

LEHRPLAN

“Befähigung von Jugendbetreuer zu qualitativ hochwertiger Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”



TITEL:

Lehrplan “Befähigung von Jugendbetreuer zu qualitativ hochwertiger Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”.

PROJEKT:

“Jugendarbeit zur Karriereplanung mit Jugendlichen unterschiedlicher Fähigkeiten” gefördert von JUGEND für Europa, der deutschen Nationalagentur für das Erasmus+ Jugendprogramm.

Projektpartner sind:

- Outreach Hannover e.V., Germany
- DOMAS – training, consultation and business services, Croatia
- Out of the Box International, Belgium
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbia
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbia
- LINK DMT SRL, Italy
- Association for improvement of modern living skills “Realization”, Croatia

VERLEGER:

Outreach Hannover, e.V., Germany

EDITOR:

Danijela Matorcevic

AUTOR:INNEN:

Igor Jojkic
Marko Paunovic
Berna Xhemajli
Danijela Matorcevic
Stanče Matović
Pavle Jevdic
Milica Milović Kinoli
Domagoj Morić

AUS DEM ENGLISCH ÜBERSETZT:

Ardit Kola

GRAFIKDESIGN:

Nikola Radovanović

Hannover, Deutschland
2022



Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS „Jugendarbeit zur Karriereplanung bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten“	1
EINFÜHRUNG	4
Programm des Lehrgangs	6
EMPFEHLUNGEN ZUR VERWENDUNG DIESES LEHRPLANS UND ZUR ORGANISATION ÄHNLICHER AUSBILDUNGSKURSE	7
ENTWICKELTE EINHEITEN DES TRAININGSKURS: „STÄRKUNG VON JUGENDARBEITERN FÜR QUALITÄTSJUGENDARBEIT FÜR KARRIEREMANAGEMENT BEI JUGENDLICHEN MIT UNTERSCHIEDLICHEN FÄHIGKEITEN“	9
Einführung und Gruppenbildung.....	9
Berufseinstieg in Krisen- und Pandemiezeiten – was bedeutet das für Pädagogen von Jugendlichen mit Behinderungen?	13
Was sind die Realitäten der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen und der Unterstützung/Bildung, die sie erhalten?	15
Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen für den Berufseinstieg	17
Karrierewege von Jugendlichen definieren und ihre (Nach-)Vorteile suchen	20
Persönliches Branding für Pädagogen, die mit Jugendlichen mit Behinderungen arbeiten	24
Digitale Kompetenzen für Karriereentwicklung und Management für Jugendliche mit Behinderungen.....	28
Aktuelle Beschäftigungsfähigkeitsquote für Jugendliche mit Behinderungen	30
Karriereziele setzen: S.M.A.R.T.(E.R.)	33
Entwicklung von Karriereplänen (kurz- und langfristig)	37
Vorstellungsgespräche und das Aufstellen	40
Problemlösefähigkeiten in der Karriereentwicklung	42
Ausgleich von Arbeit und Erholung für ein erfolgreiches Karrieremanagement	45
Das Ikigai-Konzept in die Karriereentwicklung integrieren.....	48
Entwicklung von Karriereplänen für Jugendliche mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften	52
Auswertung und Abschluss des Trainingskurses	54

ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS „Jugendarbeit zur Karriereplanung bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten“


Die Finanzkrise, wie die von 2008, und die jüngste Krise mit der Covid-19-Pandemie haben zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote geführt. Die Folgen einer solchen Krise sind vor allem bei jungen Menschen zu spüren, die sich in der Planungsphase ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Andererseits werden Berufsorientierung und Management immer mehr als wesentliche Aspekte des eigenen Lebens anerkannt. Während Unternehmen und Institutionen in ihrem Betrieb ständig Veränderungen und Anpassungen an neue Trends erfahren, ist der Bedarf an der Entwicklung neuer Fähigkeiten bei den Mitarbeitern unvermeidlich. Daher müssen junge Menschen proaktiv sein, wenn es um die Entwicklung neuer Fähigkeiten geht. Während junge Menschen aufgrund ihrer Neugier am Lernen verschiedene Programme kennenlernen und auswählen, gibt es einen Punkt in ihrem Leben, an dem sie sich normalerweise als unentschlossen betrachten, in welchem Bereich oder in welcher Rolle sie sich in naher Zukunft arbeiten sehen. In vielen Fällen führt dies zu Kurzarbeit für verschiedene Institutionen oder Positionen und zu geringer Kompetenz in einem bestimmten Bereich oder einer Rolle. Wenn junge Menschen sich der Notwendigkeit einer Strategie zur Verknüpfung dieser Punkte/Erfahrungen für die Entwicklung ihrer Karriere nicht bewusst sind, fühlen sie sich möglicherweise inkompetent und nicht in der Lage, weiterzumachen. Dies ist vor allem in Gemeinden der Fall, in denen wirtschaftliche Schwierigkeiten bekannter sind, sodass junge Menschen verpflichtet sind, eine Arbeit zu finden, die ihnen unabhängig von ihrer beruflichen Entwicklung ein Einkommen sichert.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei der Karriereplanung als Herausforderung gilt, ist die Selbsterkenntnis. Sehr oft werden junge Menschen veranlasst, ihren Freunden zu folgen und dasselbe Studien-/Arbeitsfach zu wählen, und später stellen sie fest, dass sie in Bezug auf ihr gewähltes Studien-/Arbeitsfach nicht angepasst oder motiviert sind. Dies ist eine Folge des Mangels an Selbstreflexion und Dingen, die sie motivieren, sowie des Mangels an praktischer und qualitativ hochwertiger Ausbildung, die ihre Talente und Fähigkeiten hervorhebt. Es kann mit Sicherheit gesagt werden, dass es eine große Anzahl von Menschen gibt, die aufgrund ihrer zertifizierten Ausbildung in diesem Bereich und der Nichterkennung ihrer Talente früher in einem anderen Beruf talentiert und qualifiziert sind, während sie woanders arbeiten.

In der gesamten EU werden Menschen mit Behinderungen mit weitaus geringerer Wahrscheinlichkeit beschäftigt als Menschen ohne Behinderungen. Die Hindernisse für eine hochwertige Beschäftigung verstärken das Problem der Armut und sozialen Ausgrenzung, mit dem Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Barrieren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt verhindern, beruhen meistens auf falschen Vorstellungen und Beurteilungen der Fähigkeiten einer Person.¹

In unseren Gemeinden und unter unseren Begünstigten gibt es viele junge Menschen mit Behinderungen, denen es an Beschäftigung und regelmäßigem Gehalt/Einkommen mangelt. Angesichts der aktuellen Situation der Covid-19-Pandemie und der Tatsache, dass aufgrund verschiedener Sperrmaßnahmen und/oder sozialer Distanzierungsmaßnahmen viele Arbeitgeber ihre Mitarbeiter entlassen haben oder nicht genügend Einnahmen haben, um die Mitarbeiter ausreichend zu bezahlen. Wir befinden uns immer noch mit höheren Arbeitslosenquoten und einem niedrigeren Wirtschaftsniveau (insbesondere unserer Zielgruppen) als vor Beginn der Pandemiemaßnahmen.

¹ Beschäftigungspolitik. (2022, September 16). Europäisches Behinderungsforum. <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>



Die Entwicklung von Bildungsansätzen zum Karrieremanagement ist der Kern dieses Projekts. Auf der Grundlage ihrer bisherigen Erfahrungen mit Karriereplanung und Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln planen die Projektpartner die Entwicklung neuer Methoden, um auf die Bedürfnisse und Einschränkungen ihrer Zielgruppe – Jugendliche und junge Erwachsene mit unterschiedlichen Fähigkeiten – einzugehen.

Unser Projekt „Jugendarbeit zur Karriereplanung mit Jugendlichen unterschiedlicher Fähigkeiten“ konzentriert sich auf die Inklusion junger Menschen mit Behinderungen in die Karriere-/Beschäftigungsentwicklung, indem ihr Eigeninitiative- und Unternehmergeist gefördert sowie ihre Beschäftigungsfähigkeit und Karriereplanungs- und Managementfähigkeiten sowie ihre digitalen Kapazitäten erhöht werden.

Auch wenn Karrieremanagement für junge Menschen sehr wichtig zu sein scheint, mangelt es bei einer erheblichen Anzahl junger Menschen, insbesondere bei denjenigen, die als benachteiligt gelten, und bei jungen Menschen mit Behinderungen noch immer an Bewusstsein in dieser Hinsicht. Mainstream-Jugendliche und diejenigen, die in Großstädten leben, sind viel besser über bestimmte bestehende Möglichkeiten informiert und nehmen an verschiedenen Programmen teil, die die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbilden und ihre Kompetenzen validieren.

Allerdings gibt es nicht immer aktive Förder- und Chancenangebote für benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Behinderungen. Diese Zielgruppen werden von Bildungseinrichtungen und Organisationen, die sich mit Berufsorientierungsthemen befassen, zu wenig angesprochen. Das führt dazu, dass immer noch ein recht hoher Prozentsatz von Jugendlichen mit geringeren Arbeitsmöglichkeiten und mangelnder Kompetenzentwicklung in ihren Jobs oder Bewerbungen vorhanden ist. Darüber hinaus sind Menschen mit Behinderungen oft mit gesellschaftlichen Barrieren konfrontiert, und Behinderungen rufen in vielen Gesellschaften negative Wahrnehmungen und Diskriminierung hervor.


Mit diesem Projekt möchten wir, dass unsere Begünstigten, Jugendliche mit Behinderungen, ihre Fähigkeiten im Karrieremanagement verbessern, und wir wollen auch mehr Jugendbetreuer befähigen, angemessene Berufsorientierungs-, Planungs- und Entwicklungsprogramme zu organisieren, im Einklang mit den neuesten Aktualisierungen und übergreifenden sektoraler Ansatz.

Projektziele:

- Befähigung junger Menschen mit Behinderungen für ein qualitativ hochwertiges Karrieremanagement durch die Entwicklung eines inspirierenden, innovativen und aktuellen Handbuchs sowie des Online-Kurses.
- Befähigung unserer Jugendarbeiter und Verbesserung des Wissensmanagements unserer Organisationen zum Aufbau von Kompetenzen von Pädagogen im Karrieremanagement für Jugendliche mit Behinderungen durch LTTA, innovative Lehrpläne und nützliches Toolkit mit Workshops für Begünstigte.
- Austausch bewährter Verfahren und Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen strategischen Partnerschaft zwischen Partnern aus 5 europäischen Ländern mit unterschiedlichen Realitäten in Bezug auf Möglichkeiten und Realitäten des Karrieremanagements.

Projektaktivitäten sind:

- A1 – Projektleitung
- M1 – Auftakttreffen

- 
- O1 – Handbuch “Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”
 - M2 – Zweites Treffen
 - O2 – Lehrplan “Befähigung von Jugendbetreuer zu qualitativ hochwertiger Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”
 - M3 – Drittes Treffen
 - O3 – Toolkit “Mentoring und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten für Karriereplanung und -management”
 - M4 – Viertes Treffen
 - O4 – E-Learning-Kurs “Karriereplanungs- und Managementkurs für Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten”
 - C1 – LTTA Ausbildung von Trainern
 - E1, E2, E3, E4, E5 – Offene Konferenzen in RS, IT, HR, DE, BE
 - M5 – Abschließende Bewertungssitzung

Projektpartner sind:

- Outreach Hannover e.V., Deutschland
- DOMAS – training, consultation and business services, Kroatien
- Out of the Box International, Belgien
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbien
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbien
- LINK DMT SRL, Italien
- Association for improvement of modern living skills “Realization”, Kroatien

EINFÜHRUNG

Das Lehrplan "Befähigung von Jugendbetreuer zu qualitativ hochwertiger Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten" ist als praktisches Hilfsmittel gedacht, das Ausbilder in die Lage versetzt, einen einwöchigen, umfassenden Schulungskurs durchzuführen, der Jugendbetreuer durch den Bildungsprozess zur Karriereplanung für Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten führen soll. Das übergeordnete Ziel des Lehrplans, der in Anlehnung an die Lerninhalte des zuvor entwickelten Handbuchs "Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten" entwickelt wurde, besteht darin, Jugendbetreuer in die Lage zu versetzen, (online und offline) die Organisationskultur, das Mentoring und das Coaching für Jugendliche in Gemeinden mit unterschiedlichen Hintergründen zum Thema Berufsmanagement zu entwickeln.

Dieser Lehrplan wird im Bereich der Jugendarbeit dringend benötigt, da es keine vergleichbaren Materialien gibt, die die neuesten globalen Entwicklungen widerspiegeln, da es keine gibt, die über die typischen motivierenden Aktivitäten mit Schwerpunkt auf der Entwicklung von Bewerbungen und Ähnlichem hinausgehen. Dieser Lehrplan wurde von Experten mit Erfahrung in der Jugendarbeit und Hintergründen in verschiedenen Berufsfeldern wie digitales Unternehmertum, soziales Unternehmertum, Sozialarbeit und Karriereplanung gemeinsam entwickelt.

Bei der Jugendbildung mit Lernenden, die zu der gefährdeten Gruppe der Jugendlichen mit Behinderungen gehören, sollten Jugendpädagogen die Motivation und die Fähigkeiten zum Lernen erkunden und die Materialien und Methoden entsprechend gestalten. Genau aus diesem Grund wird in den ersten Sitzungen dieses Lehrplans in erster Linie die Rolle der Jugendbetreuer überdacht und die verschiedenen Grundsätze und Methoden der Jugendbildung analysiert, um die Pädagogen auf die Arbeit mit Lernenden mit Behinderungen vorzubereiten und sie zu ermutigen, ihre Ideen und Pläne zur beruflichen Orientierung frei zu äußern. Die folgenden Abschnitte des Lehrplans konzentrieren sich auf die Erläuterung des Themas Karriereplanung und -management, aber auch auf den Berufseinstieg in Krisenzeiten, wie z. B. der Pandemie, und die Beantwortung der Frage, was dies für Pädagogen von jungen Menschen mit Behinderungen bedeutet. Dies wird durch Inhalte fortgesetzt, die sich auf die Bedeutung der Berufsorientierung junger Menschen mit Behinderungen und den Kontext der Berufsplanung, in dem wir als Gesellschaft heute leben, konzentrieren. Die Unterstützung von Lernenden bedeutet auch, kreativ zu sein und zu wissen, wie man Feedback gibt. Die folgenden Sitzungen befassen sich mit digitalen Fähigkeiten und Personal Branding als Instrument für das Karrieremanagement junger Menschen mit Behinderungen sowie mit der Festlegung von Karrierezielen, der Entwicklung und Initialisierung ihrer Karrierepläne und der Entwicklung von Problemlösungskompetenzen. Das Erlernen eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Erholung im Rahmen eines erfolgreichen Karrieremanagements und die Einbeziehung des Konzepts des Ikigai in die Entwicklung und das Management einer Karriere werden den Kern der folgenden Sitzungen bilden. Abgerundet wird der Lehrplan durch eine Sitzung über die Anpassung verschiedener Methoden und Praktiken für die Karriereplanung junger Menschen mit Behinderungen an unterschiedliche Realitäten/Länder, die Sitzungen zur Entwicklung von Karriereplänen für junge Menschen mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften beinhaltet.

Die Ziele dieses Lehrplans sind:

- Einführung der Teilnehmer in den Lehrgang und das Programm sowie Schaffung der Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit und Arbeitsatmosphäre;

- Den Teilnehmern Raum zu geben, um zu recherchieren und sich über die berufliche Entwicklung in Zeiten von Pandemien und Krisen auszutauschen sowie über ihre Rolle als Erzieher in diesem Bereich nachzudenken;
- Ein besseres Verständnis der bestehenden Bildungsmöglichkeiten für die Berufsorientierung von Jugendlichen mit Behinderungen zu erlangen;
- Diskussion über die erforderlichen Kompetenzen für den Berufseinstieg und Möglichkeit für die Teilnehmer, konkrete Aktivitäten für die Zielgruppe zu entwickeln, die die Kompetenzentwicklung fördern;
- Schärfung des Bewusstseins der Teilnehmer für verschiedene Faktoren bei der Festlegung von Berufswegen bei jungen Menschen mit Behinderungen sowie Erkundung von vier Arten von Berufswegen;
- Das Konzept des Personal Branding für Pädagogen, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten, zu verstehen und das Canvas-Modell für praktisches Lernen zu entdecken;
- Erörterung der erforderlichen digitalen Fähigkeiten für die berufliche Entwicklung und das Management junger Menschen mit Behinderungen und Stärkung der Kapazitäten der Teilnehmer beim Erwerb dieser Fähigkeiten;
- Diskussion über die notwendigen digitalen Fähigkeiten für die berufliche Entwicklung und das Management von Jugendlichen mit Behinderungen und weitere Erkundung verschiedener Tools zur Entwicklung dieser digitalen Fähigkeiten;
- Recherche und Analyse aktueller Informationen über die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen und Diskussion darüber, wie Jugendbetreuer diese Zielgruppe in dieser Hinsicht unterstützen können;
- Hervorhebung der Bedeutung der richtigen Festlegung von Karrierezielen für die weitere Karriereplanung und -entwicklung und Untersuchung des SMART(ER)-Modells für die Festlegung von Zielen;
- Den Teilnehmern die Möglichkeit geben, Karrierepläne (kurz- und langfristig) zu entwickeln, um zu verstehen, wie wichtig eine systematische Karriereplanung bei der Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen ist;
- Verstehen der Bedeutung von Vorstellungsgesprächen und Aufstellen sowie der erforderlichen Fähigkeiten, um in diesen Prozessen erfolgreich zu sein;
- Erlernen der Bedeutung von Problemlösungsfähigkeiten für die berufliche Entwicklung und Erarbeitung eines Problemlösungszyklus für das praktische Lernen;
- Verstehen der Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit für eine erfolgreiche Karriereplanung und Erforschung von Strategien zur Erreichung dieses Gleichgewichts;
- Einführung in das Konzept von Ikigai und Erlernen der Einbeziehung dieses Konzepts in die berufliche Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen;
- Entwicklung konkreter Karrierepläne für junge Menschen mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften und Schaffung von Raum für Feedback;
- Schaffung von Raum für die Teilnehmer bei der Bewertung des Trainingskurses durch verschiedene Bewertungsmethoden.

Programm des Lehrgangs

Tag 1	
PM	Ankunft der Teilnehmer
Abend	Willkommener Abend
Tag 2	
AM	Einführung in den Lehrgang und Gruppenbildung
PM	Berufseinstieg in Zeiten von Krisen und Pandemien - was bedeutet das für Erzieher von Jugendlichen mit Behinderungen?
PM	Wie sieht die berufliche Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen aus und welche Unterstützung/Bildung erhalten sie?
PM	Reflexion und Bewertung des Tages
Abend	Interkultureller Abend
Tag 3	
AM	Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen für den Einstieg ins Berufsleben
PM	Festlegung der beruflichen Laufbahn von Jugendlichen und Suche nach ihren (Un-)Vorteilen
PM	Reflexion und Bewertung des Tages
Tag 4	
AM	Personal Branding für Pädagogen, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten
PM	Digitale Kompetenzen für die berufliche Entwicklung und das Management für junge Menschen mit Behinderungen
PM	Aktuelle Quote der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen mit Behinderungen
PM	Reflexion und Bewertung des Tages
Tag 5	
AM	Karriereziele setzen: S.M.A.R.T.(E.R.)
PM	Entwicklung von Karriereplänen (kurz- und langfristig)
PM	Reflexion und Bewertung des Tages
Tag 6	
AM	Interviewprozesse und Aufstellen
AM	Problemlösungskompetenz in der beruflichen Entwicklung
PM	FREIER NACHMITTAG!
Tag 7	
AM	Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung im erfolgreichen Karrieremanagement
PM	Einbindung des Ikigai-Konzepts in die berufliche Entwicklung
PM	Reflexion und Bewertung des Tages
Tag 8	
AM	Entwicklung von Karriereplänen für junge Menschen mit Behinderungen in der lokalen Gemeinschaft
AM	Bewertung und Abschluss des Lehrgangs
PM	„Wir sehen uns wieder“-Party
Tag 9	
AM	Abreise der Teilnehmer

EMPFEHLUNGEN ZUR VERWENDUNG DIESES LEHRPLANS UND ZUR ORGANISATION ÄHNLICHER AUSBILDUNGSKURSE

Der Lehrplan O2 ist als praktische Ressource gedacht, die es Ausbildern ermöglicht, einen einwöchigen, umfassenden Schulungskurs durchzuführen, der Jugendbetreuer durch den Prozess der Berufsplanung für Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten führt. Dieser Lehrplan wurde als innovatives Instrument entwickelt, das Jugendbetreuern und Pädagogen die neuesten Informationen und innovativen Praktiken im Bereich der beruflichen Entwicklung und des Managements bietet. Dieser Lehrplan kann von allen interessierten Parteien, Pädagogen und Jugendbetreuern auf europäischer und lokaler Ebene leicht weitergegeben werden. Es ist ein inspirierendes Werkzeug, insbesondere für Pädagogen, die mit jungen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten im Bereich des Karrieremanagements arbeiten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Lehrplan von erfahrenen Ausbildern und Experten in den relevanten Bereichen wie Projektmanagement, Berufsorientierung und -beratung, Unternehmensführung, digitale Revolution, Marketing sowie von Einrichtungen und Zentren, die mit den Zielgruppen der Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten arbeiten, entwickelt wurde.

Jugendbetreuer und Pädagogen, die diesen Lehrplan zu Multiplikationszwecken einsetzen, sollten sicherstellen, dass sie über ein ausreichendes Maß an Wissen und Informationen sowie über die erforderlichen Fähigkeiten und Einstellungen zum Thema Karrieremanagement und zu den Besonderheiten der Zielgruppe der Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten verfügen. Sie sollten über die folgenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen für die Organisation dieses Trainingskurses verfügen:

- Kenntnisse und aktuelle Informationen über die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe der Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten;
- Kenntnisse über die Herausforderungen und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten;
- Kompetenzen im Bereich Berufsorientierung und -management;
- Kompetenzen in Bezug auf digitale Fähigkeiten für die berufliche Entwicklung;
- Aktuelle Informationen über die Realitäten der Bildung für die berufliche Entwicklung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten;
- Kenntnisse über Marketing und Markenbildung für die berufliche Entwicklung;
- Kenntnisse und Einstellungen zu Problemlösungstechniken;
- Kenntnisse über das Ikigai-Konzept im Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklung;
- Kompetenzen in Bezug auf Interviewprozesse und Elevator Pitch;
- Vertiefte Kenntnisse darüber, wie das Training und die Workshops mit jungen Menschen mit Behinderungen auf lokaler Ebene angewendet werden können.

Die in diesem Lehrplan vorgestellten Sitzungen enthalten eine Liste spezifischer Kompetenzen, die bei der Durchführung der Aktivitäten erworben werden sollten. Darüber hinaus enthält jede Einheit Empfehlungen sowie Hintergrunddokumente und Lesestoff, die für die Aktivitäten relevant sind. Es wird empfohlen, dass künftige Jugendbetreuer und Pädagogen die Empfehlungen berücksichtigen und sich auf die Liste der zur Verfügung gestellten Materialien beziehen, um ein qualitativ hochwertiges Lernumfeld zu schaffen und die in jeder Lerneinheit festgelegten Ziele zu erreichen. Um dies zu erreichen, sollten mehrere Phasen und allgemeine Empfehlungen berücksichtigt werden:

Phase 1: Vor der Schulung


- Die Teilnehmer sollten durch das Infopakete relevante Informationen für ihre Teilnahme und ihren Beitrag erhalten. Dazu gehören Logistik, Reise, Vorbereitungen, Informationen über den lokalen Kontext, in dem der Kurs stattfindet.
- Die entsendenden Organisationen sollten die Teilnehmer über die vorbereitenden Aufgaben informieren und auf die Bedeutung von Toleranz bei der Arbeit mit Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen vorbereiten.
- Die Teilnehmer sollten die Gegebenheiten in ihren Ländern in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen, die bestehenden Programme, Möglichkeiten und Herausforderungen sowie relevante Statistiken untersuchen. Sie sollten die Organisatoren darüber auf dem Laufenden halten, da dies die Gestaltung des Programms für bestimmte Sitzungen beeinflussen kann. Die Forschungsaufgabe wird den Teilnehmern auch helfen, dem Programm leicht zu folgen und die Themen auf praktische Weise zu verstehen.
- Das Programm sollte aus einem interkulturellen Abend bestehen, an dem jede Ländergruppe eine Präsentation über ihre Kultur und interessante Fakten vorbereitet, lokale Speisen und Getränke mitbringt, lokale Musik spielt oder Tänze aufführt, usw. Die Teilnehmer sollten hierüber rechtzeitig informiert werden.

Phase 2: Während der Ausbildung

- Einige Aktivitäten innerhalb der Sitzungen können mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen, je nach Bedarf, Wissen, Produktivität und Energie der Gruppe. Es ist wichtig, flexibel zu sein und sich an die Zeit anzupassen, da sie ein entscheidendes Element bei NFE und interaktiven Übungen ist. Die Anpassungsfähigkeit wird auch dazu beitragen, die gewünschten Ziele der Sitzungen zu erreichen.
- Nach jedem Arbeitstag sollte ein gewisser Raum für die Reflexion/Evaluierung von Aktivitäten, Arbeitsmethoden, Beiträgen, Gruppenenergie, Eisbrechern usw. bleiben. Dies wird den Organisatoren helfen, das Programm in den nächsten Tagen entsprechend den Bedürfnissen der Gruppe anzupassen.
- Die abschließende Evaluierungssitzung ist ebenfalls von großer Bedeutung und sollte mit verschiedenen Evaluierungs- und Reflexionsaktivitäten gestaltet werden, die den Bedürfnissen aller Teilnehmer gerecht werden können.
- Die Trainer sollten sicherstellen, dass sie einen integrativen Ansatz mit allen Teilnehmern verfolgen und aufmerksam sein, falls ein Aspekt der sozialen Ausgrenzung von jemandem in der Gruppe angesprochen wird.

Phase 3: Nach der Schulung

- Wenn der Schulungskurs endet, d. h. einige Wochen nach der Abreise der Teilnehmer, sollten die Organisatoren mit ihnen Kontakt aufnehmen, um sie über die Folgeaktivitäten und die für die lokale Gemeinschaft entwickelten Pläne zu informieren. Sie sollten Unterstützung und Hilfe in diesem Prozess anbieten und die Teilnehmer um ein Feedback und einen kurzen Bericht über die Aktivitäten bitten.



ENTWICKELTE EINHEITEN DES TRAININGSKURS: „STÄRKUNG VON JUGENDARBEITERN FÜR QUALITÄTSJUGENDARBEIT FÜR KARRIEREMANAGEMENT BEI JUGENDLICHEN MIT UNTERSCHIEDLICHEN FÄHIGKEITEN“

Einführung und Gruppenbildung

Sitzungstitel: Einführung und Gruppenbildung

Dauer: 180 Minuten.

Hintergrund:

Die Eröffnungsaktivitäten der Trainingskurse sind so gestaltet, dass sich jeder willkommen, wohl und akzeptiert fühlt. Diese Sitzung soll die Motivation für die künftige Teilnahme an den Schulungsaktivitäten entwickeln und das Grundvertrauen zwischen den Gruppenmitgliedern fördern, indem die Gruppe die Möglichkeit erhält, sich auf einer persönlichen Ebene zu verbinden. Die Aktivitäten dienen dazu, die Motivation für die Teilnahme an den Hauptaktivitäten des Trainings zu entwickeln und eine solide Kommunikation zwischen den Gruppenmitgliedern zu fördern, indem die Gruppe verschiedene soziale und gemeinschaftliche Prozesse simulieren kann. Darüber hinaus dient diese Sitzung der Einführung in das Programm, das Projekt und den detaillierten Ablauf des Trainingskurses, gefolgt von praktischen Informationen und Logistik.

Ziel der Sitzung: Einführung der Teilnehmer in den Lehrgang und das Programm sowie Schaffung der Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit und Arbeitsatmosphäre.

Ziele:

- Einführung der Teilnehmer in das Projekt, den Schulungskurs und seine Hauptziele;
- Vorstellung der detaillierten Tagesordnung des Schulungskurses;
- die Erwartungen und Beiträge der Teilnehmer zu definieren;
- Raum für verschiedene gruppenbildende Aktivitäten zu schaffen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenz;
- Bürgerschaftliche Kompetenz;
- Mehrsprachige Kompetenz;
- Teamarbeit;
- Kommunikation;
- Zeitmanagement;
- Digitale Kompetenz;
- Wissenschaftliche und technische Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;

- Kulturbewusstsein und Ausdrucksfähigkeit.

Methodik und Methoden:

- Input zum Programm und Informationen zum Lehrgang;
- Namensspiele und interaktive Übungen;
- Übung zu Bedürfnissen, Erwartungen und Anliegen;
- Gruppenaufgabe.

Sitzungsablauf:

I. Begrüßungsrede und Vorstellung des Teams und der Trainer (10 Minuten)

Der Projektkoordinator eröffnet die Schulung offiziell mit Begrüßungsworten und stellt sich selbst sowie das Arbeitsteam und die Ausbilder vor. Jede beteiligte Person erklärt ihre Rolle im Programm und mit welchen Fragen sich die Teilnehmer an sie wenden können.

II. Namen im Plenum (10 Minuten)

Anschließend bittet der Projektkoordinator alle Teilnehmer, sich selbst vorzustellen und das Land zu nennen, aus dem sie kommen, sowie etwas Interessantes über sich selbst oder ihre Reise zum Ausbildungskurs, ihren Beruf, ihre Hobbys und so weiter.


III. Einleitende Präsentation des allgemeinen Ziels der Schulung, des Arbeitsplans und der Methodik (20 Minuten)

Der Projektkoordinator hält eine Präsentation über das Projekt und die darin enthaltenen Aktivitäten. Nach der kurzen Gesamtpräsentation des Projekts stellt der Trainer den Schulungskurs und das detaillierte Programm mit allen Vormittags- und Nachmittags Sitzungen vor, damit die Teilnehmer über die Anfangs- und Endzeiten der Sitzungen informiert sind.

IV. Bedürfnisse, Erwartungen und Anliegen der Gruppe (20 Minuten)

Durch die einleitende Präsentation der Methodik und des Arbeitsplans wird den Teilnehmern die Möglichkeit gegeben, mögliche Zweifel über die Ziele und den Zweck des Trainings sowie die erwarteten Ergebnisse und ihre Rolle als Teilnehmer auszuräumen. In dieser Phase beginnt die Arbeit mit der Erfassung der Bedürfnisse, Erwartungen und potenziellen Dilemmata/Bedenken der Gruppe, die den grundlegenden Ausgangspunkt für die Vorbereitung und Motivation der einzelnen Teilnehmer für ihr aktives Engagement im Training darstellt.

Die Teilnehmer sitzen im Kreis und erhalten drei verschiedenfarbige Post-it-Zettel. Der Trainer erklärt, dass sie sich 15 Minuten Zeit nehmen sollen, um über die einleitende Präsentation nachzudenken und einen Post-it einer bestimmten Farbe zu benutzen, um ihre Bedürfnisse zu notieren, einen anderen für ihre Erwartungen und den dritten für ihre Bedenken. Die Teilnehmer sollten ihre Namen nicht auf die Post-its schreiben. Sobald die Notizen gesammelt sind, liest der Trainer sie vor und klebt sie auf ein Flipchart, wobei er die Post-its der Erwartungen in Form einer Karosserie eines Fahrzeugs (Bus oder Auto), die Post-its der Bedürfnisse in Form seiner Räder und die Post-its der Bedenken in Form des überflüssigen Gepäcks, das hinter dem Auto zurückgelassen wird, gruppiert. Der Trainer erklärt, dass dieses Fahrzeug sie auf eine Lernreise mit dem Ziel mitnehmen wird, ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Einstellungen für die Arbeit mit behinderten Jugendlichen zum Thema Berufsmanagement und -planung zu verbessern.



Nach 15 Minuten geht der Trainer jeden Beitrag/Input der Teilnehmer durch, indem er ihn liest und entsprechend gruppiert. Dann hängt er das Flipchart an die Wand. Dieses Flipchart bleibt im Arbeitsbereich sichtbar und wird während der abschließenden Gruppenevaluation des Trainings wieder aufgegriffen.

V. Gehen und anhalten (30 Minuten)

Der Trainer fordert die Gruppe auf, sich um den Arbeitsraum herum aufzustellen. Er/sie weist sie an, umherzugehen und auf die Anweisungen "Geh" und " Halt" zu achten. Zu Beginn gibt er/sie eine Reihe dieser beiden Befehle in beliebiger Reihenfolge für 30 Sekunden aus, damit die Gruppe üben kann, darauf zu reagieren. Wenn er/sie bereit ist, kündigt der Trainer an, dass die Bedeutung dieser Befehle vertauscht wird, so dass "gehen" nun "aufhören zu gehen" und " anhalten" "anfangen zu gehen" bedeutet. Die Teilnehmer werden ermutigt, weiterhin so genau und so schnell wie möglich auf jedes der Befehle zu reagieren. Nach ein paar Minuten führt der Trainer zwei neue Befehle ein: "Name" fordert die Teilnehmer auf, ihren Namen zu rufen, und "klatschen" fordert die Gruppe auf, synchron zu klatschen. Sie üben diese beiden neuen Befehle zusammen mit den vorherigen ("gehen" und "stoppen") ein paar Minuten lang. Schließlich kündigt der Trainer an, dass die Bedeutung der letzten beiden Befehle vertauscht werden soll. Wenn er/sie also "Name" sagt, klatschen alle und umgekehrt. Sie spielen mehrere Minuten lang weiter und/oder probieren eine Variation neuer Befehle aus, z. B. "tanzen" und "springen". Am Ende bespricht der Trainer die Aktivität mit den Teilnehmern, indem er ihnen die folgenden Fragen stellt:

- Was haben Sie erlebt, als der erste Wechsel der Befehle stattfand?
- Wie haben Sie reagiert, wenn Sie einen Fehler gemacht haben?
- Wie haben andere reagiert, und was haben Sie daraus gemacht?
- Welche Strategien haben Sie angewandt, um so schnell und genau wie möglich zu reagieren?
- In welchen anderen Bereichen des Lebens müssen Sie schnell und/oder genau reagieren?


VI. Mittagessen Challenge (90 Minuten)

Dies ist eine Gruppenaktivität, bei der es um Teambuilding, Gruppendynamik und kreative Problemlösung geht. Ein Team beliebiger Größe steht vor der Herausforderung, mit begrenzten Mitteln, begrenzter Zeit und begrenzten Fähigkeiten ein Mittagessen für sich und seine Mitschüler zuzubereiten.

Der Trainer erklärt der Gruppe, dass sie eine Teamaufgabe haben werden. Sie werden in drei Gruppen eingeteilt und erhalten die Anweisung, dass sie 70 Minuten Zeit haben, um eine gemeinsame Mahlzeit zuzubereiten, wobei folgende Regeln gelten:

- Die „Köche“ des Teams bereiten das Mittagessen mit verbundenen Augen zu. Sie können die Augenbinden abnehmen, wenn sie mit der Zubereitung des Essens fertig sind.
- Jedes Mitglied des Teams „Schatten“ wählt ein Mitglied des Teams "Köche" aus und folgt ihm genau, um seine Sicherheit zu gewährleisten. Sie dürfen nicht sprechen oder selbst handeln, sondern nur ihren Paaren folgen und diese berühren, um ihnen ein Zeichen zu geben.
- Die Team „Instruktoren“ können sprechen, aber sie dürfen sich nicht bewegen. Ihre Aufgabe ist es, die „Köche“ anzuleiten, die Zutaten zu finden und ihren Weg durch die Küche oder den Raum zu finden, in dem die Mahlzeit zubereitet wird.
- Die Mahlzeit muss den Ernährungsbedürfnissen aller Teilnehmer entsprechen.
- Es muss Musik erklingen und der gesamte Prozess muss in irgendeiner Form dokumentiert werden.

Wenn der Trainer diese Aktivität nicht in einer Küche durchführen kann, sollte er/sie sicherstellen, dass er/sie die Auswahl der Mahlzeit an etwas anpasst, das im Plenum zubereitet werden kann. Die TrainerInnen sollten die Gäste sein, daher ist es wichtig, dass sie einige Getränke zum Mittagessen mitbringen. Während des Essens hält der Trainer einen kurzen Toast und gratuliert der Gruppe zu ihrer



Leistung. Dann findet eine kurze Nachbesprechung für die ganze Gruppe statt, bei der die folgenden Fragen gestellt werden:

- Was ist während der Aufgabe passiert?
- Wie habt ihr als Gruppe gearbeitet?
- Wie haben Sie sich bei dieser Erfahrung gefühlt?
- Wie habt ihr reagiert und geantwortet?
- Habt ihr etwas über euch selbst gelernt?
- Habt ihr etwas über die Gruppe gelernt?
- Wie könnt ihr die Erkenntnisse aus dieser Aktivität anwenden?

Benötigte Materialien: Post-it-Zettel (drei verschiedene Farben) und ein Stift für jeden Teilnehmer, Flipchart-Papier, Augenbinden (für 1/3 der Gruppe), Zutaten, Kochgeschirr und Küchenutensilien für eine gemeinsame Mahlzeit, Musik im Hintergrund.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- [Embracing Diversity](#) – Ein Leitfaden zum Diversitätsmanagement für Organisationen, die in der interkulturellen Jugendarbeit tätig sind.
- [Engage in Inclusion](#) – Ein Leitfaden für europäische Jugendprojekte zur Integration von Menschen mit Behinderungen.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Für die Einführungssitzung ist es notwendig, dass die Trainer die Bedürfnisse der Gruppe erspüren und mit einer Auswahl von Übungen auf sie eingehen. So können erfahrenere Trainer diese Übungen freier verändern, um den gleichen Effekt in der Gruppe zu erzielen.
- Falls soziale Distanzierung empfohlen wird, könnte die Herausforderung des Mittagessens so geändert werden, dass es nicht erforderlich ist, dass die „Schatten“ die „Köche“ genau beobachten. Eine Alternative wäre, nur zwei „Köche“ das Essen zubereiten zu lassen und die Augenbinden durch Kopfhörer mit Musik zu ersetzen.

Berufseinstieg in Krisen- und Pandemiezeiten – was bedeutet das für Pädagogen von Jugendlichen mit Behinderungen?

Sitzungstitel: Berufseinstieg in Krisen- und Pandemiezeiten – was bedeutet das für Pädagogen von Jugendlichen mit Behinderungen?

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Nachdem sich die Gruppe einigermaßen kennengelernt hat und die relevantesten Informationen zum Projekt vorliegen, konzentriert sich das Programm darauf, die Teilnehmer in das Thema Karrieremanagement einzuführen. Die Sessions des ersten Tages geben einen Überblick über die Meinungen, Kenntnisse und Einstellungen der Teilnehmer zu den Themen Berufsorientierung und -planung in unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielgruppen. Diese Sitzung wurde speziell entwickelt, um vorhandene Daten darüber auszutauschen, wie einfach/herausfordernd es für junge Menschen war, ihre Karriere in Zeiten der Pandemie und Krise zu beginnen, und wie Pädagogen dazu beitragen können und diese Realität verstehen sollten, um sie zu unterstützen.

Ziel der Sitzung: Den Teilnehmern Raum für Forschung und Austausch über Realitäten in der Karriereentwicklung in Zeiten von Pandemien und Krisen zu geben und über ihre Rolle als Pädagogen in dieser Angelegenheit nachzudenken.

Ziele:

- Erforschung der vorhandenen Daten zur Karrieregestaltung in Krisenzeiten;
- Verbesserung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen von Jugendarbeitern in Bezug auf das Karrieremanagement;
- Förderung von Forschungs- und Analysefähigkeiten;
- Förderung der Teamarbeit und Kommunikation zwischen Teilnehmern.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Mehrsprachigkeit;
- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;
- Zeiteinteilung;
- Digitale Kompetenz;
- Wissenschaftliche und technische Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Kulturbewusstsein und Ausdrucksfähigkeit.

Methodik und Methoden:

- Energiespender;
- Kleingruppenarbeit;
- Präsentationen;

- Diskussion.

Sitzungsablauf:

I. Zähl uns auf! (10 Minuten)

Die Sitzung beginnt mit einer Übung, die dazu dient, die Gruppenenergie nach der Mittagspause und nach der Reflexion über die Aktivität „Mittagessen“ zu synchronisieren. Diese Aktivität ist ein Test für den Gruppenzusammenhalt, der auch einen Einblick in die Bereitschaft der Teilnehmer als Individuen gibt, sich an die Mehrheit anzupassen und der Gruppe zu folgen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Darüber hinaus hilft die Übung den Trainern, den Energiestand der gesamten Gruppe und der einzelnen Teilnehmer nach der vorangegangenen herausfordernden Aufgabe einzuschätzen.

Die Gruppe steht mit geschlossenen Augen in einem eng zusammengekauerten Kreis. Falls soziale Distanzierungsmaßnahmen gelten, besteht eine Variation darin, die Gruppe im Raum zu verteilen und verschiedene Positionen einzunehmen (stehend, sitzend, liegend). Der Trainer weist die Teilnehmer an, dass das Ziel darin besteht, bis zur Gesamtzahl der Gruppenmitglieder zu zählen, während die Regel eingehalten wird, dass nur eine Person gleichzeitig eine Zahl sagen darf. Wenn zwei Personen gleichzeitig sprechen, auch nur für den kleinsten Moment, muss die Gruppe wieder bei Nummer 1 beginnen. Die Gruppe hat Erfolg, wenn sie bis zur festgelegten Nummer hochzählen.

II. Karrieregestaltung in Krisenzeiten – Gruppenforschung (40 Minuten)

Der Trainer teilt die Teilnehmer in 4 Kleingruppen ein. Ihre Aufgabe ist es, eine kleine Recherche zu den größten Herausforderungen für die Jugendbeschäftigung in Covid- und Post-Covid-Zeiten durchzuführen, indem sie die folgenden Fragen beantworten:

- Wie sieht die Realität der Jugendbeschäftigung in Covid- und Post-Covid-Zeiten aus?
- Was sind die Herausforderungen beim Berufseinstieg in Pandemie- und Krisenzeiten?
- Welche Rolle spielen Pädagogen für Jugendliche mit Behinderungen bei der Behandlung dieser Probleme?

Die Teilnehmer werden darauf hingewiesen, dass sie die Informationen, die sie online finden, verwenden können, aber sie müssen bei der Auswahl zuverlässiger und relevanter Quellen vorsichtig sein. Sie haben ungefähr 40 Minuten Zeit, um zu recherchieren und sich auf eine Präsentation vorzubereiten.

III. Präsentationen und Diskussion (40 Minuten)

Jede Gruppe hat 5 Minuten Zeit, um ihre Arbeit zu präsentieren. Nach den Präsentationen gibt es für alle Gruppen eine kurze Diskussion und Zeit für Fragen zu ihrer Arbeit und den bereitgestellten Informationen.

Benötigte Materialien: Flipchartpapier, A4-Blätter, Bleistifte und Kugelschreiber, Haftnotizen, Laptop, Beamer, Lautsprecher.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Der Trainer sollte zuerst fragen, ob die Teilnehmer vor ihrer Ankunft zum Schulungskurs einige Recherchen durchgeführt haben, um zu wissen, wie viel Zeit für die Recherchearbeit aufgewendet werden muss.

Was sind die Realitäten der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen und der Unterstützung/Bildung, die sie erhalten?

Sitzungstitel: Was sind die Realitäten der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen und der Unterstützung/Bildung, die sie erhalten?

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund

In dieser Phase der Schulung lernen die Teilnehmer, wie die Daten, die sie in der vorangegangenen Sitzung ausgewertet haben, mit den Möglichkeiten in Verbindung gebracht werden können, die die Jugendarbeit für das Karrieremanagement in der Arbeit mit jungen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten bietet. Nachdem sie sich mit der Frage beschäftigt haben, wie schwierig es ist, in Zeiten von Pandemien und Krisen eine Karriere zu beginnen, werden sich die Teilnehmer mehr auf die spezifische Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderungen und die Realitäten ihrer beruflichen Entwicklung sowie die Bildungsprogramme und die Unterstützung, die sie erhalten, konzentrieren. Diese Phase dient dazu, die Phase der Berufserkundung zu simulieren, und kündigt kommende Sitzungen an, die sich mit der Bedeutung von Netzwerken im Karrieremanagement und Kompetenzen für den Berufseinstieg befassen.

Ziel der Sitzung: Ein besseres Verständnis der bestehenden Bildungsmöglichkeiten für die Berufsorientierung von Jugendlichen mit Behinderungen zu erlangen.

Ziele:

- Überprüfung der Möglichkeiten der Jugendarbeit im Bereich der Berufsberatung von Jugendlichen mit Behinderungen;
- Verbesserung des Wissensstandes und der Einstellungen in Bezug auf die Rolle der Jugendbetreuer bei der Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen im Bereich der beruflichen Entwicklung;
- Weitere Förderung der Diskussion und der Zusammenarbeit für den Austausch von wichtigen Informationen über die berufliche Entwicklung.

Angesprochene Kompetenzen:

- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;
- Zeiteinteilung;
- Digitale Kompetenz;
- Wissenschaftliche und technische Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Kulturelles Bewusstsein und Ausdruckskompetenz.

Methodik und Methoden:

- Weltcafé;
- Präsentationen.

Sitzungsablauf:

I. Welt-Café (60 Minuten)

Der Trainer schafft eine "besondere" Umgebung mit kleinen runden Tischen, die mit einem Tischtuch, Flipchart-Blockpapier und farbigen Stiften bedeckt sind, sowie einigen Snacks und Getränken. Er/sie teilt die Teilnehmer in 4 Gruppen ein und weist sie an, sich an einen der vier Tische zu setzen. Der Trainer beginnt mit einer herzlichen Begrüßung und einer Einführung in den Weltcafé-Prozess. An jedem Tisch befindet sich ein Flipchart mit einem bestimmten Thema.

- Tabelle 1: Unterstützung/Bildung zur beruflichen Entwicklung in der Jugendarbeit für Jugendliche mit Behinderungen - (denken Sie über Karrieremöglichkeiten und berufliche Herausforderungen nach; die Beziehung zwischen Jugendarbeit und formaler Bildung; Arbeit mit gefährdeten Gruppen usw.).
- Tabelle 2: Herausforderungen für Jugendliche mit Behinderungen im Berufsorientierungsprozess (denken Sie über die verschiedenen Faktoren nach, die sich negativ auf ihre Berufsaussichten auswirken).
- Tabelle 3: Mögliche Ansätze zur Berufserkundung und Auflistung möglicher Instrumente und Technologien, die zur Erkundung von Berufsoptionen eingesetzt werden können, sowie Diskussion darüber, wie diese im Kontext der Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen angewandt bzw. an diesen angepasst werden können.
- Tabelle 4: Erstellung einer Charta für Jugendbetreuer, die mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten arbeiten (denken Sie an Ihr Ziel, Ihre Aufgaben und Ihre Verantwortung).

Die Gruppen besprechen in 15-minütigen Runden die Themen und vermerken die wichtigsten Punkte auf den Flipchart-Papieren. Am Ende jeder Runde wechselt jedes Mitglied der Gruppe an einen anderen Tisch (im Uhrzeigersinn). Bevor dies geschieht, bittet der Trainer die Gruppen, ein Mitglied als Moderator des Tisches zu wählen, das jede Gruppe begrüßt und (für die Runden 2, 3 und 4) kurz darüber informiert, was in der vorherigen Runde passiert ist. Nachdem die vier Runden abgeschlossen sind, kommt die Gruppe als Ganzes wieder zusammen. Der Trainer fordert die Teilnehmer auf, den Inhalt ihrer ursprünglichen Aufgabe zusammenzufassen und sich auf eine Präsentation vorzubereiten.

II. Präsentationen (30 Minuten)

Jede Gruppe hat 5 Minuten Zeit, um ihre Arbeit zu präsentieren. Nach den Präsentationen gibt es eine kurze Diskussion und Zeit für Fragen an alle Gruppen bezüglich ihrer Arbeit und der bereitgestellten Informationen.

Benötigte Materialien: Flipchart-Papier und bunte Stifte, vier Tische, vorzugsweise mit Tischtüchern, Getränke und Snacks.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Der Ablauf des Weltcafés muss gut erklärt werden, damit die Teilnehmer sich der zeitlichen Beschränkungen während der Runden bewusst sind und entsprechend reagieren können.



Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen für den Berufseinstieg

Sitzungstitel: Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen für den Berufseinstieg

Dauer: 180 Minuten

Hintergrund:

An diesem Punkt des Trainings ist es an der Zeit, sich darauf zu konzentrieren, das Wissen und die Fähigkeiten der Teilnehmer in Bezug auf die Anwendung nicht-formaler Bildung bei der Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen in der Praxis zu testen, um ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Einstellungen für einen erfolgreichen Berufsstart zu verbessern. Die folgenden ausgewählten Aktivitäten dieser Sitzung sind direkt darauf ausgerichtet, aufzuzeigen, wie Jugendliche und junge Erwachsene ihre Kompetenzen für den Start ins Berufsleben entwickeln können. Die ausgewählten Aktivitäten sind interaktiv, regen zu Debatten und fruchtbaren Diskussionen an und inspirieren zur Gestaltung von Aktivitäten für die Zielgruppe der jungen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten.

Ziel der Sitzung: Diskussion über die erforderlichen Kompetenzen für den Berufseinstieg und Möglichkeit für die Teilnehmer, konkrete Aktivitäten für die Zielgruppe zu entwickeln, die die Kompetenzentwicklung fördern.

Ziele:

- Anwendung des neu erworbenen Wissens bei der Entwicklung neuer Lernaktivitäten für junge Menschen mit Behinderungen;
- Hervorhebung der Bedeutung der Förderung von Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung;
- Feedback zu den Bemühungen der TeilnehmerInnen zu geben, nicht-formale Aktivitäten so anzupassen, dass sie den Bedürfnissen und der Realität der Zielgruppe entsprechen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Forschungskompetenz;
- Analytische Fähigkeiten;
- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Digitale Kompetenz.

Methodik und Methoden:

- Energiespender;
- Barometer-Übung;
- Gruppenarbeit;
- Präsentationen und Diskussion;

Sitzungsablauf:

I. Die Schreier (15 Minuten)

Um die Teilnehmer für die folgende Sitzung zu stärken, schlägt der Trainer einen Energiespender für die Gruppe vor, der im Kreis gespielt wird, wobei die Gruppe Schulter an Schulter steht. Alle Teilnehmer müssen sich gegenseitig in die Augen sehen können. Der Trainer erklärt, dass er/sie wiederholt zwei Sätze von Anweisungen geben wird. Wenn er/sie sagt: "Köpfe runter", sollen alle auf ihre Füße schauen. Wenn er/sie sagt: "Köpfe hoch", müssen alle nach oben und direkt in die Augen einer Person im Kreis schauen. Wenn eine Person zu jemandem hochschaut, der eine andere Person ansieht, passiert nichts, aber wenn eine Person zu jemandem hochschaut, der sie direkt ansieht, müssen beide übertrieben aufeinander zeigen und laut schreien. Diese beiden Teilnehmer scheiden dann aus und müssen aus dem Kreis treten. Der Kreis schließt sich, und der Vorgang wird wiederholt, bis nur noch zwei Personen übrig sind. Die letzten beiden müssen den Vorgang noch einmal wiederholen, auch wenn das Ergebnis ihr endgültiges Ausscheiden ist, aber mit einem Sieg endet.

II. Wähle deine Seite (30 Minuten)

Alle Teilnehmer sollten auf einer Seite des Raumes stehen. Der Trainer weist die Teilnehmer an, dass er/sie in den nächsten Minuten einige Aussagen vorlesen wird. Wenn sie der Aussage zustimmen, gehen sie auf die andere Seite des Raumes, wenn nicht, bleiben sie stehen. Sobald sich die Teilnehmenden "für eine Seite entschieden" haben, teilen beide Seiten mit, warum sie sich für Ja oder Nein entschieden haben. Nach dieser kurzen Diskussion können die Teilnehmer ihre Meinung ändern und sich der Gruppe auf der anderen Seite anschließen, wenn sie mit begründeten Argumenten besser übereinstimmen. Dann schließen sich die Gruppen zusammen, so dass sich alle Teilnehmer wieder auf einer Seite des Raumes befinden. Danach wird die nächste Aussage vorgelesen und der Vorgang wird wiederholt. Der Trainer liest die Aussagen vor und moderiert bei Bedarf die Diskussion zwischen den Gruppen. Die folgenden Aussagen sollten behandelt werden:

- Jugendliche mit Behinderungen können die Fähigkeiten für ihren Berufseinstieg nicht auf die gleiche Weise entwickeln wie alle anderen Jugendlichen.
- Wir müssen spezielle Programme für junge Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten entwickeln.
- Die formale Bildung scheint die notwendigen Fähigkeiten für den Berufseinstieg und später für die weitere Entwicklung zu vermitteln.
- Die Jugendarbeit ist der Bereich, der ausschließlich auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen eingehen kann, denen es an Kompetenzen für den Berufseinstieg durch nicht-formale Lernaktivitäten fehlt.
- Das Wort "Fähigkeit" bedeutet dasselbe wie das Wort "Kompetenz".
- Eine Fertigkeit umfasst das Wissen und die Fähigkeiten, eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen.
- Eine Kompetenz umfasst Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die notwendig sind, um in einer Sache erfolgreich zu sein.
- Es mangelt an qualifiziertem Personal und an Ressourcen, die die Schüler während ihrer Schulzeit unterstützen und anleiten könnten.

Nach den Aussagen stellt der Trainer den Teilnehmern die folgenden Fragen:

- War es einfach, sich für eine Seite zu entscheiden?
- Gab es bestimmte Aussagen, bei denen Sie sich dazwischen stellen wollten?
- War es schwierig, sich nicht zwischen "Ja" und "Nein" entscheiden zu können?

III. Gestaltung von Aktivitäten für unsere Zielgruppe (75 Minuten)

Der Trainer teilt die Teilnehmer in vier Gruppen auf und gibt ihnen 10 Minuten Zeit, um zu entscheiden, welches die vier wichtigsten Kompetenzen sein könnten, an denen ein junger Mensch mit Behinderung arbeiten sollte, um seine Karriere zu beginnen. Sobald sie mit dieser Mini-Aufgabe fertig sind, teilen alle Gruppen ihre Entscheidungen mit und erklären kurz die Gründe, warum sie diese speziellen Kompetenzen gewählt haben. Der Trainer notiert alle identifizierten Kompetenzen und fordert die Teilnehmer auf, in ihren Gruppen an den ausgewählten Kompetenzen zu arbeiten. Die spezielle Aufgabe besteht darin, sich ein NFE-Instrument auszudenken, das sie in der Arbeit mit der Zielgruppe einsetzen könnten, um die identifizierten Kompetenzen zu verbessern. Sie sollten sich eine Aktivität ausdenken und beschreiben, wie sie diese in ihrer Jugendarbeitspraxis einsetzen würden. Der/die TrainerIn gibt ihnen die folgenden Fragen und Anleitungen für die Arbeit:

- Definieren Sie die **Zielgruppe** anhand der folgenden Fragen: Wer ist Ihre Zielgruppe? Arbeiten Sie mit einer Gruppe oder mit einzelnen jungen Menschen? Mit wie vielen? Mit welcher Art von Behinderung sind sie konfrontiert?
- Definieren Sie die Zielgruppe anhand der folgenden Fragen: Wer ist Ihre Zielgruppe? Arbeiten Sie mit einer Gruppe oder mit einzelnen jungen Menschen? Mit wie vielen? Mit welcher Art von Behinderung sind sie konfrontiert?
- Beschreiben Sie, **wann, wo, warum und wie**: Wann und wo werden Sie Ihre Aktivität durchführen? Beschreiben Sie die Aktivität im Detail. Welche Kompetenzen werden Sie ansprechen und welche Methoden werden Sie anwenden? Wie würden Sie den Erfolg Ihrer Aktivität bewerten? Werden Sie im Anschluss an die Aktivität noch andere Aktivitäten durchführen?

Die Teilnehmer haben 75 Minuten Zeit, um einen Entwurf ihrer Aktivitäten zu erstellen, die Fragen zu beantworten und sich auf eine Präsentation vorzubereiten.

IV. Präsentationen, Feedback und Diskussion (60 Minuten)

Jede Gruppe hat bis zu 10 Minuten Zeit, ihre Arbeit zu präsentieren. Nach jeder Präsentation gibt der Trainer den Gruppen ein Feedback. Dann gibt es eine kurze Diskussion und Zeit, um Fragen zu ihrer Arbeit zu stellen. Zum Abschluss kann der Trainer die folgenden Fragen stellen:

- War es eine Herausforderung, Ihre Aktivitäten zu planen und warum?
- War es hilfreich, einen Entwurf für die Aktivitäten zu haben? Würden Sie Änderungen an der Gliederung selbst vorschlagen?

Benötigte Materialien: Flipcharts, Stifte für die Teilnehmer, A4-Papiere, Aktivitätsskizzen mit zu beantwortenden Fragen, Erklärungen für die Barometer-Übung.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Wenn die Teilnehmer nicht gut mit Wissen über Kompetenzen ausgestattet sind, sollte der Trainer Handouts zu diesem Thema vorbereiten, um ihr Lernen weiter zu unterstützen und ihnen bei der Gruppenarbeit zu helfen.

Karrierewege von Jugendlichen definieren und ihre (Nach-)Vorteile suchen

Sitzungstitel: Karrierewege von Jugendlichen definieren und ihre (Nach-)Vorteile suchen

Dauer: 180 Minuten

Hintergrund:

Manchmal ist das Schwierigste, zu wissen, wo man anfangen soll. Der erste Schritt bei der Definition des eigenen Karrierewegs besteht darin, das Karrierefeld oder -cluster zu kennen, für das man sich begeistert. Diese Sitzung soll die Frage auf den Tisch bringen, wie das Verständnis der eigenen Vorlieben und Werte dazu beitragen kann, zu entscheiden, ob eine bestimmte Karriere oder ein Job in einem bestimmten Umfeld für eine Person geeignet ist. Neben der Erweiterung des Wissens der Teilnehmer über das Konzept der Karrierepfade und -cluster wird ihnen die Auswahl der Aktivitäten einen Einblick geben, worauf bei der Gestaltung von Berufsberatungsprogrammen für junge Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten besonders zu achten ist. Darüber hinaus haben die Teilnehmer während dieser Sitzung die Möglichkeit, vier Arten von Karrierewegen zu erkunden: wissensbasiert, kompetenzbasiert, unternehmerbasiert und freiberuflich.

Ziel der Sitzung: Das Bewusstsein der Teilnehmer für verschiedene Faktoren bei der Definition von Karrierewegen mit jungen Menschen mit Behinderungen zu schärfen und vier Arten von Karrierewegen zu erkunden.

Ziele:

- Die Bedeutung von Karrierepfaden durch interaktive Übungen verstehen;
- Den Teilnehmern vier Arten von Karrierepfaden vorstellen;
- Um verschiedene Karrierepfade weiter zu definieren und zu erkunden und konkrete Pläne zu erstellen, um eine Karriere durch sie zu entwickeln;
- Diskussion über die (Nach-)Vorteile von Jugendlichen bei der Definition eines Karrierewegs.

Angesprochene Kompetenzen:

- Forschungskompetenzen;
- Analytische Kompetenzen;
- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Digitale Kompetenz.

Methodik und Methoden:

- Quiz;
- Erkunden von Karriereberatungsinstrumenten;
- Kleingruppenarbeit;
- Präsentationen und Diskussion.

Sitzungsablauf:

I. Karrierewege definieren (30 Minuten)

Die Teilnehmer werden in kleine Gruppen (3-5 Personen) aufgeteilt und darüber informiert, dass sie ein Quiz machen werden. Ziel ist es, alle Antworten in kürzester Zeit zu vervollständigen. Fragen für dieses Quiz sind:

1. Was ist ein Karriereweg? Denken Sie an die Definition, um das Wort „Fortschritt“ einzuschließen.
2. Ein Karriereweg beinhaltet:
 - a) eine Gruppe von Karrieren, die gemeinsame Merkmale aufweisen.
 - b) eine kleinere Gruppe von Jobs innerhalb eines Karriereclusters, die ähnliche Fähigkeiten erfordern.
 - c) mehrere Karrierecluster.
3. Tragen Sie die folgenden Wörter in die entsprechenden Felder ein:

Brandinspektor, Receptionist, Patientenbetreuung, Unternehmen, Hauskrankenpfleger, Wachmann, Verwaltungsunterstützung, Büroangestellter, Gesundheit, Allgemeine Sicherheit, Feuerwehrmann, Krankenpflegeassistent, Büroleiter, lizenzierte Krankenschwester, Sicherheit

Karrierecluster:	Karriereweg:	Jobs entlang des gewählten Weges: → →
Karrierecluster:	Karriereweg:	Jobs entlang des gewählten Weges: → →
Karrierecluster:	Karriereweg:	Jobs entlang des gewählten Weges: → →

Dieser Vorgang dauert ca. 15-20 Minuten. Dann überprüft der Trainer ihre Antworten und zeigt ihnen die richtigen Antworten auf die Fragen.

Antworten:

1. Die Art, wie Sie bei Ihrer Arbeit vorankommen, entweder in einem Job oder in einer Reihe von Jobs.)²
2. B
- 3.


Karrierecluster: (Sicherheit)	Karriereweg: (Allgemeine Sicherheit)	Jobs entlang des gewählten Weges: Wachmann → Feuerwehrmann → Brandinspektor
Karrierecluster: (Unternehmen)	Karriereweg: (Verwaltungsunterstützung)	Jobs entlang des gewählten Weges: Receptionist → Büroangestellter → Büroleiter
Karrierecluster: (Gesundheit)	Karriereweg: (Patientenbetreuung)	Jobs entlang des gewählten Weges: Hauskrankenpfleger → Krankenpflegeassistent → lizenzierte Krankenschwester

Nachdem der Trainer die Antworten überprüft hat, stellt er/sie den Teilnehmern die folgende Frage: Welche Vorteile hat es, den eigenen Karriereweg zu definieren? Die Teilnehmer teilen ihre Antworten.

II. Kennen Sie Ihr Element (30 Minuten)

In dieser Phase werden die Teilnehmer eingeführt in das Tool: „Das Element“ im Handbuch *Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten*

² <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career-path>



vorgestellt. Die Teilnehmer können das Tool selbst testen, um ihr „Element“ zu finden, das auf das Karrierecluster hinweisen kann, innerhalb dessen sie ihre Karrierewege entwickeln könnten. Der Trainer gibt ihnen 15 Minuten Zeit, Antworten auf die folgenden Fragen zu schreiben, die sich um vier Hauptkonzepte drehen:

- Ich verstehe: Was kannst du gut? In welchen Aufgaben bist du gut? Was sind die Fähigkeiten, in denen du gut bist? (z. B. Mathematik, Sprachen, Zuhören und Verstehen anderer usw.)
- Ich liebe es: Was machst du gerne im Leben? Womit gehst du in den „Flow“ und vergisst die Zeit? Was ist deine Leidenschaft? (z.B. zeichnen, Gitarre spielen, ich mache gerne Workshops für Jugendliche zur Berufsentwicklung etc.)
- Ich will es: Wenn du dir einen perfekten Job oder eine Karriere aussuchen könntest, was wäre das? Was willst du im Leben machen? (z.B. Ich möchte Erzieher oder Trainer im Jugendbereich werden.)
- Wo ist es: Wer sind die Menschen, die mir helfen können, meine Leidenschaft zu verwirklichen? Welche Materialien können mich dabei unterstützen, meine Leidenschaft zu finden? (z. B. Schulungen, E-Kurse, Bücher usw.).

Wenn sie mit dem Schreiben ihrer Antworten fertig sind, bittet der Trainer die Teilnehmer, sich zu bewegen und die Antworten der anderen zu überprüfen, um festzustellen, ob es Ähnlichkeiten gibt. Falls sie Ähnlichkeiten in den Antworten haben, bedeutet dies, dass sie ihr „Element“ gefunden haben. Wenn sich einige Antworten überschneiden, bittet der Trainer sie, ihr „Element“, d. h. ihre Leidenschaft, zu identifizieren und zu versuchen, es mit einem wahrscheinlichen Karrierecluster in Beziehung zu setzen (z. B. allgemeine und berufliche Bildung, Kunst, Gesundheit, Finanzen usw.). Bitten Sie die Teilnehmer, mitzuteilen, ob sie ihre „Elemente“ identifiziert haben oder nicht, und ob sich daraus ein mögliches Karrierecluster für sie ergeben hat.

III. Karrierewege definieren (70 Minuten)

Nachdem sie die Karrierecluster ihrer Interessen identifiziert haben, können die Teilnehmer einen möglichen Karriereweg für sie definieren. Sie werden in 4 Gruppen eingeteilt und jede Gruppe muss einen der folgenden Karrierewege bearbeiten:

- Wissensbasiert
- Fertigkeitsbasiert
- Unternehmerorientiert
- Freischaffend

Der Trainer weist die Gruppen an, die nächste Stunde zu nutzen, um den vorgegebenen Karrierepfad zu definieren und einen Plan zu erstellen, wie eine Karriere auf diesem bestimmten Pfad verfolgt werden kann. Sie könnten die in ihren Ländern beliebten oder europäischen/globalen Online-Suchmaschinen nutzen, wenn sie im Ausland Karriere machen wollen.

III. Präsentationen und Diskussion (50 Minuten)

Jede Gruppe hat 5 Minuten Zeit, um ihre Arbeit zu präsentieren. Nach den Präsentationen gibt es eine kurze Diskussion und Zeit für Fragen zu ihrer Arbeit und den bereitgestellten Informationen. Dann setzt der Trainer die Diskussion fort, indem er die Teilnehmer nach ihrer Meinung zu (Nach-)Vorteilen von Jugendlichen bei der Definition eines Karrierewegs fragt.

Benötigte Materialien: Flipchart-Papier, Stifte und Papier für die Teilnehmer, eine Kopie des Quiz für die Gruppen, Telefone oder Laptops der Teilnehmer für die Rechercharbeit.



Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Handbuch *Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten*
- Karriereweg: So finden Sie Ihren und warum es wichtig ist. (k.D.).
<https://www.betterup.com/blog/career-path>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Es ist wichtig, dass jede Gruppe einen Laptop für eine schnellere Recherche von Informationen hat. Falls niemand in einer bestimmten Gruppe einen Laptop hat, sollte der Trainer ihnen einen zur Verfügung stellen.



Persönliches Branding für Pädagogen, die mit Jugendlichen mit Behinderungen arbeiten

Sitzungstitel: Persönliches Branding für Pädagogen, die mit Jugendlichen mit Behinderungen arbeiten

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Nach der Beschäftigung mit den Karrierewegen junger Menschen und der Suche nach ihren (Un-)Vorteilen konzentrieren sich die Programmsitzungen auf einen anderen Aspekt der Berufsberatung und -entwicklung. Diese Sitzung wurde entwickelt, um die Bedeutung von Personal Branding hervorzuheben und Personal Branding für Pädagogen zu diskutieren, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten. Einzigartig zu sein, kann die eigene Karriere oder ein Unternehmen auf eine ganz neue Ebene führen. Jessica Hernandez (2017) betont, dass Personal Branding ein fortlaufender Prozess ist, durch den eine Person ein eigenes professionelles Image aufbaut, das bei anderen einen Eindruck davon hinterlässt, wer sie ist, was sie kann und warum jemand mit ihr arbeiten möchte. In dieser Sitzung wird Personal Branding als Instrument für das Karrieremanagement von jungen Menschen mit Behinderungen und Pädagogen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten, betrachtet.

Ziel der Sitzung: Das Konzept des Personal Branding für Pädagogen, die mit behinderten Jugendlichen arbeiten, zu verstehen und das Leinwandmodell für praktisches Lernen zu entdecken.

Ziele:

- Unterstützung der Teilnehmer beim Verstehen des Konzepts des Personal Branding und seines Prozesses;
- Stimulierung der Selbstreflexion und des kritischen Denkens, die für das Karrieremanagement und die Orientierung entscheidend sind;
- Ausstattung der Teilnehmer mit geeigneten Instrumenten zur Bewertung ihres Personal Branding;
- Förderung der Zusammenarbeit und Kommunikation in der Jugendarbeit für die berufliche Entwicklung.

Angesprochene Kompetenzen:

- Kritisches Denken;
- Analytische Kompetenzen;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Digitale Kompetenz;
- Kommunikation;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Brainstorming;
- Theoretischer Input;
- Individuelle Arbeit;
- Arbeiten zu zweit;
- Teilen im Plenum und Diskussion.

Sitzungsablauf:

I. Eröffnung und kurze Präsentation (5 Minuten)

Die Sitzung beginnt mit einer kurzen Präsentation des Inhalts, der wichtigsten Themen und der erwarteten Ergebnisse der Sitzung sowie des Zwecks der Sitzung im Kontext des gesamten Schulungskurses.

II. Brainstorming (15 Minuten)

Nach der offiziellen Einführung über den Schwerpunkt des Tages wird die Sitzung mit einem kurzen Brainstorming darüber fortgesetzt, wie die Teilnehmer Branding und insbesondere "Persönliches Branding" definieren. Der Trainer stellt die folgenden Fragen für diesen Teil:

- Was versteht man unter Branding?
- Ist das Branding dasselbe wie die Identität? Wenn nicht, was sind die Unterschiede?
- Wie würde man Persönliches Branding definieren?
- Warum ist das Persönliches Branding eines Ausbilders, der mit benachteiligten jungen Menschen arbeitet, wichtig?

III. Theoretischer Input (15 Minuten)

Der Trainer setzt die Sitzung mit einem theoretischen Input über das Persönliche Branding Canvas-Tool fort. Persönliches Branding Canvas ist ein Hilfsmittel, das Einzelpersonen hilft, über ihre persönliche Marke nachzudenken und sie weiterzuentwickeln. Es wurde von Luigi Centenaro entwickelt und besteht aus neun Blöcken. Es ist eine ganzheitliche und visuelle Karte aller Elemente, die man bei der Entwicklung oder Verbesserung der eigenen persönlichen Marke berücksichtigen muss. Zu den neun Blöcken gehören:

- Wer Sie sind (Kernidentität)
- Was Sie anbieten (Schlüsselkompetenzen)
- Warum Sie glaubwürdig sind ("Gründe für den Glauben")
- Welchen Nutzen Sie bieten (Wertversprechen)
- Warum Sie (Positionierung)
- Wie man Sie kennt (Kommunikation)
- Wer muss es wissen (Zielpublikum)
- Was Sie brauchen (Schlüsselinvestitionen), und
- Was Sie bekommen (Ergebnisse)³.

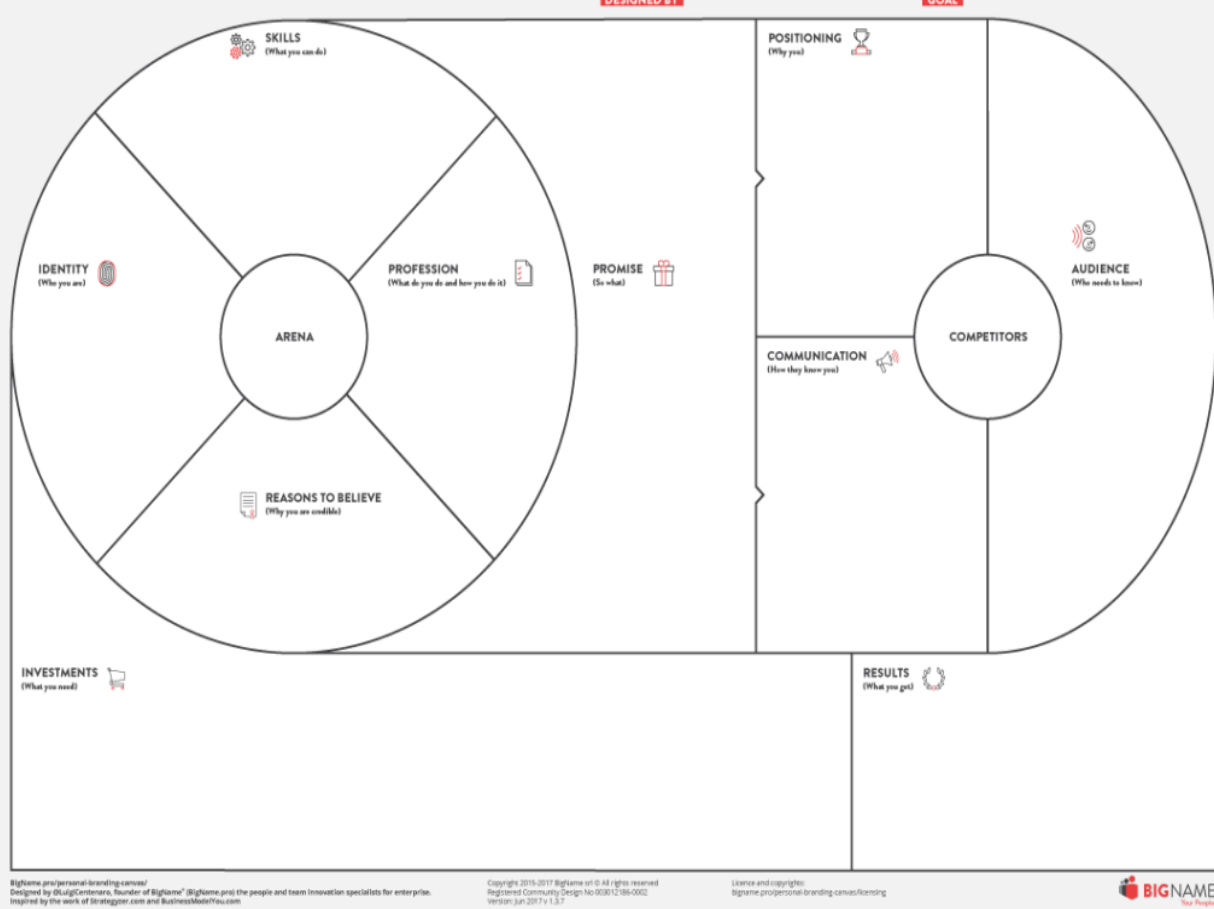
Dies sollte als Handout vorbereitet werden, aber im Plenum ist es notwendig, alle diese Blöcke durchzugehen und einen kurzen Überblick über den Inhalt und das Ziel der Blöcke zu geben.

IV. Individuelle Arbeit (20 Minuten)

Die TeilnehmerInnen haben die Aufgabe, ihr persönliches Branding als Ausbilder, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten, zu bewerten. Der Trainer hat im Voraus das Diagramm des Persönliches Branding Leinwandes auf dem Flipchart vorbereitet, wie in der Abbildung unten gezeigt.

³ Karakas, F. (2021, Dezember 16). Wie Sie Ihr Persönliches Branding Leinwand erstellen - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS




V. Teilen der Gruppe (15 Minuten)

Die Teilnehmer tauschen sich in kleinen Gruppen über ihre Ergebnisse aus, nachdem sie die Aufgabe durchgeführt haben, um gemeinsame Punkte in jedem Abschnitt des Leinwandmodells zu identifizieren. Der Trainer sollte die Teilnehmer daran erinnern, dass es ihnen überlassen bleibt, inwieweit sie ihre Ergebnisse mit den anderen Teilnehmern teilen wollen. Es wäre völlig in Ordnung, Teile, die man für persönlich hält, nicht zu teilen.

VI. Teilen im Plenum und Diskussion (20 Minuten)

Sobald die Teilnehmer das " Persönliches Branding Leinwand"-Tool getestet haben, beginnt eine vom Trainer moderierte Diskussionsrunde mit den folgenden Fragen:

- Wie beurteilen Sie die Nützlichkeit des getesteten Tools?
- Was sind Ihrer Meinung nach seine Vor- und Nachteile?
- Wie könnte dieses Instrument für Jugendliche mit Behinderungen nützlich sein?
- Warum ist es wichtig, das Personal Branding von Ausbildern, die mit benachteiligten jungen Menschen arbeiten, zu bewerten und zu entwickeln?
- Was sind mögliche Tipps und Tricks, um junge Menschen mit Behinderungen bei der Bewertung ihrer persönlichen Markenbildung zu unterstützen?



Benötigte Materialien: Flipchart-Papier, Marker, Stifte, Blanko-Papiere, ausgedruckte Handouts mit dem "Persönliches Branding Leinwand".

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Persönliches Branding Leinwand - BigName. (2021, Oktober 20). Die professionellen Innovationsspezialisten für Unternehmen. <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>
- Karakas, F. (2021, December 16). Wie Sie Ihr Persönliches Branding Leinwand erstellen - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Während der individuellen Arbeit an der "Persönlichen Branding Leinwand" könnte eine schöne Musik für eine entspannte Atmosphäre sorgen.



Digitale Kompetenzen für Karriereentwicklung und Management für Jugendliche mit Behinderungen

Sitzungstitel: Digitale Kompetenzen für Karriereentwicklung und Management für Jugendliche mit Behinderungen

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Bei der Behandlung des Themas Persönliches Branding im Programm ist es wichtig, auch Wege aufzuzeigen, wie das Branding und verschiedene Aspekte der Karriere heutzutage entwickelt werden können. Einer dieser Wege ist die Entwicklung oder der Besitz von digitalen Fähigkeiten. Digitale Fähigkeiten sind heutzutage in fast allen Berufen von entscheidender Bedeutung und wurden vor allem nach der Pandemie, als viele Arbeitnehmer zur Online-Arbeitsweise übergingen, zur Priorität. Um ihre beruflichen Möglichkeiten zu erkunden, können junge Menschen verschiedene Werkzeuge und Technologien nutzen, die ihnen zur Verfügung stehen. Es ist wichtig, junge Menschen mit Behinderungen mit einer Reihe von Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um ihre persönliche Entwicklung in den Bereichen Karrieremanagement und Schaffung von (Selbst-)Beschäftigungsmöglichkeiten in der heutigen Realität der Beschäftigungsunsicherheit proaktiv zu gestalten.

Ziel der Sitzung: Erörterung der für die berufliche Entwicklung und das Management von Jugendlichen mit Behinderungen erforderlichen digitalen Fähigkeiten und weitere Erkundung verschiedener Hilfsmittel zur Entwicklung dieser digitalen Fähigkeiten.

Ziele:

- Identifizierung von digitalen Werkzeugen, die junge Menschen mit Behinderungen bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen können;
- Erforschung verschiedener digitaler Werkzeuge für Zusammenarbeit, Kommunikation, öffentliches Auftreten und Lernzwecke;
- Förderung digitaler Hilfsmittel für Forschungs- und Lernzwecke.

Angesprochene Kompetenzen:

- Kritisches Denken;
- Analytische Kompetenzen;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Digitale Kompetenz;
- Kommunikation;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Brainstorming;
- Kleingruppenarbeit;
- Präsentationen;
- Diskussion.

Sitzungsablauf:

I. Brainstorming (10 Minuten)

Der Trainer beginnt diese Sitzung mit einem kurzen Brainstorming, indem er die Teilnehmer bittet, ihre Meinungen zu der folgenden Frage zu teilen: Was sind die wichtigsten digitalen Fähigkeiten, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern? Dieser Prozess dauert etwa 10 Minuten, bevor die Aufgabe für die Teilnehmer gestellt wird.

II. Gruppenarbeit (50 Minuten)

Die Teilnehmer werden in 4 kleine Gruppen aufgeteilt. Der Trainer weist jede Gruppe an, verschiedene digitale Werkzeuge zu erkunden, die für die Verbesserung der eigenen digitalen Fähigkeiten notwendig sind. Die Aufteilung der Aufgaben ist wie folgt:

- Gruppe 1: Digitale Fähigkeiten und Werkzeuge, die die Online-Zusammenarbeit verbessern können.
- Gruppe 2: Digitale Fähigkeiten und Mittel, die die Karriereplanung verbessern können.
- Gruppe 3: Digitale Fähigkeiten und Mittel, die das eigene Auftreten und die Präsentation in der Öffentlichkeit verbessern können.
- Gruppe 4: Digitale Fähigkeiten und Mittel, die die Lernmöglichkeiten und die persönliche Entwicklung verbessern können.

Sie haben 50 Minuten Zeit, um eine Online-Recherche über die für die Entwicklung dieser digitalen Fähigkeiten verwendeten Hilfsmittel durchzuführen und eine kurze Präsentation ihrer Arbeit vorzubereiten. Sie müssen sich auf die folgenden Kriterien konzentrieren (aber nicht nur darauf): Wirksamkeit der ausgewählten Tools für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit/Karriereentwicklung, Zugänglichkeit der Tools, insbesondere für junge Menschen mit Behinderungen, Niveau der Komplexität.

III. Präsentationen und Diskussion (30 Minuten)

Alle Gruppen kommen für eine kurze Präsentation ihrer Arbeit ins Plenum. Der Trainer gibt jeder Gruppe 5-7 Minuten Zeit, um ihre Arbeit mit den erforschten digitalen Werkzeugen zu präsentieren. Nach den Präsentationen findet eine kurze Diskussion über ihre Arbeit statt. Der/die TrainerIn stellt die folgenden Fragen an alle Gruppen:

- Wie könnten diese Instrumente für junge Menschen mit Behinderungen von Nutzen sein?
- Was sind die fehlenden Teile, die Ihrer Meinung nach verbessert werden sollten, insbesondere wenn es um junge Menschen mit Behinderungen geht?
- Inwieweit könnten diese Instrumente ohne professionelle Unterstützung eingesetzt werden, wenn man die möglichen Hindernisse berücksichtigt, die junge Menschen mit Behinderungen haben?

Benötigte Materialien: Flipchart-Papier, A4-Papier, Marker, Stifte, Projektor, Laptop, Lautsprecher.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Während des Gruppenarbeitsprozesses kann Hintergrundmusik abgespielt werden.
- Einige kollaborative Online-Plattformen wie Padlet, MentiMeter, EasyRetro, Miro, Mural usw. könnten für den Brainstorming-Teil und die Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen verwendet werden.

Aktuelle Beschäftigungsfähigkeitsquote für Jugendliche mit Behinderungen

Sitzungstitel: Aktuelle Beschäftigungsfähigkeitsquote für Jugendliche mit Behinderungen

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Obwohl Anstrengungen unternommen wurden, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern, deuten viele bestehende Untersuchungen weiterhin darauf hin, dass Jugendliche mit Behinderungen weniger wahrscheinlich als ihre Altersgenossen (normale Jugendliche) die Gymnasium abschließen, vierjährige Colleges/Universitäten besuchen und abschließen, irgendwo angestellt sein oder ein eigenes Unternehmen gründen. Da der Schulungskurs jedoch entwickelt wurde, um Jugendbetreuer und Erzieher für qualitativ hochwertige Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zu unterstützen, ist es wichtig, innerhalb des Programms der Analyse der jüngsten Beschäftigungsfähigkeitsrate von Jugendlichen mit Behinderungen etwas Platz einzuräumen. Dies ist in dieser Sitzung konzipiert, in der die Teilnehmer die Möglichkeit haben, Informationen über aktuelle Beschäftigungsfähigkeitsquoten für junge Menschen mit Behinderungen zu erkunden und auszutauschen und durch den Input der Trainer mehr darüber zu erfahren.

Ziel der Sitzung: Aktuelle Informationen zur Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen zu recherchieren und zu analysieren und zu diskutieren, wie Jugendbetreuer diese Zielgruppe in diesem Aspekt unterstützen können.

Ziele:

- Erforschung und Diskussion aktueller Trends in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen;
- Stärkung des Wissens und der Informationen der Teilnehmer über die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen mit Behinderungen durch die neuesten von Eurostat veröffentlichten Daten;
- Nutzung digitaler Tools zur Gewinnung aktueller Daten und Stärkung der Fähigkeiten der Teilnehmer zur Online-Forschung.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Kompetenzen;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Digitale Kompetenz;
- Wissenschaftliche und technische Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Diskussion;
- Gruppenarbeit;
- Präsentationen;
- Eingaben.

Sitzungsablauf:

I. Kleingruppenarbeit (30 Minuten)

In kleinen (nationalen) Gruppen haben die Teilnehmer die Aufgabe, nach Quellen und Fakten zur Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen zu suchen. Jede Gruppe hat die Aufgabe, einen kurzen Bericht über die durchgeführte Forschung zu erstellen. Der Trainer gibt jeder Gruppe Anweisungen, um Daten in verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit zu sammeln (z. B. Verhältnis von Beschäftigungsfähigkeit und Bildung, Kompetenzentwicklung, Arbeitsmarktanforderungen, Zugänglichkeit, Diskriminierung usw.). Sie haben dafür 30 Minuten Zeit und präsentieren dann als nächstes ihre Daten.

II. Teilen im Plenum (30 Minuten)

Alle Gruppen treten dem Plenum bei, um ihre Ergebnisse vorzustellen. Nach jeder Präsentation sollte eine kurze Kommentierungsrunde erlaubt sein. Außerdem sollte eine Gegenprüfung der Gruppenergebnisse durchgeführt werden, um gemeinsame Bereiche in verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsfähigkeit zu identifizieren.

III. Eingaben (15 Minuten)

Der Trainer setzt diese Sitzung fort, indem er den Teilnehmern Eingaben zu Statistiken im Zusammenhang mit dem Thema gibt, um ihr Wissen weiter zu verbessern. Der Inhalt stammt von der Weltgesundheitsorganisation, Eurostat und dem Europarat. Die Präsentation besteht aus folgenden Informationen und Daten:

- Einführung in den Kontext von Behinderungen (mit Schwerpunkt Jugend) in Europa und der Welt;
- Hindernisse für eine qualitativ hochwertige Beschäftigung;
- Internationaler Kontext der Behindertenpolitik;
- Richtlinien, die für Jugendliche mit Behinderungen relevant sind;
- Beteiligung und Vertretung von Jugendlichen mit Behinderungen.

IV. Diskussion im Plenum (15 Minuten)


Sobald die aktuellen Beschäftigungsfähigkeitsquoten für junge Menschen mit Behinderungen mitgeteilt wurden, beginnt der Trainer eine kurze Diskussionsrunde, indem er die folgenden Fragen stellt:

- Wie würden Sie diese Fakten kommentieren? Irgendetwas, das Sie überrascht hat? Warum?
- Was ist für Sie die wichtigste Information? Warum?
- Wie können diese Informationen nützlich sein, um Jugendliche mit Behinderungen bei der Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen?
- Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Jugendarbeiter?
- Was sind die fehlenden Teile, die Ihrer Meinung nach untersucht werden sollten, wenn es um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen geht?

Benötigte Materialien: Flipchart, Marker, Kugelschreiber und Bleistifte, A4-Blätter, Präsentation mit Schlüsselquoten zur Beschäftigungsfähigkeit und Schlussfolgerungen, Laptop, Projektor, Lautsprecher.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Eurostat: Statistiken über junge Menschen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden, <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Beschäftigungspolitik vom Arbeitsunfähigkeitsforum: <https://www.edf-fepf.org/employment-policy/>

- 
- Jugendliche und Behinderungen. (k.D.). Jugendpartnerschaft. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-and-disabilities>
 - World Health Organisation: <https://www.who.int/>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Einige kollaborative Online-Plattformen könnten für den Plenardiskussionsteil und die Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen verwendet werden, wie Padlet, MentiMeter, EasyRetro-Boards, Miro, Mural usw.

Karriereziele setzen: S.M.A.R.T.(E.R.)

Sitzungstitel: Karriereziele setzen: S.M.A.R.T.(E.R.)

Dauer: 180 Minuten

Hintergrund:

Um sicherzustellen, dass ein junger Mensch in seinem gewünschten Berufsfeld Erfolg hat, ist die Festlegung von Zielen der nächste Schritt, nachdem er die Phasen der Berufserkundung und der Bewusstwerdung durchlaufen hat. Gut ausgearbeitete Ziele sind eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriereplanung. Sobald die Teilnehmer die Bedeutung der Zielsetzung für ihre berufliche Entwicklung verstanden haben, ist es an der Zeit, die Zielsetzung anhand von Modellen zu üben und sie auf die weiteren Aktivitäten an diesem Schultag vorzubereiten. Diese Sitzung wird dazu dienen, eine gemeinsame Grundlage für die Definition von Karrierezielen zu schaffen, die in weiteren Karriereplanungsprozessen verwendet werden. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, das S.M.A.R.T.-Modell (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound) kennen zu lernen und in Einzel-, Paar- und Kleingruppenarbeit anzuwenden. Das S.M.A.R.T.-Instrument wurde in den achtziger Jahren von George T. Doran eingeführt, um Kriterien zu schaffen, die bei der Erreichung der gewünschten Ziele helfen sollten. Später kamen zwei weitere Kategorien hinzu, die zu dem S.M.A.R.T.(E.R.)-Tool für die Definition von Zielen führten. Die Sitzung ist für Diskussionen und den Austausch von Informationen zu diesem Thema gedacht.

Ziel der Sitzung: Hervorhebung der Bedeutung der richtigen Festlegung von Karrierezielen für die weitere Karriereplanung und -entwicklung und Erkundung des S.M.A.R.T.(E.R.)-Modells für die Festlegung von Zielen.

Ziele:

- Vorstellung und Einübung des S.M.A.R.T.(E.R.) Modells zur Festlegung von Zielen in Bereichen, die den Teilnehmern wichtig sind;
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Festlegung ihrer beruflichen Ziele;
- Förderung des kritischen Denkens und der analytischen Fähigkeiten für die Zielsetzung in der beruflichen Entwicklung.

Angesprochene Kompetenzen:

- Kritisches Denken;
- Analytische Kompetenzen;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Digitale Kompetenz;
- Wissenschaftliche und technische Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Kommunikation;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Eröffnungsdiskussion;
- Individuelle Arbeit an der Zielsetzung;

- Arbeit in Paaren an der Zielsetzung;
- Theoretischer Input;
- Diskussion.

Sitzungsablauf:

I. Eröffnungsdiskussion(30 Minuten)

Der Ausbilder beginnt die Sitzung mit einer kurzen Diskussion, um die Teilnehmer in das Thema des Tages einzuführen. Es werden die folgenden Fragen zur Zielsetzung und zu den Erfahrungen der Teilnehmer in diesem Bereich gestellt:

- In welchen Lebensbereichen setzen Sie sich normalerweise Ziele (z. B. Ausbildung, Beschäftigung, persönliche Beziehungen)?
- Wie setzen Sie sich persönliche Ziele?
- Was ist der schwierigste Aspekt beim Setzen von Zielen?

Die wichtigsten Erkenntnisse werden auf dem Flipchartpapier festgehalten.

II. Individuelle Arbeit: meine persönliche Reise (15 Minuten)

Nach der Diskussion fordert der Trainer die Teilnehmer auf, die folgenden 15 Minuten zu nutzen, um über "Meine persönliche Reise" in Bezug auf ein Thema nachzudenken, für das sie sich Ziele setzen möchten (z. B. Ausbildung, Karriere, bestimmte Kenntnisse oder Fähigkeiten, die sie entwickeln möchten, Hobby usw.). Die Aufgabe der Teilnehmer besteht darin, ihren persönlichen Weg zu dem gewählten Thema zu beschreiben. Die Reise wird als Zeitleiste dienen, um Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in Bezug auf das gewählte Thema festzulegen. Alle wichtigen Meilensteine sollten entlang der Reiselinie aufgezeichnet werden (z. B. wichtige Ereignisse, Errungenschaften, größte Erfolge und Misserfolge, formelle und informelle Elemente und Anerkennungen usw.).

III. Arbeit in Paaren: Austausch über die Reisen und Feedback (15 Minuten)

Wenn die erste Phase von allen auf den entwickelten "Reisewegen" abgeschlossen ist, fordert der Trainer die Teilnehmer auf, Paare zu bilden und die nächsten 15 Minuten zu nutzen, um sich über die von ihnen erstellten Reisen auszutauschen. Die Teilnehmer sollten sich gegenseitig Feedback zu ihrer persönlichen Reise geben, wobei der Schwerpunkt auf den festgelegten Zielen liegt.

IV. Diskussion im Plenum - Schlüsseleindrücke von den Fahrten (20 Minuten)

Alle kommen ins Plenum, und der Trainer fordert die Teilnehmer auf, ihre Eindrücke über das Feedback, das sie von dem Paar erhalten haben, und ihre persönlichen Ziele mitzuteilen. Die folgenden Fragen werden gestellt:

- Inwieweit sind Sie mit den definierten zukünftigen Zielen in dem gewählten Thema/Bereich zufrieden?
- Welches Feedback haben Sie von Ihrem Paar erhalten?
- Ist die Zukunft spezifisch genug? Wenn nicht, was fehlt?
- Warum brauchen wir besser definierte Ziele?
- Wie sollte ein richtig definiertes Ziel aussehen?

V. Theoretischer Input: S.M.A.R.T. und S.M.A.R.T.(E.R.) (20 Minuten)

Dieser Teil der Sitzung ist dem theoretischen Input zu diesem Thema gewidmet. Der Trainer stellt das Modell der S.M.A.R.T.-Ziele und das erweiterte S.M.A.R.T.(E.R.)-Modell vor. Das Akronym S.M.A.R.T.(E.R.) steht für Folgendes:

- S = Specific - Spezifisch. Wenn Sie sich ein Ziel setzen, denken Sie an das "Wer", "Was", "Wann", "Wo", "Was" und "Warum", um so genau wie möglich zu beschreiben, was Sie erreichen wollen.
- M = Measurable - Messbar. Überlegen Sie, wie Sie den Fortschritt messen wollen, wie werden Sie wissen, ob Sie das Ziel erreicht haben?
- A = Achievable - Erreichbar. Überlegen Sie, ob es möglich ist, ein Ziel zu erreichen, damit Sie nicht entmutigt, sondern inspiriert werden. Überlegen Sie, ob Sie über die notwendigen Ressourcen und Werkzeuge verfügen.
- R = Relevant - Relevant. Überlegen Sie, ob das Ziel im weiteren Sinne für den Markt oder die Branche sinnvoll ist.
- T = Time-bound - Zeitgebunden. Überlegen Sie sich einen realistischen Zeitrahmen für das Erreichen des Ziels und setzen Sie sich eine Frist für das, was in einem bestimmten Zeitraum erreicht werden kann.
- E = Evaluate - Bewerten. Überlegen Sie, wie die Ziele bewertet werden können und wie oft sie bewertet werden sollen.
- R = Readjust - Neuausrichtung. Wenn etwas nicht funktioniert, passen Sie es neu an. Ändern Sie den Ansatz, die Methoden oder die verwendeten Instrumente.
-

VI. Individuelle Arbeit - S.M.A.R.T. (E.R.) Ziele setzen (20 Minuten)

Der Ausbilder fordert die Teilnehmer auf, die Ziele ihrer persönlichen Reise noch einmal durchzugehen. Auf der Grundlage des vorgestellten Modells werden sie gebeten, erneut individuell an der Festlegung von S.M.A.R.T.(E.R.)-Zielen zu arbeiten, die sich auf den Bereich beziehen, den sie in der Übung "Meine Reise" analysiert haben. Der Ausbilder gibt jedem Teilnehmer ein Handout zur Erstellung von S.M.A.R.T.E.R.-Zielen. Sie haben 20 Minuten Zeit, um daran zu arbeiten.

VII. Arbeit in Paaren: Möglichkeiten und Hindernisse, um Ziele zu erreichen (30 Minuten)


Wenn alle wieder im Plenum sind, bittet der Ausbilder die Teilnehmer, sich wieder in ihre Kleingruppen/Paare aus der vorherigen Aktivität zu setzen. Zu diesem Zeitpunkt müssen sie ihre gesetzten Ziele weiter analysieren, indem sie sich darauf konzentrieren, was sie zum Erreichen des Ziels benötigen, ihre aktuelle Position und mögliche Hindernisse beim Erreichen der Ziele sowie Lösungen zur Überbrückung der Lücken. Sie haben 30 Minuten Zeit, um sich gegenseitig bei der Erörterung dieser Fragen zu unterstützen und die vorgegebene Vorlage mit klar definierten Zielen und Antworten auszufüllen. Jeder Teilnehmer erhält eine Vorlage, die aus der folgenden Tabelle besteht.

Zielvorgabe (S.M.A.R.T.E.R.):	
Was muss ich tun, um dieses Ziel zu erreichen?	
Wo bin ich jetzt?	
Hindernisse:	Lösungen:

VIII. Diskussion (30 Minuten)

Die Sitzung wird mit einer Nachbesprechung der Aktivitäten und der Festlegung von S.M.A.R.T.E.R.-Zielen, Hindernissen und Lösungen für ihre Erfolge abgeschlossen. Der Trainer verwendet die folgenden Nachbesprechungsfragen für diesen Teil:

- Was war bei der Erledigung der gestellten Aufgabe einfach? Was war schwer?

- 
- Wie haben Sie den aktuellen Zeitpunkt/Position in Bezug auf Ihr Ziel definiert?
 - Inwieweit ist Ihr Ziel S.M.A.R.T.E.R. gewesen?
 - Wie hat Ihr Paar Sie bei der Feinabstimmung Ihrer Ziele unterstützt?
 - Wie sehen Sie die Anwendbarkeit dieses Zielsetzungsmodells in Ihrem privaten/beruflichen Leben?

Benötigte Materialien: Flipchart-Papier und -Ständer, Marker, Papier, Stifte, Farbstifte, Handout zur Definition der S.M.A.R.T.E.R.-Ziele, Vorlage mit der Tabelle für die letzte Aktivität, Laptop, Projektor, Lautsprecher.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Handbuch "Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit jungen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten".
- Harris, D., PhD. (k.D.). Wie Sie Ihre SMART-Ziele noch SMARTER machen. <https://www.quantumworkplace.com/podcast/how-to-make-your-smart-goals-even-smarter>
- S.M.A.R.T.E.R.-Ziele setzen: 7 Schritte zum Erreichen jedes Ziels. (k.D.). <https://www.wanderlustworker.com/setting-s-m-a-r-t-e-r-goals-7-steps-to-achieving-any-goal/>

Entwicklung von Karriereplänen (kurz- und langfristig)

Sitzungstitel: Entwicklung von Karriereplänen (kurz- und langfristig)

Dauer: 180 Minuten

Hintergrund:

Sind die Karriereziele einmal festgelegt, ist es wichtig, sich Gedanken über die weitere Planung der Karriere zu machen. In dieser Sitzung liegt der Schwerpunkt mehr auf der Erforschung verschiedener Methoden und Praktiken bei der Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, ihren eigenen Karriereplan zu entwickeln, aber auch die Voraussetzungen zu diskutieren, um junge Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, dasselbe zu tun.

Ziel der Sitzung: Den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, Karrierepläne (kurz- und langfristig) zu entwickeln, um die Bedeutung einer systematischen Karriereplanung bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen zu verstehen.

Ziele:

- Teilnehmer bei der Einschätzung von Bedürfnissen, Werten und Kompetenzen im Hinblick auf die weitere Karriereplanung zu unterstützen;
- Mögliche Hindernisse bei der Unterstützung junger Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit ihrer Karriereplanung zu erörtern;
- Nützliche Modelle für die weitere Karriereplanung einzuüben und ihre Anwendbarkeit in der Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen zu diskutieren.

Angesprochene Kompetenzen:


- Analytische Kompetenzen;
- Kreatives Denken;
- Kritisches Denken;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Digitale Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Kommunikation;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Diskussion;
- Einzelarbeit;
- Paararbeit;
- Eingaben;
- Nachbesprechung.

Sitzungsablauf:

I. Einführung in die Sitzung und das Thema (5 Minuten)



Der Trainer eröffnet die Sitzung, indem er die Tagesordnung, die wichtigsten Themen und die erwarteten Ergebnisse der Sitzung zusammen mit dem Zweck der Sitzung im Kontext des gesamten Schulungskurses vorstellt.

II. Eröffnungsdiskussion (25 Minuten)

Es findet eine kurze Diskussion statt, um die Teilnehmer in das Thema einzuführen. Der Trainer wirft ein paar Fragen auf, um die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung einer systematischen Karriereplanung zu lenken, insbesondere im Hinblick auf Jugendliche mit Behinderungen wie z.B.:

- Hat jemand Erfahrung in der Entwicklung von Karriereplänen?
- Warum brauchen wir einen systematischen Ansatz in der Karriereplanung?
- Gibt es Unterschiede bei der Erstellung kurzfristiger oder langfristiger Karrierepläne?
- Wie sollte eine Vorlage für einen Karriereplan aussehen? (Schlüsselemente)
- Worauf sollte bei den Karrierewegvorlagen besonders geachtet werden, wenn sie darauf abzielen, auf die Bedürfnisse junger Menschen mit geringeren Chancen einzugehen?

III. Präsentation der Karriereplanvorlage (10 Minuten)

Der Trainer fährt mit der Präsentation der Vorlage für den Karriereplan fort. Der Trainer gibt einen Überblick über alle Schritte zum Ausfüllen der Vorlage, gibt jedoch an, dass jeder Abschnitt Schritt für Schritt mit spezifischen Anweisungen in der nächsten Phase ausgefüllt wird.

Die Vorlage stammt aus der folgenden Quelle: <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

IV. SCHRITT 1: Selbsterkenntnis (40 Minuten)

Der Trainer betont: Der erste Schritt bei der Planung Ihrer Karriere besteht darin, Ihre Ambitionen zu bewerten und zu verstehen; Stärken; Interessen; Werte und persönliche Einflüsse. Die Teilnehmer werden angewiesen, 20 Minuten individuell an den folgenden Elementen zu arbeiten:

- Meine Stärken
- Meine Fähigkeiten und Kompetenzen
- Meine Interessen
- Meine Werte


Sobald sie mit der Vervollständigung dieser Elemente fertig sind, werden sie eingeladen, ihre Arbeit mit ihren Kollegen in einer Buzz-Gruppe zu diskutieren. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, diese Elemente der zukünftigen Karriereplanung zu verfeinern. Der Vorgang dauert 20 Minuten.

V. SCHRITT 2: Informieren Sie sich über die Karrieremöglichkeiten in Ihrem Fachbereich (30 Minuten)

Der Trainer gibt nun folgende Anweisungen: Sehen Sie sich Stellenausschreibungen in Ihrem Bereich an und erfassen Sie die minimalen und idealen Jobanforderungen und vergleichen Sie diese Anforderungen mit Ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Eigenschaften. Die Teilnehmer informieren sich in den nächsten 30 Minuten individuell über aktuelle Karrieremöglichkeiten in ihrem Interessens- und Spezialgebiet.

VI. SCHRITT 3: Planen Ihrer zukünftigen Kompetenzentwicklungen (20 Minuten)

Der nächste Schritt besteht darin, darüber nachzudenken, wie viele Fähigkeiten und Kenntnisse für die untersuchten Jobs benötigt werden. Der Trainer gibt den Teilnehmern folgende Anweisungen: Schreiben



Sie auf, welche Fähigkeiten oder Wissensbereiche Sie entwickeln müssen, um den beruflichen Anforderungen Ihres gewählten Berufs oder mit verschiedenen Optionen in Ihrem Studienfach gerecht zu werden. Daran arbeiten die Teilnehmer individuell 20 Minuten lang, indem sie die folgenden Abschnitte verwenden:

- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Voraussetzungen und Anforderungen, um sich für diese Position zu qualifizieren

VII. SCHRITT 4: Entscheidungen treffen (30 Minuten)

In den letzten 30 Minuten der Karriereplanarbeit gibt der Trainer die folgenden Aufgaben/Abschnitte der Vorlage zur individuellen Bearbeitung:

- Berücksichtigen Sie die Eignung jeder Option und entscheiden Sie (Sie können die Unterstützung eines Trainers in Anspruch nehmen), welche am besten zu Ihren Bestrebungen und Karrierezielen passt.
- Schreiben Sie nun auf der Grundlage Ihrer getroffenen Entscheidungen und der von Ihnen identifizierten Entwicklungsmöglichkeiten Ihre kurz- und langfristigen Ziele auf. Versuchen Sie, jedes Ziel so spezifisch wie möglich zu formulieren.
- Ziel 1 – Definieren Sie Ihr erstes Ziel.
- Ziel 1 – Schreiben Sie auf, was Sie tun müssen, um dieses Karriereziel zu erreichen.
- Ziel 2 – definieren Sie Ihr zweites Ziel.
- Ziel 2 – Schreiben Sie auf, was Sie tun müssen, um dieses Karriereziel zu erreichen.

VIII. Nachbesprechung und Diskussion (20 Minuten)

Nach Abschluss der Karrierepläne schließt der Trainer die Sitzung mit einer kurzen Nachbesprechung und Diskussion anhand der folgenden Fragen ab:

- Wie hat Ihnen die Karriereplanung anhand dieser konkreten Vorlage gefallen?
- Was war schwer und was war leicht?
- Wie hat Ihnen das Feedback Ihrer Kollegen geholfen?
- Wie findest du die Vorlage? Irgendwelche Verbesserungsvorschläge?
- Wie sehen Sie seine Wirksamkeit bei der Karriereplanung mit jungen Menschen mit Behinderungen?

Benötigte Materialien: Flipchart, Marker, Papiere, Stifte, gedrucktes Handout mit Vorlage für den Karriereplan.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Karriereplan Vorlage <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Die Karriereplan-Vorlage kann entweder auf dem Bildschirm oder auf einem Flipchart präsentiert werden. Auch eine gedruckte Version der Pläne als Handout wäre praktisch.
- Der Trainer sollte aufgrund der Wichtigkeit der Aufgaben zeitlich flexibel sein, wenn es um alle einzelnen Arbeitsaktivitäten geht, und die Teilnehmer nicht unter Druck setzen, falls es den Anschein hat, dass sie eindeutig mehr Zeit zum Nachdenken und Arbeiten benötigen.

Vorstellungsgespräche und das Aufstellen

Sitzungstitel: Vorstellungsgespräche und das Aufstellen

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

In der vorangegangenen Sitzung haben die Teilnehmer an der Entwicklung von Karriereplänen gearbeitet. Danach wird das Programm mit der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch und dem Aufstellen der eigenen Kompetenzen oder Ideen fortgesetzt. Der Schwerpunkt liegt auf der Frage, wie man sich besser auf Vorstellungsgespräche und das Aufstellen vorbereiten und seine kommunikativen Fähigkeiten weiterentwickeln kann, insbesondere im Hinblick auf die vielen Hindernisse, mit denen junge Menschen mit Behinderungen bei ihren Bemühungen um einen Einstieg in den Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Die Teilnehmer werden die Möglichkeit haben, sich auf Vorstellungsgespräche und Aufstellen vorzubereiten und diesen Prozess zu üben sowie zu erfahren, nach welchen Kompetenzen potenzielle Arbeitgeber suchen.

Ziel der Sitzung: Verständnis für die Bedeutung von Vorstellungsgesprächen und Aufstellen sowie für die erforderlichen Fähigkeiten, um in diesen Prozessen erfolgreich zu sein.

Ziele:

- Unterstützung der Teilnehmer bei der Stärkung ihrer Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten für Interviews und Aufstellen;
- Einsatz von Rollenspielen zum Üben von Vorstellungsgesprächen und Aufstellen;
- Hervorhebung der Bedeutung von Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche und Aufstellen für die Beschäftigungsfähigkeit und den Einstellungsprozess.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Kompetenzen;
- Kritisches Denken;
- Kommunikation und Zusammenarbeit;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Kreatives Denken;
- Staatsbürgerliche Kompetenz.

Methodik und Methoden:

- Theoretischer Input;
- Rollenspiel.

Sitzungsablauf:

I. Theoretischer Input (15 Minuten)

Diese Sitzung beginnt mit einem Input des Trainers zu den Vorstellungsgesprächen und dem Aufstellen für den Einstellungsprozess. Der Ausbilder hat eine ausführliche Präsentation vorbereitet, die aus den folgenden Inhalten besteht:

- Vorstellungsgespräche und ihre Bedeutung für die Personalbeschaffung;
- Erforderliche Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche;
- Elevator Pitch - für die Selbstpräsentation oder eine bestimmte Aufgabe;
- Tricks und Tipps: Kenntnis des Publikums, Nennung der Ziele, Zeitmanagement.

Der Ausbilder erwähnt, dass Unternehmen in letzter Zeit das Aufstellen als Teil des Vorstellungsgesprächs integrieren, entweder zu Beginn des Gesprächs, um sich zu präsentieren, oder durch eine vorgegebene Aufgabe, die mit der Stelle zusammenhängt, auf die man sich bewirbt. Er/sie kündigt an, dass die Teilnehmer während dieser Sitzung die Möglichkeit haben werden, diese beiden Prozesse (Vorstellungsgespräch und Aufstellen) durch eine praktische Aktivität zu durchlaufen.

II. Vorstellungsgespräch und Aufstellen - I (30 Minuten)

Die Teilnehmer werden in zwei große Gruppen aufgeteilt. Der Ausbilder kündigt an, dass die erste Gruppe die Aufgabe und die Möglichkeit haben wird, ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten und zu simulieren, das auch einen einminütigen Elevator Pitch vor der anderen Gruppe, die die Personalverantwortlichen sein werden, beinhaltet. Sie können sich entweder als 1-Personen-Interview oder als Paar vorbereiten. Die zweite Gruppe erhält die Anweisung, sich verschiedene Strategien und allgemeine Fragen auszudenken, um sich als Personalverantwortliche vorzubereiten. Sie können sich in kleinen Teams organisieren und an bestimmten Interviews teilnehmen. Beide Gruppen haben 30 Minuten Zeit, um sich auf das Interview und das Aufstellen vorzubereiten. Das Thema/die Position für das Interview hängt von den Präferenzen der ersten Gruppe ab, aber jeder Bewerber sollte die Position, für die er sich bewirbt, vor den Interviews nennen, damit die Teams der Personalverantwortlichen darüber informiert sind und ihre Fragen entsprechend stellen können.

III. Vorstellungsgespräch und Aufstellen – II (45 Minuten)

Der Ausbilder gibt das Zeichen zum Beginn der Vorstellungsgespräche. Es gibt mehrere Tische und Stühle, damit die Teams der Personalverantwortlichen und die Befragten sich organisieren können. Die Vorstellungsgespräche dauern etwa 5-7 Minuten und finden in mehreren Runden statt. Nach den Interviews und die Aufstellung findet eine kurze Diskussion statt. Der Trainer stellt den Teilnehmern die folgenden Fragen:

- Wie haben Sie Ihre 30 Minuten zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch und das Aufstellen organisiert?
- Wie schwierig war es für die Personalverantwortlichen, Fragen vorzubereiten?
- Wie sehen Sie die Vorbereitungen für Vorstellungsgespräche, wenn Sie sich um eine Stelle bewerben? Nimmt es zu viel Zeit/Energie/Aufwand von Ihrer Seite aus in Anspruch?

Benötigte Materialien: Flipchart-Papier, Marker, Stifte, leeres Papier, Einstellung des Arbeitsbereichs für die Interview-simulation.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Die Teilnehmer sollten nachdrücklich dazu ermutigt werden, die Zeit für den 1-minütigen Elevator Pitch effektiv zu nutzen. Dies ist ein sehr wichtiges Element, da es ihr kritisches Denken und ihr effektives Zeitmanagement anregt, auch wenn es Druck ausüben könnte. Der Trainer sollte dieses Element am Ende der Sitzung betonen.

Problemlösefähigkeiten in der Karriereentwicklung

Sitzungstitel: Problemlösefähigkeiten in der Karriereentwicklung

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Das Collins English Dictionary definiert Problemlösefähigkeiten als: die Handlung oder den Prozess des Findens von Lösungen für Probleme, insbesondere durch Verwendung eines wissenschaftlichen oder analytischen Ansatzes⁴. Es ist eine lebenswichtige Alltagskompetenz, die man im Privat- und Berufsleben haben muss. Problemlösefähigkeiten sind von entscheidender Bedeutung für jeden jungen Menschen, der kurz vor einer Anstellung steht oder sich in der Entwicklungsphase seiner Karriere befindet. Die Entwicklung von Problemlösefähigkeiten wird auch als wertvoller Faktor für den Aufstieg in höhere Positionen angesehen. Laut ICAEW (k.D.) sehen Arbeitgeber gerne gute Fähigkeiten zur Problemlösung, weil es ihnen auch hilft, ihnen zu zeigen, dass man über eine Reihe anderer Kompetenzen wie Logik, Kreativität, Belastbarkeit, Vorstellungskraft, Querdenken und Entschlossenheit verfügt. In dieser Sitzung erhalten die Teilnehmer ein klares Verständnis für dieses Konzept und erkunden den gesamten Prozess der Problemlösung, der die Entwicklung dieser Fähigkeiten für die Karriereentwicklung unterstützt.

Ziel der Sitzung: Die Bedeutung von Problemlösefähigkeiten für die Karriereentwicklung kennenzulernen und arbeiten am Problemlösungszyklus für das praktische Lernen.

Ziele:

- Das Konzept der Problemlösung und seine Bedeutung für die Karriereentwicklung verstehen;
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Stärkung ihrer Fähigkeiten zur Problemlösung in der Karriereentwicklung;
- Problemlösungszyklus zum praktischen Lernen der Teilnehmer zum Thema zu verwenden;
- Förderung von Problemlösefähigkeiten für die Karriereentwicklung bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Problemlösefähigkeiten;
- Analytische Kompetenzen;
- Kritisches Denken;
- Kreativität;
- Kommunikation;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Brainstorming;

⁴ HarperCollins Verleger. (k.D.). Definition und Bedeutung der Problemlösung. Im Collins-Wörterbuch. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>

- Theoretischer Input;
- Paararbeit;
- Sharing in plenary and discussion.

Sitzungsablauf:

I. Brainstorming (15 Minuten)

Die Sitzung beginnt mit einer kurzen Brainstorming-Aktivität darüber, wie die Teilnehmer ihre Probleme lösen, einschließlich Karriereentwicklungsproblemen, aber nicht nur auf diese beschränkt. Der Trainer eröffnet den Teilnehmern Ideen und Cluster zu den wichtigsten Kategorien von Problemtypen und listet Lösungsansätze auf.

II. Theoretischer Input (20 Minuten)

Nach dem Brainstorming gibt der Trainer den Teilnehmern einen ausführlichen theoretischen Input zu Problemlösungskompetenzen. Die Eingabe konzentriert sich auf die folgenden Inhalte:

- Problemlösungskonzept.
- Was gelten als Problemlösungsfähigkeiten?
- Die Bedeutung von Problemlösungskompetenzen.
- Problemlösungsfähigkeiten und Karriereentwicklung.
- Problemlösungszyklus zur Entwicklung von Problemlösungsfähigkeiten:
 - Identifizierung des Problems;
 - Definition des Problems;
 - Bildung einer Strategie;
 - Organisieren von Informationen;
 - Zuweisung von Ressourcen;
 - Überwachung der Fortschritte;
 - Bewertung der Ergebnisse.


III. Paararbeit – Lösen eines Problems mit dem Problemlösungszyklus (20 Minuten)

Nach dem Input zur Problemlösung und Hervorhebung ihrer Bedeutung für die Karriereentwicklung lädt der Trainer die Teilnehmer ein, Paare für eine Aktivität zum Thema zu bilden. Zu zweit müssen sie über ein bestimmtes arbeitsbezogenes Problem oder Problem des Karriereverlaufs diskutieren. Es kann ein Beispiel für ihr eigenes oder ein allgemeines Problem sein, mit dem ihre Zielgruppe, Jugendliche mit Behinderungen, während ihrer Karriereentwicklung regelmäßig konfrontiert werden. Dann müssen sie alle Schritte des Problemlösungszyklus durchlaufen, um dieses Problem zu lösen. Sie haben 20 Minuten Zeit, um die Aufgabe auszuführen.

IV. Teilen der Aufgabenergebnisse und Diskussion im Plenum (35 Minuten)

Der Trainer lädt alle Teilnehmer ein, die Ergebnisse ihrer Arbeit im Plenum zu teilen. Jedes Paar verwendet 2-3 Minuten, um seine Arbeit zu teilen. Wenn sie fertig sind, eröffnet der Trainer eine kurze Diskussionsrunde, indem er die folgenden Fragen stellt:

- Was war schwierig und was war einfach während der Arbeit im Problemlösungszyklus?
- Haben Sie alle Führungsschritte befolgt?
- Wie sehen sie die Bedeutung dieser Schritte zur Stärkung der Problemlösungsfähigkeiten?
- Was war für Sie bei der Ressourcenallokation schwierig? Haben Sie an alle Arten von Ressourcen (Zeit, Geld, Informationen und Personen) gedacht?

- 
- Was sind mögliche Tipps und Tricks, um Jugendliche mit Behinderungen beim Erwerb von Problemlösungskompetenzen zu unterstützen?

Benötigte Materialien: Flipchart-Papiere, verschiedenfarbige Post-it-Papiere, Stifte, Marker, A4-Papiere, Laptop, Beamer.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- HarperCollins Verleger. (k.D.). Definition und Bedeutung der Problemlösung. Im Collins-Wörterbuch. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>
- Problemlösung. (k.D.). Beschäftigungsfähigkeit | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>
- Verwenden von Problemlösungsstrategien, um eine Lösung zu finden. (2022, April 18). Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-problem-solving-2795485>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Den Teilnehmern kann während der Paararbeit mehr Zeit eingeräumt werden, falls sie nicht alle Schritte des Problemlösungszyklus abdecken können. Es ist wichtig, dass sie alle Schritte durchlaufen, um den Nutzen besser zu verstehen, da sie die zukünftigen Praktiker in ihrer Zielgruppe werden.



Ausgleich von Arbeit und Erholung für ein erfolgreiches Karrieremanagement

Sitzungstitel: Ausgleich von Arbeit und Erholung für ein erfolgreiches Karrieremanagement

Dauer: 180 Minuten

Hintergrund:

Wenn man sich auf die berufliche Entwicklung konzentriert, kommt es häufig vor, dass man kein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung findet. Man könnte meinen, dass dies dazu beiträgt, mehr Karriereziele zu erreichen, aber es kann zu Burnout, gesundheitlichen Problemen sowie emotionaler und psychologischer Müdigkeit führen, die auf eine obligatorische Auszeit von der Arbeit hinweist. Laut Patel (2015) zeigen Studien, dass mit zunehmender Müdigkeit unsere emotionale Intelligenz und unsere Entscheidungsfähigkeit abnehmen. Aus diesem Grund wissen wirklich erfolgreiche Menschen, wie sie ihre Arbeit und ihr tägliches Leben in Einklang bringen können. Da die Teilnehmer verschiedene Aspekte der Karriereplanung und des Karrieremanagements kennengelernt haben, werden sie in dieser Sitzung die Möglichkeit haben, sich darauf zu konzentrieren, wie ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung erreicht werden kann, während man eine erfolgreiche Karriereplanung betreibt. Kehl (2012) zeigt 12 verschiedene Strategien auf, die dabei helfen, dies zu erreichen: die Zeit verfolgen, die Prioritäten bestimmen, spezifische Ziele setzen, einen genauen Zeitplan aufstellen, Grenzen setzen, sich um die Gesundheit kümmern, die Familie/Beziehungen pflegen, sich Zeit für sich selbst nehmen, die Arbeit am Arbeitsplatz lassen, die verfügbaren Optionen nutzen, intelligenter und nicht härter arbeiten, wissen, wann man um Hilfe bitten muss. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, ihre eigene Situation in Bezug auf Arbeit und Erholung zu reflektieren und verschiedene Strategien zu erkunden, um ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung zu erreichen.

Ziel der Sitzung: Die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit für eine erfolgreiche Karriereplanung zu verstehen und Strategien zur Erreichung dieses Gleichgewichts zu erkunden.

Ziele:

- Die Wichtigkeit eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Erholung zu verstehen;
- Reflexion der eigenen Arbeits- und Erholungssituation;
- Verschiedene Strategien zu erforschen, die das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung bei einer erfolgreichen Karriereplanung unterstützen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Problemlösungsfähigkeiten;
- Analytische Kompetenzen;
- Kritisches Denken;
- Kreativität;
- Kommunikation;
- Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Brainstorming;
- Selbstreflexion;
- Kleingruppenarbeit;
- Präsentationen und Diskussion.

Sitzungsablauf:

I. Eröffnung und kurze Präsentation (10 Minuten)

Der Trainer beginnt mit einer kurzen Einführung in das Thema der Sitzung und erläutert den Zweck der Sitzung im Kontext des gesamten Kurses.

II. Brainstorming (20 Minuten)

Der erste Teil dieser Sitzung ist dem Brainstorming darüber gewidmet, was die Teilnehmer unter einem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung verstehen und wie dies mit dem eigenen beruflichen Erfolg zusammenhängen könnte. Der Trainer bündelt die Antworten der Teilnehmer auf einem Flipchart-Papier. Das Brainstorming dauert etwa 20 Minuten.

III. Selbstreflexion (15 Minuten)

Nach dem Brainstorming fordert der Trainer die Teilnehmer auf, die nächsten 15 Minuten zu nutzen, um eine Selbstreflexion über die folgenden Punkte durchzuführen:

- Wie viel Zeit widme ich der Arbeit?
- Wie verbringe ich meine Freizeit?
- Mit welchen Menschen verbringe ich im Laufe des Tages/der Woche/des Monats die meiste Zeit?

Diese Fragen werden auf das Flipchart geschrieben, und die Teilnehmer werden angewiesen, Zettel oder Post-its zu nehmen, um Schlüsselemente/Gedanken aus dieser Reflexionsaktivität aufzuschreiben.

IV. Teilen im Plenum (25 Minuten)

Der Trainer fordert die Teilnehmer auf, die Ergebnisse ihrer Reflexion im Plenum vorzustellen. Die Teilnehmer können freiwillig ihre Gedanken dazu mitteilen und kurz mit der Gruppe diskutieren, ob sie Gemeinsamkeiten oder Unterschiede haben. Am Ende betont der Trainer die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Erholung für eine langfristig erfolgreiche Karriere und diskutiert gemeinsam mit den Teilnehmern die Folgen eines unausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Erholung im Karrieremanagement.

V. Arbeit in Kleingruppen - Gleichgewicht von Arbeit und Erholung im erfolgreichen Karrieremanagement (60 Minuten)

Durch Selbstreflexion und Brainstorming haben die Teilnehmer bereits verstanden, wie wichtig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Leben und Arbeit ist. Zum besseren Verständnis werden in der Sitzung Wege aufgezeigt, die ein gutes Karrieremanagement und ein Gleichgewicht von Arbeit und Erholung unterstützen. Die Teilnehmer werden für diesen Teil der Sitzung in 6 Kleingruppen aufgeteilt. Ihre Aufgabe ist es, verschiedene Strategien zu erforschen, die als wirksam für ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung bekannt sind und die bei erfolgreichen Menschen am häufigsten vorkommen. Jede Gruppe hat 2 Strategien, an denen sie arbeiten kann. Sie haben 60 Minuten Zeit für diese Aufgabe. Die Arbeit wird wie folgt aufgeteilt:

Gruppe 1:

- Verfolgung der Zeit
- Festlegung der Prioritäten

Gruppe 2:

- Spezifische Ziele setzen
- Gewissenhaftes Planen

Gruppe 3:

- Grenzen setzen
- Sich um die Gesundheit kümmern

Gruppe 4:

- Familie/Beziehungen pflegen
- Zeit für sich selbst nehmen

Gruppe 5:

- Die Arbeit bei der Arbeit lassen
- Die verfügbaren Optionen nutzen

Gruppe 6:

- Klüger arbeiten, nicht härter
- Wissen, wann man um Hilfe bitten muss
-

VI. Präsentationen und Diskussion (50 Minuten)

Alle Gruppen kommen für eine kurze Präsentation ihrer Arbeit ins Plenum. Der/die TrainerIn gibt jeder Gruppe eine geschätzte Zeit von 5-7 Minuten, um ihre Arbeit zu präsentieren und schließt dann mit einer kurzen Fragerunde ab.

Benötigte Materialien: Flipchart-Papier, Post-it-Papier in verschiedenen Farben, Stifte, Marker, A4-Papier, Laptop, Projektor.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Patel, S. (2015, September 24). 4 Wege, wie erfolgreiche Menschen Arbeit und den Rest ihres Lebens unter einen Hut bringen. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>
- Kehl, T. (2012). 12 Schlüsselstrategien zum Erreichen einer ausgewogenen Arbeits- und Lebensbalance. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>
- Warum junge Berufstätige der Erholung den Vorzug vor der Arbeit geben sollten. (2022, 21. Januar). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/11/why-young-professionals-should-prioritize-rest-over-work>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Es wird empfohlen, dass der Ausbilder einige aufschlussreiche Materialien für die Gruppenarbeit zur Verfügung stellt, die sie anleiten können, den Inhalt der vorgegebenen Strategien für ihre Aufgabe richtig zu behandeln.

Das Ikigai-Konzept in die Karriereentwicklung integrieren

Sitzungstitel: Das Ikigai-Konzept in die Karriereentwicklung integrieren

Dauer: 180 Minuten

Hintergrund:

Das Ikigai-Konzept wurde von Japanern eingeführt und zeigt, wie man den Sinn des Lebens findet, indem man sich auf 4 Elemente konzentriert: was man liebt, worin man gut ist, wofür man bezahlt werden kann und was die Welt braucht. Das ikigai umfasst die Leidenschaft, die Motivation, den Beruf und die Mission des Lebens. Aufgrund seiner Besonderheit und Beliebtheit sowie seiner Funktionalität für viele Menschen in Japan hat das Ikigai-Konzept begonnen, in verschiedenen Lebensbereichen, einschließlich der beruflichen Orientierung und Entwicklung, sehr präsent zu werden. Diese Veranstaltung soll den Teilnehmern dieses Konzept vorstellen und ihnen die Möglichkeit geben, dieses Konzept durch praktische Arbeit an ihrem eigenen Ikigai zu vertiefen. Durch das Kennenlernen des Ikigai-Konzepts können Jugendbetreuer die Lernprozesse, die Selbstverantwortung und die Motivation junger Menschen aktiv unterstützen und fördern und sie dazu befähigen, sich im Leben wohlfühlen, indem sie ihre intrinsische Motivation für die Arbeit herausfinden und so in die Lage versetzt werden, eine Richtung zu finden, in die sie ihre berufliche Laufbahn lenken möchten, damit diese ihren persönlichen Antrieben entspricht.

Ziel der Sitzung: Einführung des Konzepts von Ikigai und Erlernen der Einbeziehung dieses Konzepts in die berufliche Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen.

Ziele:

- Einführung der Teilnehmer in das Konzept und die Philosophie von Ikigai;
- Erörterung der Frage, wie das Konzept genutzt werden kann, um die berufliche Entwicklung junger Menschen aktiv zu unterstützen und zu fördern;
- Den Teilnehmern die Möglichkeit geben, ihr eigenes Ikigai zu definieren.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Analytische Kompetenzen;
- Kritisches Denken;
- Kreativität;
- Kommunikation und Zusammenarbeit.

Methodik und Methoden:

- Energiespender;
- Theoretischer Input;
- Diskussion;
- Individuelle Arbeit - das eigene Ikigai finden;
- Präsentationen.

Sitzungsablauf:

I. Energiespender (10 Minuten)

Die Sitzung beginnt mit einem Energiespender. Die Teilnehmer stehen in einem Kreis. Der Ausbilder bittet einen Freiwilligen, den Kreis zu betreten und eine bestimmte Bewegung/Aktion auszuführen (z. B. Klavier spielen). Er/sie macht so lange weiter, bis ein anderes Mitglied der Gruppe den Kreis betritt und fragt: "Was machst du da?" Die Person, die die Handlung ausführt, antwortet, indem sie etwas anderes sagt als das, was sie gerade tut. Die zweite Person sollte mit der Handlung fortfahren, die der erste Freiwillige vorgab zu tun. Der Prozess wird mit mehreren Runden fortgesetzt, in denen die Plätze und Handlungen für etwa 10 Minuten gewechselt werden. Der Ausbilder ermutigt die TeilnehmerInnen, bei ihren Aktionen kreativ zu sein.

II. Offene Diskussion und theoretischer Input zu Ikigai (40 Minuten)

Der Ausbilder versammelt die Teilnehmer im Plenum zu einer Gruppendiskussion. Er/sie stellt die folgende Frage:

- Was macht Sie jeden Morgen aus dem Bett springen?

Nachdem einige Antworten und Kommentare eingegangen sind, fügt der Ausbilder die Frage hinzu:

- Haben Sie jemals von dem Konzept des Ikigai gehört?

Dann erklärt er/sie, dass die Japaner eine einfache Lösung vorschlagen, um zu beurteilen, ob der Karriereweg einer Person mit ihrer wahren Berufung übereinstimmt - sie wird IKIGAI genannt. Die Sitzung wird mit einer Präsentation fortgesetzt, die den Teilnehmern das Konzept des Ikigai vorstellt. Die Präsentation umfasst die folgenden Inhalte:

- Die Bedeutung von Ikigai;
- Fünf Säulen des Ikigai;
- Vier Elemente von Ikigai;
- Ikigai und berufliche Entwicklung.

III. Finde dein Ikigai (90 Minuten)

Während die Teilnehmer in das Konzept des Ikigai eingeführt werden, teilt der Ausbilder das Ikigai-Modell aus, das aus den vier Elementen besteht, um das eigene Ikigai zu finden, und fordert die Teilnehmer auf, es zu analysieren.

Das Modell ist in der Abbildung unten dargestellt:

FINDING YOUR IKIGAI



lavendaire.com

RESOURCES & INSPIRATION FOR THE ARTIST OF LIFE


Abbildung: Finde dein Ikigai, Quelle: A. (2021, November 24). Wie Sie herausfinden, was Sie mit Ihrem Leben anfangen wollen (Ikigai / Sweet Spot). Lavendaire. <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>

Nachdem sie das Modell kurz überprüft haben, kündigt der Ausbilder an, dass sie in den nächsten 90 Minuten individuell daran arbeiten müssen, ihr eigenes Ikigai anhand der Anweisungen des Modells zu finden. Sie dürfen auch in kleinen Gruppen zusammenarbeiten, aber das Endergebnis sollte sein, dass jeder Teilnehmer sein eigenes Ikigai-Modell hat.

IV. Teilen im Plenum und Diskussion (40 Minuten)

Der Ausbilder fordert die Teilnehmer im Plenum auf, ihr Ikigai-Modell kurz vorzustellen. Nur diejenigen, die sich freiwillig melden, teilen ihr Modell, es ist nicht verpflichtend und niemand sollte dazu gezwungen werden. Nachdem die Teilnehmenden ihre Ikigai-Modelle vorgestellt haben, öffnet der Ausbilder das Wort für eine Diskussion, indem er die folgenden Fragen stellt:

- Wie fanden Sie den Prozess, Ihr Ikigai zu finden? Was halten Sie von dem Modell?
- In welchem Stadium der beruflichen Entwicklung ist es sinnvoll, dieses Modell anzuwenden?
- Wie wollen Sie dieses Modell für die Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen in Ihren Gemeinden nutzen?



Benötigte Materialien: Stifte und Papiere für die Teilnehmer, Post-its, Laptop, Projektor, Lautsprecher, eine Kopie des Modells “Finding your Ikigai” für jeden Teilnehmer.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Wie Sie herausfinden, was Sie mit Ihrem Leben anfangen wollen (Ikigai / Sweet Spot). Lavendaire. <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>
- Hughes, M. (2023, Februar 6). Was ist Ihr Ikigai? Finding Meaning in Work and Life. Mind Tools. <https://www.mindtools.com/blog/whats-your-ikigai/>

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Der Ausbilder sollte die Teilnehmer ermutigen, sich gegenseitig zu unterstützen/zusammenzuarbeiten, wenn sie das Ikigai-Modell entwerfen, auch wenn die Arbeit eher individuell ist. Durch die gemeinsame Arbeit haben die Teilnehmer mehr Möglichkeiten, mögliche Ergebnisse zu diskutieren und Gemeinsamkeiten zu finden.
- Während des Arbeitsprozesses kann entspannende Musik gespielt werden, um die Konzentration und Reflexion der Teilnehmer zu fördern.

Entwicklung von Karriereplänen für Jugendliche mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften

Sitzungstitel: Entwicklung von Karriereplänen für Jugendliche mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften

Dauer: 180 + 120 Minuten

Hintergrund:

Nach verschiedenen Aspekten der Berufsorientierung und des Managements dient die nächste Trainingseinheit der Reflexion und Erarbeitung zukünftiger Schritte auf Basis des bisher Erreichten. Diese Sitzung bietet den Teilnehmern die Gelegenheit, darüber nachzudenken, wie die Karriereentwicklung in die von ihren Organisationen durchgeführten Schulungen, Veranstaltungen und Aktivitäten integriert werden kann, und konkrete Karrierepläne für Jugendliche mit Behinderungen in ihren lokalen Gemeinschaften zu entwickeln.

Ziel der Sitzung: Konkrete Karrierepläne für Jugendliche mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften zu entwickeln und Raum für Feedback zu schaffen.

Ziele:

- Schaffung von Raum für die Entwicklung von Karriereplänen für Jugendliche mit Behinderungen in lokalen Gemeinschaften;
- Reflexion des im Training erworbenen Lernens und seines Nutzens für die zukünftige Jugendarbeit;
- Raum für Feedback der entwickelten Karrierepläne zu schaffen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Unternehmerische Kompetenzen;
- Kommunikation;
- Soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen;
- Zusammenarbeit;
- Präsentationen;
- Analytische Kompetenzen;
- Zeiteinteilung;
- Problemlösungskompetenzen.

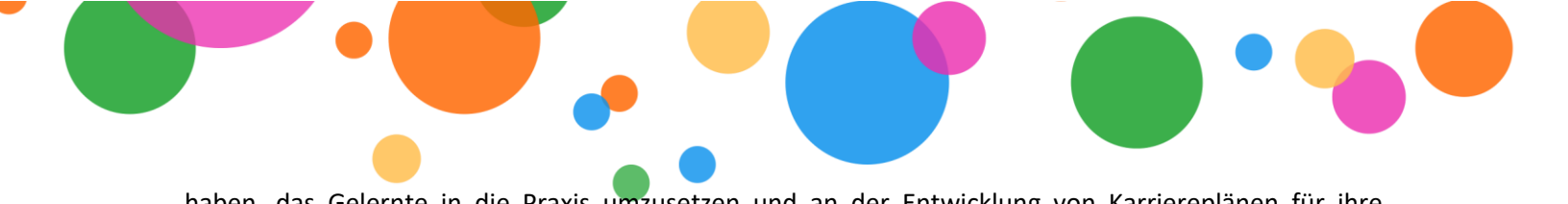
Methodik und Methoden:

- Kleingruppenarbeit – Nationalteams;
- Präsentationen, Diskussionen und Feedback.

Sitzungsablauf:

I. Einführung in die Sitzung (10 Minuten)

Der Trainer führt die Teilnehmer in die Sitzung ein und erklärt, wie sie aufgebaut ist und was ihr Schwerpunkt ist. Die Teilnehmer werden darüber informiert, dass sie in dieser Sitzung die Möglichkeit



haben, das Gelernte in die Praxis umzusetzen und an der Entwicklung von Karriereplänen für ihre Zielgruppe von Jugendlichen mit Behinderungen in der lokalen Gemeinschaft zu arbeiten. Sie werden während dieser Sitzung in nationalen Gruppen arbeiten.

II. Kleingruppenarbeit -Entwicklung von Karriereplänen (150 Minuten)

Die Teilnehmer schließen sich ihren Ländergruppen an, um an den Karriereplänen zu arbeiten. Der Trainer gibt ihnen die folgenden Anweisungen:

- Es ist erlaubt und empfohlen, eine Auswahl der während der Schulung behandelten Themen beizufügen. Wählen Sie bestimmte Übungen/Aktivitäten/Materialien aus und überlegen Sie, wie Sie sie an die Bedarfsanalyse Ihrer Jugendgruppe anpassen könnten, und erklären Sie sie ausführlich.
- Verwenden Sie zu Beginn der Karriereplanung die folgenden Leitfragen:
 - Welchen Schulabschluss hat Ihre Jugend?
 - Was werden die Bedürfnisse der Jugend in Bezug auf die Karriereentwicklung sein?
 - Wie werden Sie beurteilen, was ihre Motivation ist und welche Art von Erfahrung sie haben?
 - Welche Stakeholder werden Sie wie einbeziehen?

Es gibt keine bestimmte Vorlage, der die Teilnehmer folgen müssen, alles hängt von ihren Wünschen und ihrer Kreativität ab. Der Trainer informiert sie, dass sie 150 Minuten Zeit haben, um ihre Arbeit abzuschließen und dann an einer Check-in-Sitzung teilzunehmen, die als Anlaufstelle dient, um den Fortschritt zu sehen und ob Unterstützung benötigt wird, bevor sie die Arbeit abschließen und sich auf Präsentationen vorbereiten.

III. Check-in (20 Minuten)

Die Teilnehmer treten dem Plenum für eine kurze Check-in-Sitzung bei. Die Vertreter der Gruppen teilen den Fortschritt und der Trainer bleibt bei Bedarf für Unterstützung/Hilfe offen. Andere Gruppen können Ideen kommentieren oder vorschlagen, wenn andere anwesend sind.

IV. Gruppenarbeiten abschließen und Präsentationen vorbereiten (40 Minuten)

Gruppen arbeiten weitere 40 Minuten weiter. Zu diesem Zeitpunkt sollten sie ihre Arbeit abschließen und sich auf die Präsentationen.

V. Präsentationen und Feedback (80 Minuten)

Alle Gruppen treten in den Arbeitsraum ein, um ihre entwickelten Karrierepläne zu präsentieren. Der Trainer gibt bekannt, dass jede Gruppe 10 Minuten Zeit hat, um sich zu präsentieren. Nach jeder Präsentation gibt es eine kurze Frage-und-Antwort-Runde, danach geben die Trainer ausführliches Feedback zur Arbeit.

Benötigte Materialien: A4- und A3-Blätter, Flipchart-Blätter, Post-it-Blätter, Schere, Bleistifte und Kugelschreiber, Marker, Farben, Laptop, Beamer.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Trainer sollten für Check-in-Sitzungen und weitere Unterstützung der Gruppen während der Arbeit im Arbeitsraum anwesend sein und ihre Arbeit zwischenzeitlich auch beobachten.

Auswertung und Abschluss des Trainingskurses

Sitzungstitel: Auswertung und Abschluss des Trainingskurses

Dauer: 60 Minuten

Hintergrund:

Das Ziel der Evaluierungssitzung und ihrer Aktivitäten ist es, Feedback von den Teilnehmern über die Durchführung des Trainingskurses zu erhalten. Diese Sitzung bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, ihre Gedanken und Meinungen über den Inhalt, die Leistung der Ausbilder und die gewählten Arbeitsmethoden sowie den allgemeinen Nutzen des Schulungsprogramms zu äußern. Auf diese Weise können die Organisatoren und Ausbilder die Stärken und Schwächen des Trainingskurses beurteilen und notwendige Verbesserungen für zukünftige Trainingskurse vornehmen. Die Evaluierungssitzung ist so konzipiert, dass sie die aktive Teilnahme und das Engagement der Teilnehmer fördert, da sie ein Mitspracherecht in Bezug auf den Wert der Schulung, die sie erhalten haben, besitzen.

Ziel der Sitzung: Schaffung von Raum für die Teilnehmer bei der Bewertung des Trainingskurses durch verschiedene Bewertungsmethoden.

Ziele:

- Bewertung des Programms des Ausbildungskurses;
- Bewertung der Leistungen und Arbeitsmethoden der Ausbilder;
- Bewertung der logistischen Aspekte und der relevanten Koordinierungsprozesse;
- Bewertung der individuellen Lernergebnisse des Trainingskurses.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Kompetenzen;
- Kreativer Ausdruck;
- Kommunikation;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen.

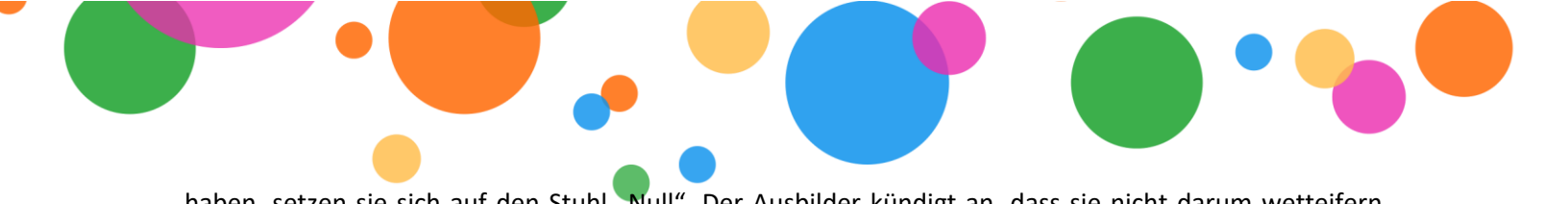
Methodik und Methoden:

- Barometer-Übung;
- Schriftliche Bewertung;
- Verbale Bewertung.

Sitzungsablauf:

I. Barometer - Bewertung (15 Minuten)

Die erste Aktivität ist der Austausch von Überlegungen im Rahmen einer formalen Evaluierungsübung, die zur Selbstevaluierung dient, aber nun auch zur Evaluierung der Schulung verwendet wird. Der Ausbilder hat 6 Stühle im Plenarsaal aufgestellt. Er/sie erklärt, dass sie das Lernbarometer darstellen, wobei der erste Stuhl die Null-Skala und der letzte die stärkste Lernverbesserung kennzeichnet. Er/sie liest die formalen Lernergebnisse des Trainings nacheinander vor. Die Teilnehmer haben die Aufgabe zu schätzen, wie weit sie auf der Skala von 0 bis 5 bei jedem Punkt vorangekommen sind. Wenn sie nichts gelernt



haben, setzen sie sich auf den Stuhl „Null“. Der Ausbilder kündigt an, dass sie nicht darum wetteifern sollen, wer auf dem Stuhl sitzen wird. Sie können einfach neben den Stühlen stehen.

II. Schriftlicher Bewertungsbogen (25 Minuten)

Der Ausbilder hat im Vorfeld einen Bewertungsbogen vorbereitet. Dieses Formular ist anonym, und die Teilnehmer haben 25 Minuten Zeit, es auszufüllen. Der Bewertungsbogen besteht aus den folgenden Bereichen, die zu bewerten sind:

- Schulungsprogramm;
- Ausbilder und das Team;
- Logistische Aspekte;
- Selbstbeurteilung – Lernziele und persönliche Entwicklung;
- Kommentare und Vorschläge.

III. Verbale Bewertung (20 Minuten)

Die abschließende Bewertungsaktivität ist die mündliche Runde. Der Trainer teilt seine/ihre Gesamteindrücke zu den Arbeitstagen und den Beiträgen und der Energie der Teilnehmer mit. Dann lädt er/sie alle ein, kurz ihre Gedanken zum Programm und zu den allgemeinen Erfahrungen mit dem Schulungskurs mitzuteilen. Nachdem alle geteilt haben, schließen die Trainer und Organisatoren den Trainingskurs offiziell ab.

Benötigte Materialien: Bewertungsbogen (gedruckt oder digital, Laptops, Internetzugang, Stifte.

Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung multiplizieren:

- Es wird dringend empfohlen, für diese Sitzung ein Online-Bewertungsformular zu verwenden. Der Trainer kann dafür sorgen, dass alle Teilnehmer Geräte haben, aber falls er nicht jedem ein Gerät zur Verfügung stellen kann, können einige gedruckte Exemplare verteilt werden.

VERLEGER:

 **Outreach
Hannover**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.