zu stärken die Auswirkungen des Projekts. Daher muss das Tool nutzbar sein (was nicht bedeutet, dass wir es in alle EU-Sprachen übersetzen werden).



- Folglich kann das Instrument nicht auf ein bestimmtes System der Berufsbildung oder auf den Arbeitsmarkt im Allgemeinen festgelegt werden. In den verschiedenen EU-Ländern sehen wir sehr unterschiedliche Systeme der beruflichen Erstausbildung oder der beruflichen Weiterbildung (CVET). Diese Unterschiede haben manchmal ihre Wurzeln im Schulsystem, sind oft auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Tatsache zurückzuführen, dass Volkswirtschaften unterschiedlich gestaltet sind. Z. B. können in einem Land, in dem viele KMU existieren, normalerweise nicht viele Firmen gefunden werden, die eine betriebliche Weiterbildung anbieten. Aufgrund der Tatsache, dass viele Länder in der EU das duale Berufsbildungssystem nicht eingeführt haben, sondern eher eine berufliche Erstausbildung über Schulen anbieten, werden die Erfahrungen und das Wissen für die Ausbildung in Organisationen bereitgestellt, die nicht aktiv auf dem Arbeitsmarkt tätig sind. In Deutschland, Österreich und einigen anderen Ländern hat das duale System der Berufsbildung die Unternehmen auf die Notwendigkeit der Erstausbildung aufmerksam gemacht.
- Natürlich ist ein Ziel-Mapping-Prozess ein Ansatz, der in einer bestimmten Zeit durchgeführt wird. Daher muss jedes Tool, das als nützlich erachtet wird, Schritt für Schritt arbeiten.

b. Existierende Methoden

- Das Vorhandensein von Werkzeugen für die Zielzuordnung wurde von allen Partnern in ihren LAGs und mit anderen verantwortlichen Partnern erörtert und erforscht. Es konnten jedoch nur Werkzeuge gefunden werden, eines in Deutschland und eines in Spanien.
- Das deutsche Tool METACARDS wurde von einem EU-Projekt mit dem gleichen Namen entwickelt. Dieses Projekt bestand in mehreren Ländern, aber nur in Deutschland hat die Anstrengung des Projekts zu einer sehr nachhaltigen Lösung geführt, dass eine Druckerei die Karten, die in diesem Prozess benötigt werden, verkauft. Es gibt ein Train-the-Trainer-System in Aktion, aber wenig genutzt. Auch wenn dieses Instrument für die Umsetzung in Übergangsprozessen von Jugendlichen entwickelt wurde, kann es auch bei Erwachsenen eingesetzt werden.
- Das Werkzeug aus Spanien, das von dem federführenden Partner des Projekts erfunden und verwendet wurde, ist in der Verwendung von Instrumenten weniger eingeschränkt, ist sehr intensiv und kann als Gruppeninstrument die Vorteile des Peer-to-Peer-Lernens nutzen.
- Beide Methoden finden Sie ausführlich in den Anhängen.

C: Ideale Methoden: Instruktionen

Das "ideale Tool" for den Prozess der individuellen Zielfindung

- muss Teil eines Beratungs- / Beratungsprozesses sein (oder tatsächlich der Beratungsprozess selbst sein);
- muss in Übereinstimmung mit den Kriterien von SSA und den oben genannten Anforderungen unter 5a) angewendet werden;
- muss Dokumentation anbieten, aber ohne sie jemandem zeigen zu müssen: das ist die Entscheidung des Ratsuchenden;
- muss individuell sein; ein "Eins-passt-für-jeden" -Instrument ist nicht angemessen;
- muss verschiedene Bereiche des Lebens berühren, nicht nur den beruflichen Sektor;
- muss den Zielen folgen, die der Ratsuchende festgelegt hat, und nicht den Zielen von außen;
- muss partizipativ sein;
- muss Zeit und Möglichkeiten zum Nachdenken und Lernen bieten
- muss Wertschätzung als eine Schlüsselzutat verwenden.

a) Zertifizierung: Wege, Anforderungen, Methoden

Die Ergebnisse der von allen Partnern durchgeführten Recherchen zu SSA und GMM in ihren eigenen Ländern und auf EU-Ebene deuten darauf hin, dass es derzeit keine Zertifizierung solcher Instrumente gibt. Es gibt mehrere Länder in der EU, die Wege anbieten, frühere Berufserfahrungen anzuerkennen und diese Erfahrung zu zertifizieren, oft von Handelskammern, Handwerkskammern oder anderen verantwortlichen Gremien. Diese Bemühungen sollen Personen mit einem niedrigen formalen Qualifikationsniveau helfen, ihre Erfahrungen in Arbeitsbereichen zu zertifizieren und somit als gleichwertig anerkannt zu werden, wenn jemand den Weg der formalen Bildung eingeschlagen hat.

Der Zertifizierungsprozess enthält oft Tests, Simulationen, Beobachtungen und andere Mittel. Dies gilt jedoch nicht für Soft Skills. Sie können "nebenbei" in diesen Prozessen gezeigt werden, aber an sich werden sie nicht zertifiziert.

Auf der anderen Seite ist die Notwendigkeit, Soft Skills zu zertifizieren (oder zumindest zu erkennen), auf EU-Ebene bekannt. Die europäische Kompetenzagenda und ihre Initiative "Upskilling Pathways" besagt, dass informelle Kompetenzen leichter anerkannt werden sollten, um Personen mit einem niedrigen formalen Bildungsniveau zu helfen, ihre Kompetenzen zu zeigen.

Die Zertifizierung kann auf 3 verschiedenen Einstellungen erfolgen:

- a) Das in solchen Prozessen verwendete Instrument ist zertifiziert, und folglich erhält jeder, der dieses Instrument benutzt, eine Bestätigung, die auf dieser Zertifizierung basiert. Dies ist der Fall bei dem Instrument "Weiterbildungsbausteine", das in Hamburg eingesetzt wird, wo Anbieter von Erwachsenenbildung oder Weiterbildungsangebote ihre Trainings / Instrumente einem Zertifizierungsprozess unter der Leitung der Behörde für Bildung unterziehen, nach Anerkennung ist dies ein zertifizierter "Baustein", jeder Einsatz dieses Instruments kann ebenfalls zertifiziert werden,
- b) Eine Zertifizierung des Anbieters eines bestimmten Instruments ist ein anderer Weg der Zertifizierung oder Anerkennung. Er wird in EU-Ländern häufig durch regelmäßige Audits oder ähnliche Maßnahmen eingesetzt, z.B. mit der ISO-Norm 9001:2015. Die Verbindung zu den Bemühungen eines Einzelnen ist jedoch schwach.
- c) Die dritte Einstellung besteht darin, den Prozess / die Ergebnisse einzelner Bemühungen oder vorhandener Fähigkeiten direkt zu zertifizieren. Dies führt jedoch unweigerlich zu der Frage, wer für die Zertifizierung dieser Fähigkeiten akkreditiert wird.

Meistens wird eine Kombination aller Wege benötigt, um die Anerkennung nicht-formaler Erfahrungen im Bereich der Soft Skills durchführbar zu machen:

Ein zertifiziertes Instrument, das von einer akkreditierten Organisation installiert wird, führt zu zertifizierbaren Ergebnissen, wenn es von einem einzelnen Kunden verwendet wird.

7. Referenzen

- Zum transformativen Lernen (Jack Mezirow):
 - <https://www.learning-theories.com/transformational-learning-theory-mezirow.html>
- Zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)
 - https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/leaflet_en.pdf
- Zu EQAVET, ein System der Qualitätsimplementierung in der beruflichen Weiterbildung
 - <https://www.eqavet.eu/>
- Zur Arbeitslosigkeit in der EU:
 - http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
- Zur Notwendigkeit von Soft Skills
 - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
- Zur Notwendigkeit der Bewertung sozialer Kompetenzen und von informellen und nicht formalen Kompetenzen im Allgemeinen:
 - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=de>
- Zur Zielfindungstheorie und -Praxis
 - <https://goalmapping.com/get-goal-mapping/templates/>

Weitere Links finden Sie in den unten angegebenen Anhängen, sie geben weitere Informationen zu den eingeführten Tools.

- Annexes

8.1. Tools for Soft Skill Assessment provided by partners

- SPAIN

| Name des Tools: | TAB CONTROL FOR SOFT SKILLS |
|-------------------------------------|---|
| Kurze Beschreibung mit Link: | Auf dieser Registerkarte wird eine Selbstevaluierung des Niveaus der Soft Skills nach verschiedenen Arten von Indikatoren vorgenommen: <ul style="list-style-type: none"> - Lernen und lernen - Digitale Kompetenzen - Wissenschaftliche und technologische Kompetenzen - Muttersprache-Kommunikation - Fremdsprachige Kommunikation - Soziale und bürgerliche Kompetenzen - Sinn für Initiative und unternehmerische Fähigkeiten - Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck |
| Zielgruppe: | Arbeitslose mit unterschiedlichen Profilen: Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufserfahrung, die alle von der Orientierung abhängig sind |
| Entwickelt von: | Beratungs- Service von SEF |
| Wird eingesetzt von: | SEF: Beschäftigungsmaßnahmen |
| Wird anerkannt von: | Nicht bekannt |
| Ist zertifiziert durch: | keine |
| Benötigte Zeit: | Open-ended time for using this tool |
| Voraussetzungen | The person must be registered as a jobseeker in the Work Offices. |
| Für den Trainer | |
| Bezogen auf Ort | Quiet and comfortable room. To have enough time for answering the tab |
| Technisch: | Computer |
| Kosten(für Teilnehmende) | 0 € |
| Stärken: | Einfach zu bedienen. |
| Schwächen: | Wird zu wenig anerkannt |
| Mögliche Verbesserungen: | Es ist notwendig, das Tool noch zu verbessern in der Bedienung |

| | |
|-----------------|-----|
| Empfehlenswert? | Yes |
|-----------------|-----|

| | |
|-------------------------------------|---|
| Name des Tools: | eLene4work: Learning to learn for new digital soft skills for employability |
| Kurze Beschreibung mit Link: | <p>Diese Selbsteinschätzung ist der erste Schritt im eLene4work-Lernpfad.</p> <p>Der Zweck besteht darin, den Lernenden dabei zu helfen, ihre Soft Skills und digitalen Soft Skills zu identifizieren, ihre eigenen Lernziele zu definieren, indem sie ihre Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren und entscheiden, ob sie auf diesen Stärken aufbauen und / oder Lücken in ihrem Soft Skills-Profil schließen wollen . Die Hauptzielgruppe sind Studenten vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt / junge Arbeitnehmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachdem sie ihre eigenen Soft Skills über einen deklarativen Fragebogen bewertet haben, können sie auch entscheiden, welche für sie wichtig sind. • Sie können dann ihre eigenen Lernziele festlegen, indem sie die Ergebnisse des Fragebogens analysieren. Das System generiert am Ende dieses Prozesses eine PDF-Datei, die hilft, diese erste Selbsteinschätzung in späteren Phasen zu verfolgen. • Sobald der Lernende entschieden hat, an welchen Soft Skills er / sie arbeiten möchte, kann er / sie den Orientierungsleitfaden verwenden, um MOOCs oder andere Lernlösungen auszuwählen, und dann das P. Journal <p>http://elene4work.eu/project-outputs/self-evaluation-tool/</p> |
| Zielgruppe: | <p>eLene4work unterstützt Studenten bei der Entwicklung der Soft Skills, die meist von Unternehmen benötigt werden, und hilft Unternehmen, die digitalen Talente neuer Arbeitgeber und junger Arbeitnehmer zu nutzen. eLene4work schlug dann eine strategische Partnerschaft vor, deren Ziel es ist, die Möglichkeiten von MOOCs und OER zu testen und zu überwachen, um die Lücken zwischen der Universität und dem Arbeitsmarkt zu schließen.</p> |

| | |
|----------------------------------|---|
| Entwickelt von: | 11 Partnern aus 9m EU- Staaten . |
| Wird eingesetzt von: | Lehrer, Trainer, Studenten, KArrierecentern, junge Menschen, Head Hunter, |
| Wird anerkannt von: | Nicht bekannt |
| Ist zertifiziert durch: | <p>OPEN BADGE FACTORY: https://openbadgefactory.com/</p> <p>Beschreibung: Der Ausweisinhaber hat ein höheres Bewusstsein für seine eigenen Soft Skills und digitalen Softskills und folglich für die Fähigkeiten, mit denen er / sie daran arbeiten kann, sie zu verbessern. Der Inhaber des Ausweises verfügt über ein breiteres Wissen über das Online-Angebot von Lernpfaden (hauptsächlich MOOCs), die sich auf Soft Skills beziehen. Darüber hinaus erhält er ein tieferes Verständnis für seinen Lernprozess während des Studiums mit MOOCs.</p> |
| Benötigte Zeit: | Je nach Nutzung, nicht vorgegeben oder restriktiv |
| Voraussetzungen | Unbekannt |
| Für den Trainer | Unbekannt |
| Bezogen auf Ort | Online Tool |
| Technisch: | Computer |
| Kosten(für Teilnehmende) | Nicht bekannt |
| Stärken: | Das eL4w Explorer Abzeichen anerkennt die Ergebnisse von Soft Skills und Digitalen Skills. |
| Schwächen: | Es ist ein Online- Tool, daher ist eine Überprüfung der Bearbeitung nicht möglich. |
| Mögliche Verbesserungen: | Möglichkeit, das Tool in einer persönlichen Situation auszufüllen. |
| Empfehlenswert? | Ja |

- LITHAUEN

| Name/Title of the Tool: | DiSoCi |
|-------------------------------------|---|
| Kurze Beschreibung mit Link: | <p>Dies ist ein kostenloses Online-Bewertungsinstrument, das das Niveau der digitalen, sozialen und zivilgesellschaftlichen Kompetenzen von Erwachsenenbildnern bewertet und einen Überblick über die Soft Skills gibt, die verbessert werden müssen, um diversifizierte Lernende besser zu erreichen: Migranten und Flüchtlinge.</p> <p>Das Bewertungswerkzeug besteht aus zwei Teilen: -Test auf digitale Kompetenz. -Test auf soziale und bürgerliche Kompetenz.</p> <p>Die Bewertung der digitalen Kompetenz besteht aus 38 Fragen und dauert etwa 25 Minuten. Die Bewertung der sozialen und zivilgesellschaftlichen Kompetenz besteht aus 32 Fragen und dauert etwa 20 Minuten</p> <p>EU Erasmus + Projekt DiSoCi: Digitale, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzentwicklung für ErwachsenenbildnerInnen, die mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten. http://disoci.eu/assessment-tool (auf Englisch).</p> |
| Zielgruppe: | Arbeitslose und Erwachsenenbildner. |
| Entwickelt von: | EU Erasmus+ project DiSoCi partnership, www.disoci.eu |
| Wird eingesetzt von: | Zurzeit noch nicht eingesetzt. |
| Wird anerkannt von: | Nicht bekannt |
| Ist zertifiziert durch: | keine |
| Benötigte Zeit: | Kein Zeitlimit |
| Voraussetzungen | Erfahrung in der Erwachsenenbildung . |
| Für den Trainer | Muss Erfahrung mit dem Tool und mit Beratung allgemein haben. |
| Bezogen auf Ort | Ruhige und komfortable Umgebung. Genug Zeit. |
| Technisch: | Computer |
| Kosten(für Teilnehmende) | Keine Kosten |



| | |
|---------------------------------|--|
| Stärken: | Attraktiv und einfach zu bedienen. Die Bewertung basiert nicht auf der subjektiven Selbsteinschätzung des Qualifikationsniveaus, sondern auf den Antworten zu den praktizierten Praktiken. |
| Schwächen: | Betrifft nur 2 Kompetenzbereiche |
| Mögliche Verbesserungen: | Evaluationstool für andere Soziale Kompetenzen könnten anhand der gleichen Prinzipien entwickelt werden |
| Empfehlenswert? | Ja |

| Name des Tools: | Job Yes non-formal online training course |
|-------------------------------------|--|
| Kurze Beschreibung mit Link: | Das beliebteste Online-Tool zur Selbsteinschätzung von Soft Skills in Litauen. Die Person stuft ihre verschiedenen Soft Skills in Bezug auf 4 Kompetenzen ein - Soziales und Bürgerliches (21 Fähigkeiten), Lernen lernen (8 Fähigkeiten), Eigeninitiative und Unternehmertum (15 Fähigkeiten), Digitale Kompetenz (4 Fähigkeiten) - Verwenden der Skala von 1-keine Fähigkeiten bis 10-perfekte Fähigkeiten. Nach Abschluss des Selbstbewertungstests für persönliche Soft Skills wird die Person auf der Ebene ihrer Soft Skills und ihres persönlichen Wissensportfolios mit Vorschlägen für einen begründeten Aktionsplan zum Training zusammengefasst. http://job-yes.eu/ Plattform. (In Englisch, Litauisch, Spanisch, Italienisch, Lettisch) |
| Zielgruppe: | Personen mit einem Hintergrund von Bildungsbenachteiligung |
| Entwickelt von: | Erasmus + Project "JOB-YES: Choose a job not a dole" |
| Wird eingesetzt von: | SIF während der Implementationsphase von anderen Erasmus-Projekten. Arbeitsaustausch- Büro und Beschäftigungsprogramme |
| Wird anerkannt von: | Keine, aber dieses Tool erhielt den Quality Award der Lithuanian National Agency |
| Ist zertifiziert durch: | Keine |
| Benötigte Zeit: | Ohne genaue Angabe |
| Voraussetzungen | Die Person muss als Arbeitslose/r registriert sein, um am SIF- Projekt teilnehmen zu können. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Für den Trainer | Muss das Tool kennen und Beratungserfahrung haben |
| Bezogen auf Ort | Ruhige und gemütliche Atmosphäre, genügend Zeit . |
| Technisch: | Computer |
| Kosten(für Teilnehmende) | Keine Kosten |
| Stärken: | Einfach in der Benutzung, fördert Bewusstsein und Verständnis von Soft Skills s |
| Schwächen: | Mangelnde Anerkennung |
| Mögliche Verbesserungen: | Das erstellte Tool deckt 4 von 8 Kompetenzen für lebenslanges Lernen ab, daher könnte das Evaluierungsinstrument für andere 4 Kompetenzen nach dem gleichen Prinzip entwickelt werden. Außerdem könnten weitere Kompetenzen hinzugefügt werden, um bestimmte Kompetenzen abzudecken. |
| Empfehlenswert? | Ja |

- DEUTSCHLAND

| Name des Tools: | Digital Competences: Self Assessment |
|-------------------------------------|---|
| Kurze Beschreibung mit Link: | Dieses Dokument beschreibt im Wesentlichen verschiedene Bereiche der digitalen Kompetenz (Informationsverarbeitung, Erstellung von Inhalten, Kommunikation usw.), und es gibt Indikatoren für Kompetenzen auf drei Ebenen. Die Form der Beschreibung ist durch persönlichen Ansatz, kann als eine Art Fragebogen verwendet werden. http://europass.cedefop.europa.eu/resources/digital-competences |
| Zielgruppe: | Alle |
| Entwickelt von: | EU/CEDEFOP |
| Wird eingesetzt von: | Nicht bekannt |
| Wird anerkannt von: | Im Zusammenhang mit Europass |
| Ist zertifiziert durch: | Keine Zertifizierung |
| Benötigte Zeit: | Individuell, bis zu 4 Stunden |
| Voraussetzungen | Keine |
| Für den Trainer | Werkzeug zur Dokumentation (wie eine Checkliste) |
| Bezogen auf Ort | Keine Voraussetzungen |
| Technisch: | Zugang zu IT |
| Kosten(für Teilnehmende) | Keine Kosten |
| Stärken: | Keine Barrieren, einfacher Zugang, sehr detailliert, 3 Kompetenzstufen, deckt alle Bereiche der digitalen Kompetenz ab |
| Schwächen: | Keine Anerkennung und keine Dokumentation vorgesehen |
| Mögliche Verbesserungen: | Einbau eine Checkliste für die Dokumentation |
| Empfehlenswert? | Ja, weil es einen bedeutsamen Bereich abdeckt und einfach zu bedienen ist. |

| Name des Tools: | Profil-Pass |
|-------------------------------------|---|
| Kurze Beschreibung mit Link: | Der Profilpass ist ein System von Anfragen bezüglich erworbener Kompetenzen in der Familie, im Bereich früherer beruflicher Tätigkeiten, in der Freizeit oder in der Freiwilligenarbeit. Die Kompetenzen werden durch Fragebögen, geführte Gespräche und andere Aktivitäten validiert und anschließend in einer Datei dokumentiert (Papier oder online). Dies kann mit einer Person oder mit einer kleinen Gruppe geschehen. http://www.profilpass.de/ |
| Zielgruppe: | Persons with a low level of formal education, persons who want to get back into the job market after a time of unemployment/family work etc. |
| Entwickelt von: | Hamburger Institut für Bildung und Schule |
| Wird eingesetzt von: | Verschiedenen Trainer, die lizenziert sein müssen |
| Wird anerkannt von: | Viele Einrichtungen |
| Ist zertifiziert durch: | Keine |
| Benötigte Zeit: | Ca. 4-5 Wochen, jede Woche ein Meeting mit 4-5 Srtnden. |
| Voraussetzungen | Keine |
| Für den Trainer | Muss die Berechtigung haben (erworben durch Fortbildung) |
| Bezogen auf Ort | Keine besonderen Voraussetzungen |
| Technisch: | Keine |
| Kosten(für Teilnehmende) | 100-200 €, incl. des Leitfadens |
| Stärken: | Keine Voraussetzungen, berücksichtigt alle Kompetenzen, Ergebnisse können bedeutungsvoll sein |
| Schwächen: | Kostet viel Zeit, ist nicht umsonst, dauert lange |
| Mögliche Verbesserungen: | Eine Anerkennung durch eine autorisierte Organisation wäre hilfreich |
| Empfehlenswert? | Ja |

| Name des Tools: | Checkliste Soft Skills |
|-------------------------------------|---|
| Kurze Beschreibung mit Link: | Dieses Dokument wurde für Führungspersonen entwickelt, kann aber (mit geringer Anpassung) für Personen mit niedrigem Bildungshintergrund verwendet werden. Es ist im Grunde eine Liste von Soft Skills, die in mehrere Teilbereiche unterteilt sind: zwischenmenschliche Fähigkeiten (z. B. Kommunikation), intrapersonale Fähigkeiten (Zeitmanagement usw.) und andere. Die verschiedenen Bereiche werden jeweils mit mehreren Unterfertigkeiten und einem bestimmten Verhalten beschrieben, das zu dieser Unterfertigkeit gehört. Der Prozess unterteilt sich in eine Selbsteinschätzung (ich schaue auf die Unterkompetenzen und gebe Beispiele meiner Beherrschung dieser Fähigkeit) und eine andere Bewertung (habe ich diese Unterfertigkeit in Ihrem Verhalten gesehen). Der Prozess ist dokumentiert. https://media.newjobs.com/dege/redaktion/pdf/checkliste_soft_skills.pdf |
| Zielgruppe | Jede/r |
| Entwickelt von: | I.O Business |
| Wird eingesetzt von: | I.O. Business und wahrscheinlich auch von anderen Organisationen |
| Wird anerkannt von: | In Auswahlprozessen |
| Ist zertifiziert durch: | Keine Zertifizierung |
| Benötigte Zeit: | Individuell, bis zu 6 Stunden. |
| Voraussetzungen | Keine |
| Für den Trainer | Keine Anleitung notwendig, wenn er/sie in Gruppen eingesetzt wird, braucht der Trainer für dieses Tool gute Kenntnisse über die Teilnehmenden |
| Bezogen auf Ort | Keine Voraussetzungen |
| Technisch: | Keine Voraussetzungen |
| Kosten(für Teilnehmende) | Keine Kosten |
| Stärken: | Keine Barrieren, leichter Zugang, schnell |
| Schwächen: | Keine Anerkennung, nur einsetzbar, wenn der "Andere" aus dem gleichen Feld kommt. |
| Mögliche Verbesserungen: | Die Sprache könnte angepasst werden für Menschen mit geringer Bildung |
| Empfehlenswert? | Ja, es beinhaltet die Sicht beider Seiten |

8.2. Tools for Individual Goal Mapping provided by partners

- SPANIEN

| | |
|-------------------------------------|---|
| Name des Tools: | 100x100 ACTIVACIÓN |
| Kurze Beschreibung mit Link: | Das Programm besteht aus einem kontinuierlichen Aktivierungsprozess, der Teil der von SEF für Arbeitslose konzipierten personalisierten Einführungsanleitung ist. Die Gruppe wird von einem Coach begleitet, der während des gesamten Prozesses eine intensive und spezifische Arbeit leistet. http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=88362&IDTIPO=10&RASTRO=c\$m29945,6646 |
| Zielgruppe: | Gruppen von Arbeitslosen mit unterschiedlichen Profilen: Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufserfahrung, die alle von der Orientierung abhängig sind |
| Entwickelt von: | Beratungsservice SEF |
| Wird eingesetzt von: | SEF: Beschäftigungsprogramm |
| Wird anerkannt von: | Nicht bekannt |
| Keine Zertifizierung | Keine Zertifizierung |
| Benötigte Zeit: | 100 Tage , 4 Stunden /Tag, Montags-Freitags |
| Voraussetzungen | Die Person muss bei SEF registriert sein |
| Für den Trainer | Der Trainer muss den gesamten Prozess überwachen |
| Bezogen auf Ort | Verschieden: kl.+große Räume, Ausstattung mit Tafeln etc |
| Technisch: | EDV- Ausstattung mit Ton und Bild |
| Kosten(für Teilnehmende) | 6 €/Tagy/Teilnehmer/in 600 € insgesamt |
| Stärken: | Sehr beteiligungsorientiert, intensive und mit persönlicher Beratung |
| Schwächen: | Die Einstellung der Teilnehmenden kann das Ergebnis stark beeinflussen |
| Mögliche Verbesserungen: | Reduzierung der Länge, Angebot in Teilzeit |
| Empfehlenswert? | Ja |

- Deutschland
-

| | |
|------------------------|------------------|
| Name des Tools: | METACARDS |
|------------------------|------------------|



| | |
|-------------------------------------|---|
| Kurze Beschreibung mit Link: | <p>Das Metacards-System besteht aus 3 Kartensätzen:</p> <p>Die Zielkarten: Diese Karten zeigen wünschenswerte Situationen wie Wohlstand, Glück in der Familie, große Autos usw.</p> <p>Die Hilfe-Karten: Sie zeigen die Unterstützung, die man in sich selbst bekommen kann, von Freunden, von der Familie, von Beamten.</p> <p>Die Straßenkarten (mit Straßenschildern wie Stop!) Können Ihnen dabei helfen, Ihr Ziel zu erreichen.</p> <p>Der Prozess ist in 4-5 Schritte unterteilt: Identifizieren Sie Ihre Ziele, identifizieren Sie Ihre Situation jetzt, beschreiben Sie die zu unternehmenden Schritte und identifizieren Sie die Ressourcen, die Sie erhalten können, um Ihre Ziele zu erreichen. Nach einer Weile (1-2 Monate / s) besuchst du deine Situation neu und legst die Karten "neu".</p> <p>https://www.up2europe.eu/european/projects/metacards-project_123946.html</p> |
| Zielgruppe: | Jüngere |
| Entwickelt von: | EU-Project METACARDS |
| Wird eingesetzt von: | Hamburger Volkshochschule, Volkshochschule Passau, 250 Individual-Coaches, seit kurzem auch in einem EU-Projekt: SCOUT |
| Wird anerkannt von: | Nicht bekannt |
| Ist zertifiziert durch: | keine |
| Benötigte Zeit: | Mehrere Monate, pro Woche ca. 2 Stunden. |
| Voraussetzungen | Dies ist eine strukturierte und lizenzierte Methode, sie kann nicht von jedem angewandt werden |
| Für den Trainer | Der Trainer hat mind. 2 Trainings zu absolvieren, je 16 Unterrichtseinheiten, Kosten ca. 800 €. |
| Bezogen auf Ort | Ruhige Atmosphäre. Große Tische |
| Technisch: | Photoausrüstung |
| Kosten(für Teilnehmende) | Hängt vom Angebot ab, bei Selbstkosten: bis zu 500 € |
| Stärken: | Very participative, no "leading", works with known "pictures", can easily related but at the same time the cards leave room for interpretation |
| Schwächen: | Teuer, dauert lange, die Nutzung ist limitiert |
| Mögliche Verbesserungen | Selbstgestaltete Karten, die zur Zielgruppe passen |
| Empfehlenswert? | Auf jeden Fall |

8.3. Einführung in eine Beschreibung eines "idealen" Toolkits für das Assessment von Soft Skills"

| | | | | | |
|--|---|--|---|------------------------|--|
| <p>DIGITALE KOMPETENZEN</p> | | <p>Ihre eigene Einschätzung</p> <p>Denken Sie an eine Erfahrung in diesem Bereich: was war die Aufgabe, gab es Hindernisse, wie haben Sie sie überwunden? Was war das Ergebnis?</p> | | | <p>Bewerten Sie sich selbst (1-4)</p> <p>1= Beginner</p> <p>2= eigenständiges Agieren</p> <p>3= fortgeschritten</p> <p>4= analytischer und kreativer Einsatz</p> |
| <p>Bewerten Sie, wie wichtig diese Kompetenz für Sie ist (mit x markieren)</p> | | <p>Aufgabe</p> | <p>Hindernisse und Überwindungsstrategie</p> | <p>Ergebnis</p> | |
| | <p>Fähigkeit mit Computer abgerufen, bewerten, lagern, produzieren, präsentieren und Informationen austauschen (z.B. einen Artikel über ein interessantes Thema im Internet zu finden, laden Sie es herunter, senden Sie es an jemand anderen, löschen, organisieren Sie Ihre Dateien anders)</p> | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|--|---------------------------------|--|--|--------------------------|
| | Fähigkeit, im Internet etwas zu suchen und dabei internet- basierte Dienste einzusetzen (z..B. Versicherungspreise vergleichen oder Reisekosten herausfinden) | | | | |
| | Fähigkeit, Regeln/Handbücher/Leitfäden zu nutzen für den Einsatz von EDV (z.B. den Hilfebutton in Programmen bei Problemen einsetzen). | | | | |
| | Fähigkeit, ethische Regeln für die Nutzung des Internet/des PC anzuwenden (z.B. Datenschutz berücksichtigen oder sorgfältiger Umgang mit Bildern in Social Media) | | | | |
| | Fähigkeit zu kommunizieren und Teilnahme an kooperativen Netzwerken über das Internet (z.B. Social Media nutzen) (z. B. etwas posten in Facebook, unter Berücksichtigung von Datenschutz, Terminvereinbarungen in Whatsapp und Gruppen erstellen, ein Treffen mit Kollegen über Outlook vereinbaren ...) | | | | |
| SINN FÜR INITIATIVE | | Ihre eigene Einschätzung | | | Bewerten Sie sich |

| | | | | | |
|--|--|---|---|------------------------|---|
| <p>UND UNTERNEHMENSGEIST</p> | | <p>Denken Sie an eine Erfahrung in diesem Bereich: was war die Aufgabe, gab es Hindernisse, wie haben Sie sie überwunden? Was war das Ergebnis?</p> | | | <p>selbst (1-4) 1= Beginner 2= eigenständiges Agieren 3= fortgeschritten 4= analytischer und kreativer Einsatz</p> |
| <p>Bewerten Sie, wie wichtig diese Kompetenz für Sie ist (mit x markieren)</p> | | <p>Aufgabe</p> | <p>Hindernisse und Überwindungsstrategie</p> | <p>Ergebnis</p> | <p>#DIV/0!</p> |
| | <p>Fähigkeit zu planen (z. B. eine Reise, die Bewegung von einem Ort zum anderen...)</p> | | | | |
| | <p>Fähigkeit, sowohl als Einzelperson als auch gemeinsam im Team zu arbeiten (z. B. eine Aufgabe in einem Team mit unterschiedlichen Zuständigkeiten zu organisieren und dann selbstständig an der eigenen Aufgabe arbeiten)</p> | | | | |
| | <p>Fähigkeit Stärken und Schwächen zu identifizieren (z.B. Situationen reflektieren und finden Sie in einem eigenen Verhalten als nützlich oder nicht, werden positiv... eine</p> | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| | negative Eigenschaften nennen können) " | | | | |
| | Fähigkeit zur Analyse (z. B. wenn bestimmte Daten oder Informationen vorliegen, diese interpretieren und daraus Schlüsse daraus ziehen, Fehler finden) | | | | |
| | Wirksame Vertretung und Verhandlung (z. B. bei der Aushandlung mit einem Vermieter, im Gespräch mit dem Fallmanager im JobCenter selbstbewusst den eigenen Standpunkt vertreten) | | | | |
| | Besser entsprechende Risiken und Chancen erkennen (z. B. wenn man zwischen zwei Optionen entscheiden kann, abwägen, welche die beste ist) | | | | |
| PERSÖNLICHE KOMPETENZEN | | Ihre eigene Einschätzung Denken Sie an eine Erfahrung in diesem Bereich: was war die Aufgabe, gab es Hindernisse, wie haben Sie sie überwunden? Was war das Ergebnis? | | | Bewerten Sie sich selbst (1-4) 1= Beginner 2= eigenständiges Agieren |

| | | | | | 3= fortgeschritten 4= analytischer und kreativer Einsatz |
|--|--|---------|--|----------|---|
| Bewerten Sie, wie wichtig diese Kompetenz für Sie ist (mit x markieren) | | Aufgabe | Hindernisse und Überwindungsstrategie | Ergebnis | #DIV/0! |
| | Fähigkeit, flexibel und zu Kompromissen bereit sein (z.B. Nachdenken über andere Möglichkeiten / Lösungen, wenn der ursprüngliche Plan nicht gelingen kann) | | | | |
| | Fähigkeit, konstruktiv zu kommunizieren in verschiedenen Umgebungen (z. B. die Kommunikation an die Situation anpassen in der Nachbarschaft, in der Kirche, im Job, bei einem Vorstellungsgespräch...) | | | | |
| | Fähigkeit Feedback und konstruktive Kritik zu akzeptieren ((z.B. in einem Gespräch mit Freunden oder auf der Arbeit kritische Anmerkungen anhören und sie ggf. berücksichtigen) | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | Fähigkeit zur zwischenmenschlichen Beziehungen (z.B. in der Nachbarschaft, im Sportverein, bei der Arbeit...) | | | | |
| | Fähigkeit, die persönlichen und beruflichen Sphären zu unterscheiden (z.B. verstehen, dass es einen Unterschied gibt in der Kommunikation zwischen Kollegen und Freunden, wissen, wie man Personen im Arbeitsbereich anspricht) | | | | |
| | Fähigkeit zur Bewältigung von Stress und Frustration (z.B. nicht aufzugeben wenn etwas schief geht oder Aufgaben sich häufen...) | | | | |
| | Fähigkeit, unterschiedliche Standpunkte zu akzeptieren (z. B. in der Diskussion über Pläne für eine Aktivität mit Familienmitgliedern oder Freunden, andere Sichtweisen akzeptieren) | | | | |
| | Fähigkeit, vertrauensvoll und wertschätzend zu verhandeln (z. B. bei Verhandlungen mit Familienmitgliedern über | | | | |



| | | | | | |
|---|--|--|--|-----------------|---|
| | Aktivitäten...) | | | | |
| | Fähigkeit zur Selbstdarstellung in mündlicher und schriftlicher Form (z.B. mit einem Bewerbungsschreiben oder bei einem Vorstellungsgespräch oder bei der JobCenter) | | | | |
| SOZIALE UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHE KOMPETENZEN | | Ihre eigene Einschätzung Denken Sie an eine Erfahrung in diesem Bereich: was war die Aufgabe, gab es Hindernisse, wie haben Sie sie überwunden? Was war das Ergebnis? | | | Bewerten Sie sich selbst (1-4) 1= Beginner 2= eigenständiges Agieren 3= fortgeschritten 4= analytischer und kreativer Einsatz |
| Bewerten Sie, wie wichtige diese Kompetenz für Sie ist | | Aufgabe | Hindernisse und Überwindungsstrategie | Ergebnis | |

| (mit x markieren) | | | | | |
|-------------------|---|--|--|--|--|
| | Fähigkeit zum Lösen von Konflikten und Problemen (z.B. Verhandlungen Konflikte in Familie, unter Freunden, in der Öffentlichkeit, mit Deeskalationstrategien) | | | | |
| | Fähigkeit, Toleranz zu zeigen (z.B., wenn jemand einen Fehler macht, bei ungewohntem Verhalten...) | | | | |
| | <p>Bewusstsein über grundlegende Konzepte in Bezug auf Nichtdiskriminierung (z.B. Wissen über Diskriminierung gegen Geschlecht, Rasse, Religion und Kenntnis der Gesetze, oder wie man z. B. nicht - diskriminierendes Verhalten zeigt)</p> <p>Bewusstsein für Gleichstellungsfragen und Aspekte von Vielfalt (z.B. Gender Pay Gap und andere Situationen am Arbeitsmarkt, Gesetze und Vorschriften in Bezug auf diese</p> | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|-----------------|--|
| | Themen kennen) | | | | |
| | Fähigkeit, Empathie (z.B. positive Emotionen gegenüber jemanden, der krank ist, ungerecht behandelt worden ist ,zeigen) | | | | |
| KULTURELLES BEWUSSTSEIN UND KULTURELLER AUSDRUCK | | Ihre eigene Einschätzung Denken Sie an eine Erfahrung in diesem Bereich: was war die Aufgabe, gab es Hindernisse, wie haben Sie sie überwunden? Was war das Ergebnis? | | | Bewerten Sie sich selbst (1-4))1=Beginner2= eigenständiges Agieren 3= fortgeschritten4= analytischer und kreativer Einsatz |
| Bewerten Sie, wie wichtige diese Kompetenz für Sie ist (mit x markieren) | | Aufgabe | Hindernisse und Überwindungsstrategie | Ergebnis | #DIV/0! |
| | Achtung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen (z.B. Wertschätzung für Musik oder Kunst aus anderen Kulturen) | | | | |
| | Fähigkeit, eigene kreative und ausdrucksstarke Standpunkte zu beziehen auf die Meinung anderer (z.B. Den eigenen Geschmack in Musik oder Kunst sowie den anderer Personen achten) | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | Fähigkeit, die kulturelle und sprachliche Vielfalt in Europa und anderen Regionen der Welt zu verstehen (z.B. die Möglichkeit schätzen, mehrere Sprachen zu sprechen und die Ausdrucksvielfalt durch Sprache positiv bewerten ...) | | | | |
| | Fähigkeit soziale und wirtschaftliche Chancen in der kulturellen Tätigkeit zu identifizieren und realisieren (z.B. schätzen die Tatsache, dass Personen mit Kunst ihren Lebensunterhalt verdienen sind und vielleicht eigene Chancen darin zu sehen) | | | | |
| | Fähigkeit für künstlerische Betätigung (z.B. malen, singen, tanzen...) | | | | |

8.4. Die Nutzung des Tools für Social Skills

Dieses Tool sollte nur in einer vertraulichen Umgebung, kostenlos und freiwillig, verwendet werden. Die Dokumentation gehört der Person, die den Prozess durchlaufen hat. Die "andere" Person sollte, wenn sie an dem Prozess beteiligt ist, von der Person, die den Prozess durchläuft, ausgewählt oder zumindest vereinbart werden.

Die als Beleg angeführten Ereignisse/Erfahrungen können in kurzen Sätzen dokumentiert werden. Diese Kurzdarstellung eines Werkzeugs ist das Eigentum des ICARO-Projekts. Die ausgearbeitete Version zur Verwendung finden Sie auf der Website. Dort finden Sie Beispiele für jede der in diesem Tool genannten Fähigkeiten.

Wenn Sie es alleine verwenden, gehen Sie bitte den gesamten Fragebogen durch und beantworten Sie alle Fragen. Schreiben Sie unter "Aufgabe", "Hindernisse" und "Ergebnis" ein Beispiel aus Ihrer Erfahrung. Dann geben Sie sich eine Note von 1-4. Kreuzen Sie ganz links an, welche Kompetenzen Ihrer Meinung nach besonders wichtig sind. Dies wird zwar zuerst das Ergebnis nicht ändern. Aber für Ihre eigene Interpretation können Sie nach Ihren Prioritäten an einem "Plan zur Verbesserung" arbeiten.

Am Ende können Sie nach unten gehen und klicken, und Sie erhalten ein "Spidergram", d.h. ein Kompetenzprofil für die 4 Hauptbereiche. Dies können Sie getrennt speichern oder ausdrucken und in Ihr Portfolio legen. Nach einiger Zeit (z. B. nach dem Kurs "Von zu Hause zur Arbeit") können Sie den Fragebogen wiederholen und sehen, ob es Unterschiede oder Verbesserungen gibt.

Wenn Sie den Fragebogen im Rahmen einer Beratung verwenden, sind diese Anweisungen für den Berater.

Bitte erläutern Sie Ihrem Kunden den Zweck der Aktivität. Gehen Sie den gesamten Fragebogen durch (wie oben erläutert) und ermutigen Sie Ihren Klienten, über Erfahrungen nachzudenken, bei denen eine bestimmte Kompetenz gezeigt werden konnte. Stellen Sie Fragen, um die Erzählung sinnvoller zu gestalten. Wenn Probleme auftreten, helfen Sie Ihrem Klienten. Am Ende besprechen Sie mit Ihrem Klienten, dass die Ergebnisse des Fragebogens in ihrem/seinem Besitz sind und er/sie entscheidet, was damit zu tun ist. Das Ankreuzen "Wichtigkeit" der einzelnen Kompetenzen wird das Ergebnis nicht verändern. Aber im Falle eines Plans zur Verbesserung der Soft-Skills-Kompetenzen (z.B. durch Teilnahme am Kurs "Vom Haus zur Arbeit") der Ergreifen anderer Maßnahmen können diese Bereiche zu Handlungsprioritäten führen.

8.5. Zielfindung – Schritt für Schritt

1.1. Einführung

Das Goal Mapping ist eine ideale und notwendige Ergänzung zur Beurteilung von Soft Skills. Um es im Rahmen der Beurteilung von Soft Skills zu implementieren, muss es bestimmten Prinzipien folgen:

- muss Teil eines Beratungs- / Beratungsprozesses sein (oder tatsächlich der Beratungsprozess selbst sein);
- muss in Übereinstimmung mit den Kriterien von SSA und den oben genannten Anforderungen unter 5a) sein;
- muss Dokumentation anbieten, aber ohne sie jemandem zeigen zu müssen: das ist die Entscheidung des Ratsuchenden;
- muss individuell sein; ein "Alles-für-alles" -Instrument ist nicht angemessen;
- muss verschiedene Bereiche des Lebens berühren, nicht nur den beruflichen Sektor;
- muss den Zielen folgen, die der Ratsuchende festgelegt hat, und nicht Zielen von außen;
- muss partizipativ sein;
- muss Zeit und Möglichkeiten zum Nachdenken und Lernen bieten
- muss Wertschätzung als eine Schlüsselzutat verwenden

Im Folgenden werden die Schritte beschrieben, die bei der Zielfindung und –verfolgung durchgeführt werden sollten. Sie basieren auf den Entwicklungsarbeiten des EU-Projekts CHARISM (im Rahmen von LEONARDO, entwickelt für Jugendliche) und wurden für die Zwecke dieses Projekts an die Bedürfnisse von Erwachsenen angepasst.

1.2. Beschreibung der Schritte

Der Prozess der Zielfindung und –verfolgung ist in folgenden Schritten zu beschreiben:

1. Anamnese
2. Assessment
3. Unterstützungsplan
4. Monitoring
5. Evaluation
6. Nachsorge

A. Anamnese:

Die wichtigste Maßnahme in Goal Mapping ist die Beratung: Der Case Manager sollte bereits bereit sein, sich mit "Kopf, Herz und Hand" zu beraten.

Es wird ein erstes (einführendes) Gespräch vereinbart: Begrüßung, Benennung des Problems, Einführung des Case Managers, Zusicherung der Freiwilligkeit, Datenschutz und biografische Arbeit (biographisches Beratungsgespräch). Es ist wichtig, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen und dem Kunden Wertschätzung entgegenzubringen. Während weiterer Treffen wird die biografische Arbeit fortgesetzt und intensiviert (Bilder, Musik, "Schatztruhe", andere Bewertungsinstrumente). Der Case Manager sollte W- und verknüpfte Fragen stellen, auf die nicht nur mit „ja“ und „nein“ geantwortet wird. Die Anamnese ist der erste Schritt, um das Mandat zu definieren und zu entscheiden, ob der Klient im Case Management akzeptiert wird! Der Case Manager muss Vertrauen und Verbindlichkeit schaffen.

B. Assessment:

Dieser Schritt hängt vom Mandat ab. Der Case Manager sollte in der Lage sein, verschiedene Ansätze (z.B. Potenzialanalyse, "Genogramm", "explorix", Bewertung von Soft Skills ICARO, andere im Soft Skill Assessment Tool genannte Tools, siehe Website von ICARO) zu behandeln. Ziel ist es, den Klienten sehr gut zu kennen, seine (in-) formelle Kompetenzen zu erfahren und ihn / sie zu stärken.

C. Unterstützungsplan:

Der Unterstützungsplan wird in Zusammenarbeit mit dem Kunden entwickelt. Es wird vom Case Manager und vom Kunden unterzeichnet, um eine Verbindlichkeit zu erreichen. Der Kunde bestimmt jedoch immer, was zu tun ist. Der Case Manager sollte die Ziele nach dem SMART-Ansatz (spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch, temporär) formulieren.

D. Monitoring:

Das Monitoring hängt ebenso vom Mandat ab und beinhaltet die Überwachung des Unterstützungsplans. Während dieses Schrittes geschieht ein größerer Teil der Arbeit mit Netzwerken (Verweis und Vernetzung mit Stakeholdern, Behörden etc.). Der Überwachungsprozess kann mehrere Besprechungen mit dem Kunden enthalten, um den Fortschritt zu verfolgen.

E. Evaluation:

Die Evaluation enthält selbst gefertigte oder anderweitig einsetzbare Formulare zur Datenerfassung / Sammlung. Die Mandatstransaktion (z.B. zum Jobcenter) oder – beendigung sollte das zentrale Thema sein. Es sollte eine Abschlussbesprechung für eine abschließende Konversation geben.

F. Nachsorge:

Die Nachsorge beinhaltet ein Treffen zwischen dem Case Manager und dem Klienten nach ein paar Wochen, um zu überprüfen, ob alles in Ordnung ist und ob die Lösungen immer noch die richtigen sind. Ein weiteres Mandat kann angegangen werden.

Qualitätsstandards

2.1. Berücksichtigung von EQAVET Indikatoren und EQARF Indikatoren

In Bezug auf die Arbeit mit arbeitslosen Erwachsenen mit niedrigem Qualifikationsniveau, die folgenden Qualitätsstandards, herausgegeben von der EU:

- EQAVET:

EQAVET ist ein Netzwerk von EU-Organisationen und Vertretern der Mitgliedsstaaten zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Erwachsenenbildung. Mehrere Maßnahmen wurden implementiert und können zusammen mit nationalen Plänen und Vorschriften auf der Website gefunden werden.

- EQARF:

- Nutzung des erworbenen Wissens am Arbeitsplatz (Ind. 6)
- Angebote für Arbeitslose (Ind. 7)
- Prävalenz besonders gefährdeter Gruppen) ind. 8)
- Mechanismen zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt (Ind. 9)

Für weitere und detaillierte Qualitätsstandards siehe auch das Toolkit zur Bewertung von Soft Skills, Abschnitt 4a, b und c.

2.2. Evaluation der Methoden für Zielfindung und –verfolgung

Um eine qualitativ hochwertige Arbeit zu gewährleisten, müssen Case Manager sich während des Prozesses folgende Fragen stellen:

- Habe ich die richtigen Parteien ausgewählt?
- Sind / sind die Nachteile / das Potenzial des Sichtbaren?
- Welche Netzwerkpartner habe ich?
- Während des Case-Management-Prozesses müssen Ziele festgelegt werden. Wurden sie erreicht?
- Gibt es einen Unterstützungsplan?
- Handle ich immer noch nach den Wünschen des Kunden?
- Sind meine Handlungen nachvollziehbar dokumentiert? Können sie leicht verglichen und bewertet werden?
- Weiß ich, wann meine Arbeit als erfolgreicher Case Manager abgeschlossen ist?
- Kann ich den Beratungsprozess abschließen?

Zielfindung und -verfolgung- Dokumentation

Um die Bemühungen der Case Manager zu unterstützen, sollte eine Form der Dokumentation angeboten werden. Dies kann auf Papier oder online in einem E-Portfolio

sein. Diese Dokumentation hat zum Ziel, die formalen und informellen Kompetenzen, den Kompetenzgewinn, die individuellen Ergebnisse des Case-Management-Prozesses, aber auch die Ziele und Wege für die nahe Zukunft sichtbar zu machen. Die Dokumentation zeigt somit, welche Kompetenzen bereits existieren, welche entwickelt werden könnten und wie die Ziele erreicht werden könnten.

Um die Qualität dieser Dokumentation zu verbessern, können die einzelnen Dokumente in einem ordentlichen Ordner eingebunden werden. Die Entscheidung, alle oder einige dieser Dokumente den möglichen Arbeitgebern zu zeigen, liegt allein beim Kunden.

Der Inhalt der DOKUMENTATION ist:

- Die **grundlegenden persönlichen Informationen**
- **Tätigkeitsfelder** (incl. (informelle) Kompetenzen):
- **Hobbies und Interessen**, Familie, Schule, Bildung, Wehrdienst, alternativer Service, freiwilliges Jahr, Arbeitsleben, Ausbildungszeiten, Jobs, politisches und soziales Engagement, besondere Lebenssituationen
- **Kompetenzen** (Maßnahmen zur Erstellung der Kompetenzbeschreibung, z. B. Bewertung von Soft Skills ICARO, andere), siehe ICARO Website für weitere Informationen und Tools.
- **Ziele** und die nächsten Schritte
- Bewerbungsunterlagen (Referenzen, Tests, Anschreiben etc.)
- Es sollte eine **Vereinbarung** zwischen dem Case Manager und dem Kunden getroffen werden, wie und für welche Zeit die Dokumentation gespeichert werden soll (falls nicht bereits die Organisationsrichtlinien oder das Projekt Hinweise geben).

Referenzen

W- Fragen: http://changingminds.org/techniques/questioning/open_closed_questions.htm

EQAVET : <https://www.eqavet.eu/>

EQARF : <https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/Documents/Explanatory-brochure-on-the-EQARF-indicators.pdf>

E-Portfolio : <http://wp.auburn.edu/writing/eportfolio-project/eportfolio-examples/>

SMART Ansatz : https://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria

9.