

**KARRIERE
PLANUNG
INKLUSIVE** 

WEITERBILDUNG ZUM BILDUNGSCOACH



Karriereplanung-inklusive

ACCESS
Integrationsbegleitung
Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben GmbH

ACCESS
Integrationsbegleitung
gemeinnützige GmbH

bifos

Bildungs- und
Forschungsinstitut zum
selbstbestimmten Leben
Behinderter e.V.



Hamburger
Arbeitsassistenten
gemeinnützige
GmbH

Soziales Förderwerk e.V. sfw
Praxiskooperation | Beschäftigung & Vermittlung

Soziales Förderwerk
Chemnitz e.V.

Weiterbildung zum Bildungscoach

- Aufgaben, Kompetenzen und Curriculum -

1. Einschätzungen der Ausgangssituation

In den vergangenen Jahren hat die Vermittlung von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch gesetzgeberische Vorgaben deutlich zugenommen. Es handelt sich dabei in der Regel um Menschen mit Behinderungen, die Anlern-tätigkeiten ausüben, da sie behinderungsbedingt nicht in der Lage waren bzw. sind, eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren.

Lebenslanges Lernen gilt für alle Bevölkerungsgruppen, v.a. aber für Menschen, die im Berufsleben stehen. Es gibt eine Vielzahl von Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten für ArbeitnehmerInnen. Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf sind von diesen Fortbildungsangeboten bislang weitgehend ausgeschlossen bzw. auf exklusive Angebote der Träger der Behindertenhilfe angewiesen.

Allgemeine Fortbildungsangebote können nicht genutzt werden, weil die Inhalte nicht oder unzureichend auf die Lernvoraussetzungen und Bildungsbedarfe der genannten Personengruppe angepasst sind. Hinzu kommen oftmals persönlich erlebte Ausschlusserfahrungen oder Misserfolge und ein daraus resultierendes mangelndes Zutrauen in die individuellen Lernmöglichkeiten.

Den grundsätzlichen Wunsch nach einer Weiterbildung, nach beruflicher Veränderung und beruflichem Aufstieg äußert die Zielgruppe dennoch im gleichen Maße wie ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Auch ArbeitgeberInnen, selbst wenn sie grundsätzlich Interesse daran haben und fördern, dass ihre MitarbeiterInnen sich fortbilden, übersehen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf zumeist bei der Fortbildungsplanung und Personalentwicklung. Gründe dafür können sein:

- das Fehlen passender Angebote für diesen Personenkreis
- die ungewohnte Situation, auch für unterstützte ArbeitnehmerInnen berufliche Weiterbildung zu planen und zu ermöglichen
- die fehlende Einforderung von Seiten der ArbeitnehmerInnen aus der Zielgruppe

2. Ziel

Eine berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf in einem inklusiven Arbeitsmarkt (nach Art. 27 UN-BRK) zu ermöglichen ist das Ziel. Dies gelingt nur, wenn es Weiterbildungsangebote gibt, die auf deren Bedürfnisse ausgerichtet sind. Das heißt, es müssen bestehende fachpraktische Weiterbildungen für die Zielgruppe geöffnet und neue Angebote entwickelt werden, die in Leichter Sprache und vor allem praxis- und handlungsorientiert aufgebaut sind und auch den Lebens- und Arbeitsalltag der Menschen berücksichtigen.

Die Weiterbildungen sollen fachpraktische und persönlichkeitsbildende Inhalte abdecken, um berufliche Anerkennung, Arbeitsplatzsicherung und damit auch evtl. Aufstieg zu ermöglichen oder einen Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Voraussetzungen für Chancengleichheit sollen geschaffen werden.

Insbesondere soll erreicht werden, dass

- Menschen mit Behinderungen, die auf Unterstützung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angewiesen waren bzw. sind, an arbeitsfeldbezogenen Weiterbildungen teilnehmen können
- Inklusive Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die auch die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf berücksichtigen und die den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen – dies ermöglicht persönlichen Kompetenzgewinn, Sicherung des Arbeitsplatzes und Arbeitsplatzaufstieg
- ArbeitgeberInnen informiert und aktiviert werden, um für die eigene betriebliche Fort- und Weiterbildung inklusiv gestaltete Angebote wahrzunehmen

3. Umsetzung

Es ist das Tätigkeitsprofil eines „Bildungscoaches“ (BC) entwickelt worden, der in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren an der Umsetzung der genannten Ziele mitwirkt.

Im nachfolgenden wird dieses Tätigkeitsprofil „Bildungscoach“ mit seinen Aufgaben und den notwendigen Kompetenzen beschrieben.

Aufgaben und Kompetenzen des Bildungscoach

1. Allgemeine Aufgabenbeschreibung

Der BC arbeitet sowohl mit den Betrieben, den ArbeitnehmerInnen und den Weiterbildungsanbietern zusammen, um das o.g. Ziel zu erreichen. Die Aufgaben sind:

- unterstützte ArbeitnehmerInnen, Betriebe, Weiterbildungsanbieter und auch FachdienstkollegInnen über/für Weiterbildung (WB) zu informieren, zu sensibilisieren und zu motivieren
- die WB-Bedarfe und Anforderungen bei ArbeitnehmerInnen, Betrieben und passende WB-Angebote zu recherchieren
- die Bedarfe und Anforderungen zu koordinieren
- die Begleitung und Unterstützung von ArbeitnehmerInnen in den WBen
- die Nachbereitung und Sicherung der WB-Inhalte
- ArbeitnehmerInnen, Betrieben und WB-Anbietern Sicherheit und Rückmeldung für einen gelingenden Prozessverlauf zu geben
- Öffentlichkeitsarbeit für WBen im Fachdienst und nach außen

Die genannten Aufgaben stellen einen Ablauf/Prozess dar, der je nach individuellem Bedarf alle oder nur einzelne Aufgabenumsetzungen erfordert und im Folgenden als Bildungscoachingprozess benannt wird.

2. Grundhaltung

Die/Den ArbeitnehmerIn in ihrer/seiner Selbstbestimmung zu begleiten/unterstützen ist leitendes Prinzip in der Umsetzung des Bildungscoachingprozesses.

3. Konkrete Aufgaben des Bildungscoach

Bildungscoach-Aufgaben in der Unterstützung von ArbeitnehmerInnen (AN)

Der Bildungscoach:

- macht seine Rolle transparent (Begleitung/ Beratung/ Unterstützung von AN, Betrieb und WB-Anbieter/Leitung im Verlauf des Weiterbildungsprozesses)
- informiert den/die AN über die WB-Kultur im Betrieb
- erfragt die Weiterbildungswünsche/Berufswünsche des/der AN
- motiviert den/die AN für WBen
- gibt einen Überblick über konkrete WB-Angebote in- und outhouse
- recherchiert (gemeinsam mit dem/der AN) konkrete WB-Angebote
- informiert den/die AN über Finanzierungsmöglichkeiten
- thematisiert mit dem/der AN die Ressourcen, die Ängste und Widerstände, die Unterstützungsbedarfe
- motiviert den/die AN während der WB
- bespricht mit dem/der AN, wie eine angemessene Unterstützung/Begleitung aussehen muss
- bespricht mit dem/der AN, was DozentInnen an Vorwissen über die Person/Lernbedingungen haben sollten
- passt die WB-Inhalte auf die individuellen Bedarfe des/der AN an und leistet „Nachhilfe“
- unterstützt bei der Umsetzung der WB-Inhalte in den Arbeitsalltag
- wertet die WB-Teilnahme mit dem/der AN aus (Feedback über Prozessverlauf einholen/geben)

Bildungscoach -Aufgaben in der Beratung von Betrieben

Der Bildungscoach:

- macht seine Rolle transparent (Begleitung/ Beratung/ Unterstützung von AN, Betrieb und WB-Anbieter/Leitung im Verlauf des Weiterbildungsprozesses)
- macht sich ein Bild über die betriebliche Weiterbildungskultur
- klärt mit dem Betrieb, welche Weiterbildungserfordernisse allgemein für die betriebliche Weiterentwicklung gesehen werden
- sensibilisiert den Betrieb für die Stärken und die Veränderungswünsche des/der AN
- klärt, welche Möglichkeiten der Betrieb für den/die AN sieht
- weist den Betrieb auf konkrete WB-Angebote für den/die AN hin
- klärt, wie der/die AN partizipieren kann (Zeitumfang, Finanzierung, Freistellung ...) klärt, ob die WB eine positionelle Veränderung nach sich zieht (Gehalt, Aufgaben, Aufstieg)
- nimmt dem Betrieb Bürokratie ab (Antrag auf Förderung etc.)
- klärt mit dem Betrieb, wie das Gelernte gefestigt werden kann
- klärt mit dem Betrieb, wie das Erlernete nutzbringend in die Arbeitsprozesse integriert werden kann
- trägt dazu bei, dass die Investitionen in WB „lohnend“ sind
- wertet die WB-Teilnahme mit dem Betrieb aus (Feedback über Prozessverlauf, Lernerfolg, Umsetzung der Lerninhalte einholen/geben)

Bildungscoach-Aufgaben in der Kooperation mit WB-Anbietern

Der Bildungscoach:

- klärt seine/ihre Rolle während der WB (Begleitung/ Beratung/ Unterstützung von AN, Betrieb und WB-Anbieter/ReferentIn im Verlauf des Weiterbildungsprozesses) mit dem/der DozentIn und bespricht, wie die ggf. Teilnahme des BC in der WB den Kursteilnehmenden vermittelt wird

- klärt, ob es schon Erfahrungen mit TeilnehmerInnen mit Behinderung gibt
- erfragt die bestehenden WB-Angebote
- ist Ansprechperson für Anbieter und KursleiterInnen und klärt über Unterstützungsbedarfe auf
- klärt Möglichkeiten und Grenzen der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung und den Umgang mit Lernmaterialien
- klärt die spezifischen Fragen der Barrierefreiheit
- begeistert den WB-Anbieter, (neue) Kursangebote (weiter) zu entwickeln
- dokumentiert die Ergebnisse der Angebotsrecherche
- wertet die WB-Teilnahme mit dem/der WB-Anbieter/Kursleitung aus (Feedback über Prozessverlauf einholen/geben)

4. Idealtypischer (Bildungs-)Coachingprozess

a. STARTPHASE

- Auftragsklärung; qualifiziertes, systematisches Akquisitionsgespräch mit Betrieb und ArbeitnehmerIn

b. COACHINGPHASE

- Umgang mit Emotionen: Ängste, Widerstände, Motivation, Erwartungen etc.
- Umgang mit Konflikten (systemischen, persönlichkeitsgebundenen und Teamkonflikten)
- Informationsmanagement, Wege zur weiteren Qualifizierung aufzeigen
- Information über Finanzierungsmöglichkeiten von Fort- und Weiterbildung
- Einsatz verschiedener Methoden (z.B. Moderations-, Kommunikations-, Beratungs- und Interventionstechniken, Verfahren zur Arbeitsplatz- und Kompetenzanalyse)

c. BEWERTUNGSPHASE

- Nachhaltigkeit sichern durch die selbsttätige MitarbeiterInnenaktivität
- Nachhaltigkeit sichern durch die Einbindung der Führungskräfte in die Absprachen zur Ergebnisumsetzung
- Einbindung der ArbeitnehmerInnenvertretungen
- Bestmögliche organisatorische Verankerung in Aktivitäten der Personal- und Organisationsentwicklung

5. Kompetenzprofil des Bildungscoach

METHODENKOMPETENZ

- Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung (PZP)
- Coachingtools
- Methoden zur fachlichen Reflexion
- Methoden zur Evaluierung und Qualitätssicherung/-entwicklung
- Ressourcen- und Zielorientierung
- Prozessorientierung

HALTUNG/ROLLENKLÄRUNG

- Klarheit über eigene Rolle haben
- (situativ) angemessenes Auftreten
- Gespür für Situationen, Feingefühl
- Begeisterungsfähigkeit
- Motivationsfähigkeit

- Empowerment
- Kreativität
- Flexibilität (zeitlich, örtlich, ...)

FACHKENNTNISSE

- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Kenntnisse der regionalen Weiterbildungsangebote
- Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten
- Wissen um Zuständigkeiten (Gesetze, Finanzierung)
- Wissen über Barrierefreiheit / Leichte Sprache
- Überblick über die ökonomischen und personalkonzeptionellen Entwicklungen der betreffenden Branchen / Tätigkeitsfelder

BILDUNGSPROZESS BEGLEITEN

- Didaktische Techniken
- Wissen über Lernformen, Lernprozesse und –modelle
- Inhalte anschaulich darstellen können
- Motivation erkennen und fördern
- Methoden zum Feststellen des Lerngewinns
- Techniken der Lernerfolgssicherung

KOMMUNIKATION

- Fragetechniken kennen und anwenden
- Umgang mit Konflikten
- Einwandbehandlung (Umgang mit Widerständen)
- Lösungsorientierung

Curriculum der Weiterbildung zum Bildungscoach

1. Ziel

In den o.g. Aufgaben handelt der BC sowohl im Interesse der individuellen (beruflichen) Weiterentwicklung der unterstützten ArbeitnehmerInnen wie auch vor dem Hintergrund von Personalentwicklungskonzepten von Betrieben und in Kenntnis von allgemeinen regionalen und überregionalen (Arbeits-)Marktprozessen. Neben den Kenntnissen der WB-Angebotsstrukturen und Finanzierungsmöglichkeiten ist das präzise Wissen um die individuellen Wünsche, Fähigkeiten und Grenzen der begleiteten ArbeitnehmerInnen wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Bildungscoaching.

Mit dem vorliegenden Curriculum „Bildungscoach“ werden in fünf Modulen Inhalte angeboten, um den o.g. Anforderungen des Bildungscoaching-Prozesses inhaltlich/fachlich zu entsprechen.

Ziel der Qualifizierung ist es,

- den TeilnehmerInnen die für das Arbeitsfeld erforderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden praxisnah zu vermitteln
- im fachlichen Austausch die eigene Arbeitsweise zu reflektieren
- die vorhandenen Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen) zu stärken und weiterzuentwickeln
- die fachlichen Kenntnisse im Umgang mit einzelnen Zielgruppen zu erweitern sowie
- die qualitative Weiterentwicklung der Bildungsbegleitung zu fördern.

2. Zielgruppe

Diese Weiterbildung wendet sich an Fachkräfte (Jobcoaches), die in der beruflichen Unterstützung/Begleitung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung tätig sind.

ZUSAMMENWIRKEN DER AUFGABEN DES BILDUNGS COACHS MIT DENEN DES JOB COACHS

Während beim Jobcoach (JC) bisher das Thema (Weiter-)Bildung in der Regel in allgemeiner Form in den Phasen der Qualifizierung oder bei drohender Kündigung/Arbeitsplatzsicherung des/der ArbeitnehmerIn mit Behinderung platziert ist, bekommt es durch die (zusätzliche) Tätigkeit als Bildungscoach eine spezifische Bedeutung. Ein BC ist bei dem Fachdienst angesiedelt, welcher die ArbeitnehmerInnen unterstützt/begleitet. Die Aufgaben des BC können eine wichtige (Teil-) Aufgabe/Arbeitsbereich des Jobcoachs oder ein eigenständiger – jedoch in den Fachdienst eingebundener – Arbeitsbereich sein. Letztlich sind beide Formen (Teilaufgabe JC oder eigener Arbeitsbereich) möglich und die Art der Organisationsform ist eher eine Frage des erforderlichen Umfangs pro Fachdienst sowie abhängig von der jeweiligen Aufbau- und Ablaufstruktur einer Organisation. Entscheidend ist eine intern abgestimmte Aufgabenbeschreibung inklusive Kompetenzprofil BC, die auch Bestandteil von Qualitäts- und Organisationsentwicklungsprozessen ist.

Bildungscoaching als ein Arbeitsfeld des JC kann die Chance nutzen, bereits während der ersten Qualifizierungsphase (z.B. im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX) Optionen und Möglichkeiten von Weiterbildung und den Unterstützungsmöglichkeiten ins Auge zu fassen und mit Betrieb und (zukünftigen) unterstützten ArbeitnehmerInnen zu thematisieren.

In der Konkretisierung des Kompetenzprofils für BCs zeigt sich, dass die allgemeinen, grundsätzlichen Anforderungen die gleichen sind wie beim Job-Coach:

- Ressourcenorientierung
- Mehrparteilichkeit
- Transparenz
- Akzeptanz
- Angemessenheit
- Verselbständigung

3. Kosten

Durch den Modellcharakter im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“ entstehen den Teilnehmenden für die modulare Weiterbildung keine Kosten.

3a. Erwartungen an die Teilnehmenden: Die Teilnahme an allen Modulen wird vorausgesetzt. Die Teilnehmenden sind bereit, die zwischen den Modulen zu erfüllenden Lernaufgaben (Transfer der vermittelten Inhalte in die eigene Arbeit) umzusetzen und zu reflektieren.

4. Module in der Weiterbildung zum Bildungscoach

Übersicht

Modul 1 - Aufgaben, Rollenverständnis und Empowerment (3 Tage)

Modul 2 - Beratung und Coaching (3 Tage)

Modul 3 - Fachwissen (E-Learning mit einem geschätzten Zeitaufwand von 2 Tagen)

Modul 4 - Bildungsprozesse begleiten (2 Tage)

Modul 5 - Umgang mit Konfliktsituationen, Qualitätssicherung (2,5 Tage)

Aufgaben, Rollenverständnis und Empowerment

3 Tage

DAS ERSTE MODUL BEINHALTET DREI SCHWERPUNKTE:

1. Orientierung über die Gruppe und die Weiterbildungsgegebenheiten
2. Kenntnis über das Stellenprofil BC und den Ablauf eines Bildungscoachingprozesses (zusammen 1,5 Tage) und
3. Beschäftigung mit dem eigenen Rollenverständnis und den Voraussetzungen für gute Unterstützungsmöglichkeiten in der Selbstwirksamkeit, -bestimmung der unterstützten ArbeitnehmerInnen (1,5 Tage)

ZIELE:

Am Ende des ersten Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- die Gruppe kennt sich
- das Setting der Weiterbildung ist bekannt
- das Tätigkeitsprofil mit den Aufgaben und Kompetenzen des BC liegt vor und ist mit dem des JC abgeglichen (Unterschiede - Gemeinsamkeiten – organisatorische Bedingungen)
- Struktur und Ablauf eines BC-Prozesses sind vermittelt und diskutiert worden
- Die unterschiedlichen Auftragsebenen innerhalb des Bildungscoachingprozesses wurden angesprochen
- Die eigene Einstellung zum Thema lebenslanges Lernen wurde erarbeitet und reflektiert
- Die eigene Rolle in der Unterstützung /Begleitung im BC-Prozess wurde betrachtet und reflektiert
- Die eigene Haltung zu „Unterstützung bekommen“ und „Hilfe annehmen“ wurde reflektiert und mit der eigenen Arbeit als UnterstützerIn in Verbindung gebracht
- hilfreiche und hemmende Aspekte für die eigene Empathiefähigkeit wurden reflektiert
- hilfreiche Bedingungen für wirksames Empowerment, Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung wurden vorgestellt und mit der eigenen Arbeit in Beziehung gesetzt

INHALTE:

Die Gruppenmitglieder lernen sich in Bezug auf den beruflichen Erfahrungshintergrund und zu ausgewählten persönlichen Fragestellungen kennen. Die Teilnehmenden erfahren Weitergehendes zu Struktur und Inhalt der gesamten Weiterbildung (z.B. Bestandteil des Projektes „Karriereplanung inklusive, Modellcharakter, Auswertung, Zertifikat...). Die ReferentInnen erläutern die Vorgehensweisen zum Theorie-Praxis-Transfer, stellen Vorzüge der Intervisionsarbeit vor und moderieren einen Entscheidungsfindungsprozess zu Art und Umfang der Intervisionsarbeit. Es erfolgt ein Austausch zur eigenen Motivation an Fort und Weiterbildungen teilzunehmen.

Das Stellenprofil des Bildungscoaches wird vorgestellt und mit seinen Aufgaben und Kompetenzen erläutert. Die Hintergründe zur Entstehung dieses Profils werden erläutert. Das Zusammenwirken mit dem Stellenprofil JC wird verdeutlicht und die bisherigen Kompetenzen des JC mit denen des BC in Beziehung gesetzt. Die Ergebnisse der Interviewauswertungen mit den Betrieben, ArbeitnehmerInnen, den Fachdienstmitarbeitenden und den Weiterbildungsanbietern werden vorgestellt. Ein Bildungscoachingprozess wird anschaulich gemacht und die unterschiedlichen Auftragsebenen verdeutlicht. Es wird ein Problembewusstsein für daraus ggf. resultierende Rollenkonflikte geschaffen.

Trotz oder gerade wegen bereits vorliegender Erfahrungen der Teilnehmenden in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung soll die eigene Haltung in der Arbeit thematisiert werden. Der Schwerpunkt liegt auf der Auseinandersetzung mit persönlichen Erfahrungen und Bewertungen im Unterstützungsprozess sich in der Rolle des Unterstützten zu erleben. Die Auswertungen werden mit der eigenen Arbeit als Unterstützer verbunden.

Die Teilnehmenden reflektieren die Berührungspunkte von professioneller Rolle und persönlichen Faktoren/Anteilen.

Die Bedingungen, unter denen eine gelingende Unterstützung der ArbeitnehmerInnen in ihrer Selbstwirksamkeit, Selbstbestimmung erfolgen kann, werden beleuchtet. Ein Modell von verschiedenen Ausprägungsgraden der Partizipation wird vorgestellt und anhand von Beispielen verdeutlicht.

METHODEN:

Kurzreferate, Gruppenarbeit, Moderation von Diskussionsprozessen, Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion

REFERENTINNEN:

Birgit Nickel, Claus Sasse, BAG UB, Hamburg

Bildungsfachkräfte des Projektes „Inklusive Bildung“ der Stiftung Drachensee, Kiel

TERMIN:

12. bis 15. April 2016

Beginn am ersten und Ende am letzten Tag jeweils um 13.00 Uhr mit einem Mittagsimbiss.

SEMINARORT:

Hamburg

Beratung und Coaching

3 Tage

ZIELE:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- die eigene Rolle in Beratungs- und Coachingsituationen reflektiert
- den Phasenverlauf und die wesentlichen Kernelemente eines Coachings kennengelernt
- Methoden und Materialien für eine strukturierte Ist-Analyse bezogen auf den/die Arbeitnehmerin und auf den Betrieb kennengelernt
- Methoden und Materialien kennengelernt um mit der/dem ArbeitnehmerIn unbewusste Kompetenzen zugänglich zu machen
- Ziele formulieren gelernt
- Ausgewählte Coachingtools kennengelernt und erprobt
- Ausgewählte Kommunikationsinstrumente/Gesprächsführungstechniken kennengelernt und erprobt
- Ausgewählte Methoden zur Selbstreflexion und zur kollegialen Beratung kennengelernt und erprobt
- Grundlagen einer Gesprächsmoderation (Gruppensituation) kennengelernt und erprobt

INHALTE:

Den Teilnehmenden werden Leitsätze für die Rolle des /der BeraterIn zur Verfügung gestellt, die Teilnehmenden reflektieren diese und stellen Bezüge zu den Haltungs-/Rollenverständnisfragen von Modul 1 her. Die Phasen eines Coachingprozesses werden erläutert und die jeweilige Phase mit Methoden ggf. Materialien versehen und erprobt. Es werden Methoden erprobt und Materialien vorgestellt mit denen der BC mit dem/der ArbeitnehmerIn eine Ist-Analyse der persönlichen Situation erstellen kann und um mit dem Betrieb eine Ist/Soll-Analyse vorzunehmen und auf der Grundlage überprüfbare Ziele zu formulieren. Darüber hinaus werden Methoden erprobt und Materialien vorgestellt, um mit dem/der ArbeitnehmerIn unbewusste Kompetenzen zugänglich zu machen, im Sinne von erinnern, sammeln, wertschätzen. Hierzu werden u.a. ausgewählte Methoden aus der Persönlichen Zukunftsplanung genutzt. Die Teilnehmenden lernen ausgewählte Coachingtools und Gesprächsführungstechniken kennen und erproben sie. Die Auswahl orientiert sich an den eingangs skizzierten Aufgaben des BC und stellt ggf. eine Auffrischung bekannter Techniken dar und setzt diese in den Kontext Bildungscoachingprozess, z.B. Aktives Zuhören, lösungsfokussierte Fragetechniken, Reframing, Vier Seiten einer Nachricht, Walt-Disney-Strategie.

Die Teilnehmenden erproben Methoden, um mit diesem Handwerkzeug die eigene Arbeit zu reflektieren u.a. die Methoden der Kollegialen Fallberatung, das Innere Team, das Bewusstseinsrad.

Um in Gruppensituationen das Gespräch zu lenken und zu strukturieren werden die Grundzüge der Gesprächsmoderation vorgestellt und in den Gruppenarbeitssequenzen erprobt.

METHODEN:

Kurzreferat, Gruppenarbeit, Partnerarbeit, Moderation von Gruppenarbeitsprozessen

REFERENTIN:

Barbara Lux, seit 12 Jahren selbständig tätig mit der Firma LuxConsulting. Unternehmensberatung und Bildungsberatung (www.Lux-consulting.com), Hamburg

TERMIN:

21. bis 24. Juni 2016

Beginn am ersten und Ende am letzten Tag jeweils um 13.00 Uhr mit einem Mittagsimbiss.

SEMINARORT:

Hamburg

Fachwissen

E-Learning geschätzter Zeitaufwand 2 Tage

Das Modul 3 besteht aus einem Selbststudium. Den Teilnehmenden steht eine internetgestützte Plattform mit den modulspezifischen Lern- und Informationsmaterialien zur Verfügung.

ZIELE:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- Sensibilisiert für die vielfältigen Facetten des Begriffs „Barrierefreiheit“
- Materialien kennengelernt, die bei der Planung/Prüfung von barrierefreien Veranstaltungen eingesetzt werden können
- Kenntnis erlangt über die rechtlichen Grundlagen zur beruflichen Bildung/Weiterbildung
- Kenntnis erlangt über die Leistungsträger für finanzielle Förderungen von Weiterbildungen (überregional) und über regionale Förderprogramme
- Kenntnisse erlangt über die Vielfalt der Lernorte der schulischen/ beruflichen Bildung
- Kenntnis über die Funktion und Bedeutung des Instruments Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsverordnung und die Voraussetzungen für formale Abschlüsse erlangt
- Instrumente kennengelernt um die regionalen Weiterbildungsanbieter und deren spezifische Angebote zu recherchieren
- Verschiedene Beispiele von durchgeführten Bildungscoachingprozessen kennengelernt.

INHALTE:

Eine Auswahl der unterschiedlichen Leitfäden „Barrierefreiheit bei Veranstaltungen“ wird den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und eine Empfehlung für erprobte, praxisrelevante Checklisten gegeben. Die Materialien zu Leichte Sprache (Regeln und Bilder) der Lebenshilfe Bremen und eine Systematik des rechtlichen Rahmens für Bildung werden den Teilnehmenden vorgestellt (Grundgesetz, UN-Konvention, Berufsbildungsgesetz, Sozialgesetzbuch, UNESCO Leitlinien, Länderspezifische Weiterbildungsgesetze). Die Teilnehmenden recherchieren das für ihn/sie jeweils geltende Landesweiterbildungsgesetz und machen sich mit den Inhalten vertraut, z.B. anhand von Fragen die dazu zu beantworten sind. Die rechtlichen Rahmenbedingungen und deren Leistungsträger werden vorgestellt (Integrationsamt, Agentur für Arbeit). Der Hinweis auf jeweils geltende regionale Förderprogramme wird gegeben, einige werden beispielhaft vorgestellt. Die Teilnehmenden recherchieren in ihrer Region geltende Förderprogramme, dazu erhalten sie Hinweise wo und wie bei der Suche vorgegangen werden kann. Die Ergebnisse werden dokumentiert. Für diese Dokumentation wird ein Formblatt zur Verfügung gestellt.

Der Weg von der Schule über die berufliche Orientierung bis zur Weiterbildung wird aufgezeigt und den entsprechenden Lernorten (Berufsschule, Ausbildungswerkstatt, Bildungsträger, Berufsbildungswerke, Ausbildungsbetrieb) zugeordnet.

Das Instrument Ausbildungsverordnungen (regeln die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungen) und des Ausbildungsrahmenplans (dient dem Betrieb und dem/der Auszubildenden als Vorgabe für den betrieblichen Ausbildungsplan) werden vorgestellt und anhand eines praktischen Beispiels verdeutlicht. Die Rolle der Industrie und Handelskammer sowie Handwerkskammer bei formalen Abschlüssen wird erläutert.

Das im Projekt entwickelte Instrument „Gesprächsleitfaden zur Recherche von Weiterbildungsangeboten“ wird vorgestellt. Mit diesem sollen 3-4 regionale Weiterbildungsanbieter zu ihren Angeboten und deren Barrierefreiheit recherchiert werden. Es wird eine Auswahl an Falldokumentationen eines Bildungscoachingprozesses, die im Projekt erstellt wurden, eingestellt.

METHODEN:

Selbststudium von zur Verfügung gestellten Materialien, Durchführung von Rechercheaufträgen, Praxisbeispiele kennenlernen, Lernfragen beantworten

REFERENTINNEN:

Benjamin Bechtle, Barbara Vieweg, bifos

Bildungsprozesse begleiten

2 Tage

ZIELE:

Am Ende des vierten Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- kennen Hintergründe und Faktoren, die die Lernmotivation fördern
- kennen Methoden, um diese Motivation zu unterstützen/zu befördern
- kennen die unterschiedlichen Lerntypen
- kennen Methoden, um den jeweiligen Lerntypen zu erkennen
- kennen Methoden, um den jeweiligen Lerntypen zu unterstützen
- kennen Methoden um Lerninhalte zu festigen
- kennen Faktoren, die einen Wissenstransfer unterstützen
- eine Auswahl an unterschiedlichen Lehrmethoden kennengelernt
- Beispiele von inklusiven Weiterbildungsangeboten kennengelernt

INHALTE:

Die motivationalen Bedingungen des Lernens werden vorgestellt und ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Faktoren geschaffen. Es werden Beispiele/Möglichkeiten, aber auch Grenzen aufgezeigt wie der BC auf welche Faktoren Einfluss nehmen kann.

Die Lerntypen werden vorgestellt. Es werden Hinweise gegeben/erarbeitet, wie der jeweilige Lerntyp zu erkennen ist und welches für ihn/sie jeweils hilfreiche bzw. hemmende Faktoren in der Lernsituation sind. Es wird für jeden Lerntypen eine Zusammenstellung von Methoden erarbeitet, die hilfreich anzuwenden sind.

Es werden inklusive Weiterbildungsangebote und deren methodische Gestaltung vorgestellt. Die Teilnehmenden diskutieren die Aspekte unter denen eine inklusive bzw. exklusive Wissensvermittlung angezeigt ist.

Es werden unterschiedliche Strategien vorgestellt, mit denen sich Lerninhalte festigen lassen. Hier wird der Bezug zu Lernmotivation und Lerntypen hergestellt.

In der Seminargestaltung werden die vermittelnden Inhalte und die Methoden exemplarisch eingesetzt, so dass die Teilnehmenden durch die Erfahrungen des Seminars viele Methoden für die eigene Praxis erleben.

METHODEN:

Kurzreferat, Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Partnerarbeit, Selbstreflexion,

REFERENTIN:

Katrin Sawatzky, Bildungsreferentin, Diakonische Fort- und Weiterbildungsakademie, Berlin

TERMIN:

02. bis 04. November 2016

Beginn am ersten und Ende am letzten Tag jeweils um 13.00 Uhr mit einem Mittagsimbiss.

SEMINARORT:

Chemnitz

Umgang mit Konfliktsituationen, Qualitätssicherung

2,5 Tage

Das Modul 5 beinhaltet zwei Schwerpunktthemen:

1. Schwierige Gespräche führen/moderieren in Konfliktsituationen (1,5 Tage)
2. Qualität sichern und die eigene Arbeit evaluieren (1 Tag)

ZIELE:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- Hintergründe zu Konfliktenstehung und –dynamik kennengelernt
- Unterschiede von Positionen und Interessen/Bedürfnissen in Konfliktsituationen kennengelernt und an eigenen Beispielen betrachtet
- Handwerkszeug kennengelernt und erprobt, um schwierige Gespräche zu führen
- eine Einführung in die Bedeutung von Qualitätsstandards und deren Überprüfung erhalten
- Bedeutung von Selbstevaluation betrachtet
- Methoden/Instrument zur Evaluation des Bildungscoachingprozesses kennengelernt

INHALTE:

Die Teilnehmenden erfahren theoretische Hintergründe zu Konflikten (Definition, den sichtbaren und den verborgenen Aspekt in Konflikten, Eskalationsstufen). Es wird der Unterschied von Position und Interessen und Bedürfnissen erläutert und erlebbar gemacht, zunächst an eigenen Beispielen. Mit dieser Grundlage werden Methoden vorgestellt und erprobt um schwierige Gespräche zu führen.

Den Teilnehmenden werden die Elemente eines Qualitätsstandards (Leistungsziel, Handlungsleitlinien, Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung) vorgestellt und mit Beispielen aus dem Bildungscoaching unterlegt. Funktionen und Perspektiven der Selbstevaluation werden von den Teilnehmenden thematisiert. Zur Überprüfung der Zielerreichung werden Instrumente zur Selbstevaluation des Bildungscoachingprozesses vorgestellt.

METHODEN:

Kurzreferat, Gruppenarbeit, Selbstreflexion, Arbeitsblätter

REFERENTINNEN:

Barbara Lux, seit 12 Jahren selbständig tätig mit der Firma LuxConsulting. Unternehmensberatung und Bildungsberatung (www.Lux-consulting.com), Hamburg
Birgit Nickel, BAG UB, Hamburg

TERMIN:

31. Januar bis 02. Februar 2017

Beginn am ersten Tag um 13.00 Uhr mit einem Mittagsimbiss und Ende am letzten Tag um 18.00 Uhr

SEMINARORT:

Nürnberg

Anhang

Module: Tabellarische Übersicht

Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5
3 Tage	3 Tage	E-Learning	2 Tage	2,5 Tage
Aufgaben, Rollenverständnis und Empowerment	Beratung und Coaching	Fachwissen	Bildungsprozesse begleiten	Umgang mit Konfliktsituationen, Qualitätssicherung
Tätigkeitsprofil, Aufgaben und Grenzen des Bildungscoachings Rollenbewusstsein und Rollenverständnis Empathie Empowerment für den/die ArbeitnehmerIn Selbstwirksamkeit/Selbstbestimmung stärken/fördern	eigene Rolle in Beratungssituationen Kommunikationsmodelle Auswahl an Gesprächsführungstechniken Phasen in Beratungsprozessen (Auftragsannahme, Beziehungsgestaltung, Zielformulierung, Begleitung, Auswertung) Ausgewählte Coachingtools (auch Methoden aus der Persönlichen Zukunftsplanung) Selbstreflexion, Selbstcoaching Gesprächsmoderation	Kenntnisse über Barrierefreiheit Rechtliche und finanzielle Grundlagen Hinweise auf Ausbildungsrahmenplan Kenntnisse über die Vielfalt der inner- und außerbetrieblichen Lernmöglichkeiten Beispiele durchgeführter Bildungscoachingprozesse	Motivationale Aspekte beim Lernen Lerntypen Lerntechniken/ Lernstrategien (Lernmodelle und -prozesse) Didaktische Kenntnisse/ Techniken (Inhalte anschaulich/vielfältig darstellen können) Lerngewinn feststellen/ Lernerfolg sichern	Ursachen und Hintergründe von Konflikten Umgang mit Konfliktsituationen Qualitätsstandards und Qualitätssicherung (Grundprinzipien) Instrumente zur Evaluation (anhand von Praxisbeispielen vorstellen)