



FYC Schulungsmodul & Ressourcenpaket für Praktiker:innen

IO4 - V.6. finale Version





Titel:	FYC-Schulungsmodul und Ressourcenpaket für Praktiker:innen
Intellektueller Output - IO	Zukunftssichere Karriere - Schulungsmodul für Praktiker:innen einschließlich eines Ressourcenpakets
Beschreibung:	<p>Hafelekar leitete IO4 bei der Entwicklung eines Schulungsmoduls und eines Ressourcenpakets für Berufsberater und Berufsberaterinnen. Ziel war die Entwicklung eines Schulungsmoduls für Berufsberater über die Zukunft der Arbeit, eine Klassifizierung der verfügbaren Arbeitsplatztypen, ihre Zusammensetzung in Bezug auf harte und weiche Fähigkeiten und die Karrieremöglichkeiten, die Arbeitssuchenden zur Verfügung stehen. Im formalen Bildungssektor haben Berufsberater:innen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen; Berufsberater:innen, die in gemeindenahen Beschäftigungs- oder Bildungsdiensten arbeiten, haben jedoch nicht denselben Zugang zu internen Weiterbildungsmaßnahmen, wodurch diese Dienste und vor allem ihre Klient:innen deutlich benachteiligt werden.</p> <p>Diese Schulung soll sicherstellen, dass die Praktiker:innen sowohl über die kontextbezogenen Informationen zur Umstrukturierung und Modernisierung des Arbeitsmarktes verfügen als auch darüber, wie sie das neue FYC-Tool in ihre Praxis einbeziehen können. So wird den Praktiker:innen Zugang zu den aktuellsten Überlegungen über den zukünftigen Arbeitsmarkt verschafft und somit Organisationen mit begrenztem Zugang zu den formalen nationalen Strukturen einen Schritt nach vorne ermöglicht.</p>
Partnerorganisation:	Hafelekar
Für das Ausfüllen dieses Dokuments verantwortliche(r) Forscher:	Paul Schober, Karin Lackner Auf der Grundlage der von allen Partnern gelieferten Inhalte.
Fälligkeitsdatum:	31 August 2021
Sprache:	Englisch, Deutsch, Italienisch, Spanisch und Rumänisch

Inhaltsübersicht

1	FYC - Future-proof Your Career: Das Projekt.....	3
2	Ziel des FYC-Schulungsmoduls für Praktiker:innen	5
3	Die FYC-Methodik.....	6
3.1	Was ist das FYC-Tool?	7
3.2	FYC-Kompetenzen	8
3.3	FYC Psychometrische Auswertung	9
4	Die grundlegenden Fähigkeiten des Praktikers/der Praktikerin	11
4.1	Grundkenntnisse für die Berufsberatung.....	11
4.2	Für Beratung und Coaching erforderliche Schlüsselkompetenzen	12
4.3	Grundlegender pädagogischer Ansatz der Praktiker:innen	13
4.4	Ethische Leitlinien für Praktiker:innen	14
5	Das FYC-Schulungsmodul auf einen Blick.....	18
5.1	Die FYC Lerneinheiten - Übersicht.....	18
5.2	Der begleitende Rahmen - für den Zertifizierungsprozess.....	19
6	Beschreibung von Lernergebnissen.....	22
7	Qualitätssicherung bei der Durchführung der FYC-Ausbildung.....	33
7.1	Einhaltung der Ausbildungsschritte.....	33
7.2	Dokumentation durch Fallstudien und Erfahrungsaustausch.....	34
8	Fallstudie - ein Beispiel	35
9	Ressourcenpaket für Praktiker:innen	39
9.1	LU1 - Zukünftige Arbeitswelt	39
9.2	LU2 - Künftige Kompetenzen.....	39
9.3	LU3 - Gesamter Beratungsprozess	39
9.4	LU4 - Tutorial "Wie man das Tool benutzt"	39
9.5	LU5 - Durchführung der Beratungssitzung und Analyse des Berichts.....	39
9.6	LU6 - Transfer in die Praxis & Qualitätssicherung	39
9.7	LU7 - Abschließende Bewertung & Feedback	39



1 FYC - Future-proof Your Career: Das Projekt

Future-proof your Career zielt darauf ab, eine Berufsberatung für einen modernen Arbeitsmarkt zu konzipieren, zu entwickeln und umzusetzen: Ein Rahmen für die Zukunft der Arbeit, der sich auf die Identifizierung von Querschnittskompetenzen durch einen Beratungsprozess konzentriert, die genutzt werden können, um die Laufbahn von benachteiligten Arbeitssuchenden zukunftssicher zu machen und eine nachhaltige Beschäftigung zu ermöglichen.

Dieser zukunftsorientierte Berufsberatungsrahmen bietet eine Arbeitsweise für Berater:innen, die eine qualitativ hochwertige, zukunftsorientierte Karriereplanung für Arbeitssuchende, die bereits auf dem Arbeitsmarkt marginalisiert sind, erleichtert, um ihre Eingliederung in eine technologische und digitalisierte Arbeitswelt zu gewährleisten. Es unterstützt marginalisierte Arbeitssuchende dabei, Schlüsselkompetenzen zu verstehen und sich diese bewusst zu machen, die für einen zukünftigen Arbeitsmarkt unverzichtbare Beschäftigungsfähigkeiten darstellen. Diese Schlüsselkompetenzen untermauern die Fähigkeit, sich an die Anforderungen eines technologischen Arbeitsplatzes anzupassen und sich zu verändern, und sind wichtig für die Weiterqualifizierung in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung.

Das Projekt verfolgt drei Hauptziele:

- den Einzelnen in die Lage versetzen, sich seiner eigenen Fähigkeiten für den künftigen Arbeitsmarkt bewusst zu werden, insbesondere in Bezug auf Kommunikation und zwischenmenschliche Fähigkeiten.
- Schaffung eines Bewusstseins für künftige Arbeitsplätze, deren Anforderungen und die damit verbundenen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.
- Schaffung einer Kultur der Aus- und Weiterbildung von Berater:innen auf einem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt.

Die Hauptergebnisse des Projekts:

Die FYC-Online-Plattform: Die Partner entwickelten einen Online-Fragebogen, der den Klient:innen durch eine Reihe interaktiver Fragen und Animationen hilft, ihr menschliches, soziales und psychologisches Kapital sowie ihre Verbindung zum aktuellen und langfristigen Arbeitsmarkt zu ermitteln. Es werden Bereiche ermittelt, in denen die Klient:innen von einer beruflichen oder branchenspezifischen Weiterbildung profitieren könnten. Es liefert den Klient:innen und ihren Berater:innen einen Bericht, der die vorhandenen Fähigkeiten aufzeigt und Vorschläge macht, wie diese ausgebaut und genutzt werden können, damit sich der Einzelne auf einen Arbeitsmarkt vorbereiten kann, der von Automatisierung und Digitalisierung geprägt ist.

Dauer des Projekts:

Oktober 2019 – März 2022



Projektpartner:

- Ballymun Job Centre, Irland - Koordinierung
- Hafelekar Unternehmensberatung, Österreich
- METROPOLISNET, Deutschland
- C.I.O.F.S. Formazione Professionale, Italien
- Universitatea Politehnica din Bucuresti, Rumänien
- Headway Irland CLG, Irland
- Fundacion Tomillo, Spanien

Während der Laufzeit des Projekts haben wir die folgenden fünf Hauptergebnisse (Intellectual Outputs - IOs) entwickelt:

- IO1 (unter der Leitung von CIOFS): **FYC Rahmenentwicklung**: Design und Entwicklung des Future-proof Your Career Framework
- IO2 (unter der Leitung von BJC): **Spezifikation und Inhalt des FYC-Tools**: Entwicklung eines Online-Tools, das Arbeitnehmern oder Arbeitssuchenden, die noch nie gearbeitet haben, dabei helfen kann, die im Laufe ihres bisherigen Lebens entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu ermitteln.
- IO3 (unter der Leitung der UPB): **Die FYC-Online-Plattform**: Verwendung und Anpassung des INFORM-Tools.
- IO4 (unter der Leitung von HAFELEKAR): **Future-proof Your Career - Schulungsmodul für Berater:innen**.
- IO5 (unter der Leitung von Fundacion Tomillo): **Psychometrische Bewertung des FYC-Tools**.



2 Ziel des FYC-Schulungsmoduls für Praktiker:innen

Das FYC-Konsortium hat ein Schulungsprogramm für Berater entwickelt und erprobt, das sich in erster Linie an diejenigen richtet, die nicht im formalen Bildungssystem tätig sind. Diese Praktiker:innen erhalten möglicherweise keine Schulung oder Weiterbildung in den aktuellsten Informationen über die Zukunft der Arbeit, und somit sind ihre Klient:innen in Bezug auf die Arbeitsvorbereitung und eine nachhaltige Zukunft benachteiligt. Die Schulung basiert auf einem Blended-Learning-Ansatz, bei dem die Fachkräfte neben der formalen Schulung in der Verwendung des FYC-Tools und des Feedbacks auch Zugang zu Online-Ressourcen wie Podcasts, Literaturempfehlungen, Videos usw. haben. Das Training ist in den Sprachen der Partner verfügbar und beinhaltet:

TEIL 1 - DER KONTEXT:

- Die Arbeitswelt - Struktur (hochqualifiziert, mittelqualifiziert, geringqualifiziert), Zusammensetzung der Arbeitsplätze
- Die Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung
- Arbeitsmarktinformationen - aktueller Stand der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auf EU-Ebene, Veränderungen auf nationaler Ebene, Arten von Arbeitsplätzen, die davon betroffen sein werden, neue Arbeitsplätze, die entstehen werden
- Qualifikationsanforderungen - harte Fähigkeiten, technische Fähigkeiten, weiche/übergreifende Fähigkeiten

TEIL 2 - VERWENDUNG DES FYC-TOOLS:

- Ein Trainingsprogramm, das Praktiker:innen ein Verständnis für den Zweck des FYC-Instruments, die Fähigkeiten, die es zu identifizieren versucht, die Funktionsweise, die zugrundeliegende theoretische Basis, die Anwendung, Bewertung, Interpretation und das Feedback vermittelt. Dies wird ergänzt durch:
- Ein Ressourcenpaket, das von Praktiker:innen, Berater:innen, Mediator:innen usw. verwendet werden kann.
- Eine Reihe von benutzerfreundlichen Broschüren für die Verwaltung, die Praxis, die Auswertung, die Profilerstellung und die Interpretation.

Darüber hinaus ist die gesamte Schulungsdokumentation online verfügbar, um die Einheitlichkeit der Schulungen innerhalb der Partnerschaft zu gewährleisten. Dies wird auch die Nachhaltigkeit der Ausbildung ermöglichen, da die Partner die Möglichkeit haben, die Informationen für Teil 1: Der Kontext zu aktualisieren, wenn sich der Arbeitsmarkt weiter anpasst und entwickelt.

Im September 2021 fand ein kurzes Master-Training für Partner statt, um die spätere Ausbildung von Praktikern in ihrem eigenen Land zu erleichtern.

Wir arbeiten mit einem Blended-Learning-Ansatz und benötigen daher innovative und kreative Wege, um Praktiker bei der Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten zu unterstützen.



Die Entwicklung des FYC-Schulungsprogramms wird von Hafelekar mit der Unterstützung aller Partner geleitet. Die im Rahmen von IO1 durchgeführten Forschungsarbeiten wurden genutzt und zu inhaltlichen Ideen und Materialien für die Schulung weiterentwickelt. Ciofs und MetNet berieten bei der Erstellung des Schulungsmoduls.

3 Die FYC-Methodik



Für viele benachteiligte Arbeitsuchende, mit eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder Erstausbildung/Bildung und Beratung, kann es schwierig sein, die im Laufe des Lebens entwickelten Kompetenzen angemessen darzustellen. Dies gilt umso mehr, als benachteiligte Arbeitssuchende unter Umständen nicht über einen beruflichen Werdegang verfügen, auf den sie zurückgreifen können. Organisationen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten, haben oft Schwierigkeiten, Kompetenzen zu identifizieren und zu messen, die sich informell und nicht formal entwickelt haben, und sind daher nicht in der Lage, sich ein klares Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person zu machen.

Die FYC-Partnerschaft arbeitete an einer Methodik, um diese Fähigkeiten sichtbar zu machen, denn diese Kompetenzen sind häufig auf den Arbeitsplatz, die Aus- und Weiterbildung übertragbar und können die Art und Weise beeinflussen, wie Praktiker:innen ihre Klienten und Klientinnen durch einen umfassenden Beratungsprozess besser unterstützen können.



Die Zielgruppe sind Personen, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt oft schwer fällt, wie zum Beispiel:

- Personen mit niedrigem Bildungsniveau
- Mangel an geeigneter Berufserfahrung
- Sozial benachteiligte Menschen
- Alleinerziehende Eltern
- Ethnische Minderheiten
- Genesene Drogenkonsument:innen
- Schulabbrecher:innen
- Langzeitarbeitslose

3.1 Was ist das FYC-Tool?

Die FYC-Partnerschaft erkennt an, dass der Zugang zu einem strukturierten, umfassenden Beratungsprozess zu Fortschritten in einer angemessenen beruflichen Aus- und Weiterbildung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes führt und dass Einzelpersonen durch nicht-formales und informelles Lernen verborgene Fertigkeiten, Fähigkeiten und unterschiedliche Wissensgrundlagen entwickelt haben, die für viele Einzelpersonen ein Sprungbrett in eine nachhaltige Karriere sein könnten.

Da sich der Einzelne seiner erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse oft nicht bewusst ist, kann er diese nicht als wertvoll für seine eigene Entwicklung erkennen. Infolgedessen landen diese Menschen oft in schlecht bezahlten Jobs mit geringen Aufstiegs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten, oder sie finden sich in Ausbildungsgängen wieder, für die sie nicht geeignet sind.

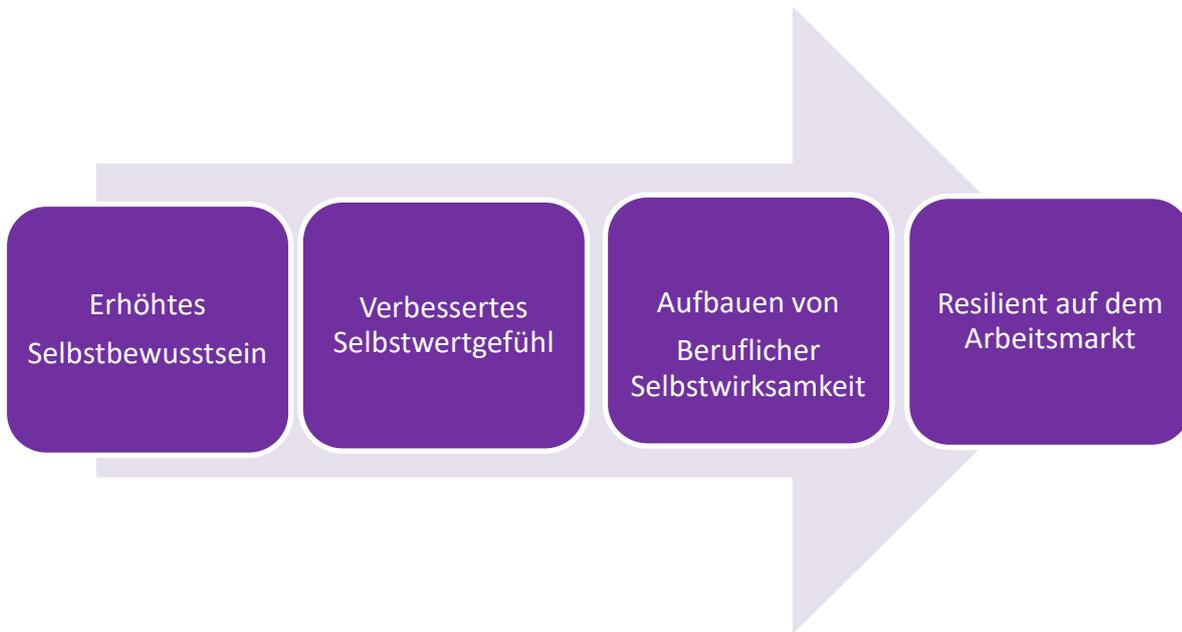
Das FYC-Tool bietet dem Einzelnen ein objektives Messinstrument, das dabei hilft, verborgenen Stärken und Fähigkeiten aufzudecken:

- Das Tool zielt darauf ab, die Selbstwirksamkeit, den Durchhaltewillen und die Leistungsmotivation des Einzelnen zu stärken.
- Durch ein positiv ausgerichtetes Feedback-Gespräch werden dem Einzelnen die Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen aus dem täglichen Leben aufgezeigt.
- Das Feedback-Profil, das nach dem Ausfüllen des Fragebogens vorgestellt und mit dem Klienten/der Klientin erörtert wird, stellt eine Verbindung zwischen dem alltäglichen Lernen des Einzelnen und bestimmten Arbeitsumgebungen und Aufgaben her.

Ein interaktiver, animierter Fragebogen mit Videos und Sprachaufnahmen fragt die Teilnehmer:innen, wie oft sie verschiedene Aktivitäten durchführen. Das Instrument konzentriert sich auf die Erfassung von Kompetenzen durch alltägliche Aktivitäten, die für die Arbeitswelt relevant sind. Nach Abschluss wird ein zusammenfassender Bericht über verborgene Stärken erstellt. Die drei wichtigsten Stärken in vier übergreifenden Kompetenzen werden in dem Bericht aufgeführt.



Die wichtigsten Ergebnisse für die Klient:innen:



3.2 FYC-Kompetenzen

Die "OECD-Schlüsselkompetenzen", die im Rahmen des OECD-Lernkompasses 2030 ermittelt wurden, definieren "transformative Kompetenzen" als die Arten von Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werten, die Schüler benötigen, um die Gesellschaft zu verändern und die Zukunft für ein besseres Leben zu gestalten. Dazu gehören die Schaffung neuer Werte, die Bewältigung von Spannungen und Dilemmata und die Übernahme von Verantwortung. (OECD, 2019)

Auf der Grundlage dieses OECD-Modells und der Schlüsselkompetenzen, die wir bei unseren ersten Recherchen in IO1 ermittelt haben, hat die Partnerschaft die folgenden Kompetenzen als wesentlich für die künftige Arbeit identifiziert, die unter den folgenden Themen kategorisiert sind:

- Neue Werte schaffen
- Übernahme von Verantwortung
- Streitigkeiten vermeiden
- Kommunikation

<p>NEUE WERTE SCHAFFEN</p> <p>Flexibilität</p> <p>Anpassungsfähigkeit</p> <p>Kreativität</p> <p>Neugierde Originalität</p> <p>Initiative Ideenreichtum</p> <p>Weltoffenheit Kritisches Denken</p> <p>Problemlösung</p> <p>Zusammenarbeit</p> <p>Beweglichkeit</p>	<p>ÜBERNAHME VON VERANTWORTUNG</p> <p>Selbstregulierung</p> <p>Umgang mit Emotionen</p> <p>Selbstkontrolle/ Kontrollüberzeugung</p> <p>Moralischer Kompass</p> <p>Integrität</p> <p>Stresstoleranz Mitgefühl</p> <p>Respekt für andere</p> <p>Vertrauen aufbauen</p> <p>Reflektiertes Denken</p> <p>Selbsterkenntnis</p>
<p>STREITIGKEITEN VERMEIDEN</p> <p>Engagement und Anstrengung</p> <p>Einfühlungsvermögen</p> <p>Kognitive Flexibilität</p> <p>Perspektiven erkennen</p> <p>Respekt Kreativität</p> <p>Problemlösung Konfliktlösung</p> <p>Resilienz Verantwortung</p> <p>Toleranz gegenüber gegensätzlichen Ideen</p>	<p>KOMMUNIKATION</p> <p>Teamarbeit</p> <p>Zeitmanagement</p> <p>Sprechen Aktives Zuhören</p> <p>Einweisung</p> <p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>Soziale Wahrnehmungsfähigkeit</p> <p>Koordination</p> <p>Aktives Lernen Schreiben</p> <p>Lernstrategien</p>

3.3 FYC Psychometrische Auswertung

Mithilfe des FYC-Tools helfen wir unseren Klient:innen, ihre - oft verborgenen - Fähigkeiten zu entdecken, die als transformativ gelten: zukunftsorientiert und wichtig für Wohlbefinden und Nachhaltigkeit. Die Klient:innen reflektieren ihren Alltag, die Aktivitäten, die sie ausüben und wie oft sie diese ausüben. Wir verwenden eine 5-stufige Skala von "nie" bis "sehr oft".

Das Instrument misst nicht, wie viel von jeder Fähigkeit die Person entwickelt hat, sondern zeigt anhand der von den Klient:innen ausgewählten Fragen (seine Präferenzen) an, dass die Person diese drei Fähigkeiten in ihren täglichen Aktivitäten vermehrt einsetzt. Die Ergebnisse werden nicht mit anderen verglichen, da es sich um ein idiografisches Ergebnis handelt - im Gegensatz zu einem nomothetischen Ergebnis. Wenn Sie zum Beispiel Fragen auswählen und angeben, wie oft Sie diese Aktivitäten ausführen, zeigen die FYC-Ergebnisse, dass Sie eine Reihe von Fähigkeiten nutzen. Von den möglichen Fähigkeiten im Abschnitt "Neue Werte schaffen" wurden folgende Fähigkeiten als am häufigsten genutzt hervorgehoben: Anpassungsfähigkeit, Initiative, Flexibilität. Es ist also wahrscheinlich, dass Sie Fähigkeiten in diesen Bereichen entwickelt haben.



Der FYC-Bericht enthält drei Arten von Informationen:

- Rohdaten: enthält die Liste der Fragen, auf die der Nutzer geantwortet hat, mit dem Datum, an dem die Frage beantwortet wurde, die von den Nutzer:innen gewählte Antwort, die dieser Antwort zugewiesene Punktzahl und die für die Antwort benötigte Zeit.
- Statistik: liefert Informationen in einem Diagramm mit den drei wichtigsten Kompetenzen in jeder der Makrokompetenzen und dem Prozentsatz, der in jeder von ihnen erreicht wurde. Es können Details angezeigt werden, aus denen hervorgeht, welche Punktzahl der Nutzer/die Nutzerin für jedes Element in jeder der Kompetenzen, aus denen sich die Hauptkompetenzen zusammensetzen, erreicht hat.
- Top 3: Sie zeigt die drei Kompetenzen, die die Nutzer:innen für jede Makrokompetenz am meisten entwickelt hat. Sie enthält auch eine Beschreibung der Kompetenz sowie Tätigkeiten, Arbeitsplatztypen und Aufgaben, die üblicherweise mit ihr verbunden sind.

Aus diesen Informationen sollten die Praktiker:innen die für die Klientin/den Klienten relevantesten Informationen auswählen und dabei auch die Hintergrundinformationen aus den vorangegangenen Sitzungen berücksichtigen. An dieser Stelle möchten wir noch einmal betonen, wie wichtig es für die Klient:innen ist, dass die Praktiker:innen ihr Feedback auf interaktive, dynamische, positive und konstruktive Weise geben.

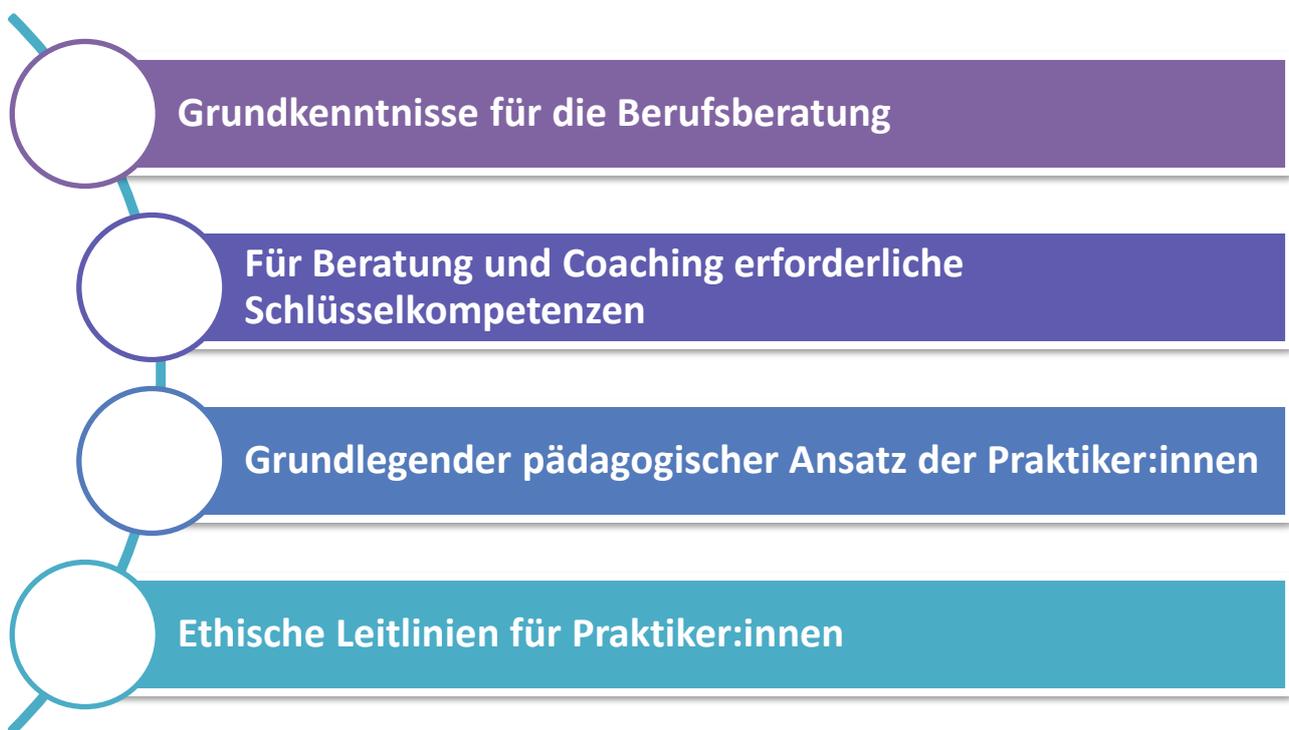
Dieser Punkt führt uns zum nächsten Kapitel, in dem die grundlegenden Fähigkeiten beschrieben werden, die Praktiker mitbringen sollten.

4 Die grundlegenden Fähigkeiten des Praktikers/der Praktikerin

Die wichtigste Voraussetzung für die Arbeit mit dem FYC-Tool als Praktiker:in ist das Interesse an dem entwickelten Tool und der Wunsch, dieses Tool in der täglichen Praxis einzusetzen. Darüber hinaus ist es für die Partnerschaft wichtig, dass sich die Praktiker:innen mit den unten beschriebenen Werten identifizieren können:

Grundlegender pädagogischer Ansatz des Praktikers und Ethische Leitlinien für Praktiker:innen.

Die FYC-Praktiker:innen sollten auch mit den folgenden Grundfertigkeiten und Schlüsselqualifikationen für die Berufsberatung vertraut sein:



4.1 Grundkenntnisse für die Berufsberatung

- Die Fähigkeit, die unten beschriebene pädagogische Grundhaltung einzunehmen.
- Die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren: Der Praktiker/die Praktikerin sollte bereit und in der Lage sein, seine Arbeit und seinen eigenen Ansatz zu reflektieren.
- Die Fähigkeit, als Moderator:in zu fungieren.
- Die Fähigkeit, ganzheitlich zu denken, die Situation von Menschen aus allen Blickwinkeln zu betrachten und eine zielgerichtete Berufsberatung anzubieten.



4.2 Für Beratung und Coaching erforderliche Schlüsselkompetenzen

Die International Coach Federation (ICF) definiert Coaching:

"... als Partnerschaft mit den Kunden in einem zum Nachdenken anregenden und kreativen Prozess, der sie inspiriert, ihr persönliches und berufliches Potenzial zu maximieren".

(siehe <https://coachfederation.org/about>)

Die Beschreibung der Kernkompetenzen eines Praktikers/einer Praktikerin basiert auf einer von der ICF herausgegebenen Liste von Kompetenzen, die im Hinblick auf die Anforderungen an Praktiker:innen als Coaches modifiziert wurde. Die Kernkompetenzen sind in vier Clustern gruppiert. Die Gruppen selbst und die einzelnen Fähigkeiten sind nicht gewichtet, d. h. sie sind in keiner Weise geordnet.

4.2.1 Das Fundament legen

A) Einhaltung der ethischen Richtlinien und beruflichen Standards: Verständnis der ethischen Richtlinien und Standards für Coaching und Beratung sowie die Fähigkeit, diese in allen Situationen angemessen anzuwenden.

B) Festlegung einer Vereinbarung: Dazu gehören ein klares Rollenverständnis, ein professionelles Maß an Intimität mit dem Klienten/der Klientin und klare Zielvereinbarungen. Zu Beginn einer Beratungssitzung sollten die Möglichkeiten und Grenzen sowie die Rolle des Trainers/Praktikers klar festgelegt werden. Es sollten klare Ziele vereinbart werden, wobei während der gesamten Beratungssitzung ein angemessenes Maß an Intimität gewahrt bleiben sollte.

4.2.2 Die Beziehung mitgestalten

C) Die Fähigkeit, eine vertrauensvolle Beziehung zum Klienten/zur Klientin aufzubauen und eine angemessene Gruppenatmosphäre zu schaffen: Es ist wichtig, einen sicheren, zielorientierten Rahmen zu schaffen und eine respektvolle, vertrauensvolle Interaktion zu gewährleisten.

D) Coaching-/Beratungspräsenz: Die Fähigkeit, bewusst zu handeln und während des gesamten Prozesses achtsam zu bleiben: Es ist wichtig, zu beobachten, zuzuhören und zu fühlen, was der Klient/die Klientin mitteilt, und die eigenen Resonanzen zu spüren und diese gegebenenfalls in den Beratungsprozess zu integrieren.

4.2.3 Effektiv kommunizieren

E) Aktives Zuhören: Die Fähigkeit, sich ganz auf das zu konzentrieren, was der Klient/die Klientin sagt und nicht sagt, die Bedeutung des Gesagten im Kontext der Ziele und Wünsche der Klient:innen zu verstehen und die Ausdrucksfähigkeit des Klienten/der Klientin zu unterstützen.

F) Offenes, ressourcen- und lösungsorientiertes, zielgerichtetes Fragen: Die Fähigkeit, je nach Situation angemessene Fragen zu stellen. Offene Fragen dienen dem Verständnis und der produktiven Arbeit mit den Klient:innen; ressourcenorientierte Fragen unterstützen den Klienten/die Klientin bei der Entdeckung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, und lösungsorientierte, zielgerichtete Fragen ermöglichen es, Lösungen zu finden.



4.2.4 Erleichterung des Lernens und der Zielerreichung

G) Bewusstsein schaffen: Die Fähigkeit, mehrere Informationsquellen zu integrieren und diese so zu bewerten und zu interpretieren, dass sie dem Klienten/der Klientin helfen, ein Bewusstsein zu erlangen, das ihn in die Lage versetzt, die eigenen Ziele zu erreichen.

H) Planung und Festlegung von Zielen: Die Fähigkeit, gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin einen effektiven Aktionsplan zu entwickeln, Verantwortlichkeiten zuzuweisen und Fristen zu vereinbaren.

Eine ausführliche Beschreibung der Kernkompetenzen finden Sie unter:

<http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>

4.3 Grundlegender pädagogischer Ansatz der Praktiker:innen

Der grundlegende pädagogische Ansatz der Praktiker:innen ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele. Daher möchten wir die folgenden Grundsätze vorstellen:

4.3.1 Systematischer Grundansatz in der Entwicklungspädagogik

FYC setzt den Glauben an die Entwicklungsfähigkeit des Klienten/der Klientin voraus und zielt darauf ab, die persönlichen Stärken der Klient:innen zu stärken. Entwicklung ist in jeder Situation möglich, und die Klient:innen sind in der Lage, Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu übernehmen.

Systemisch orientierte Praktiker:innen gehen von der Autonomie des Hilfs- und Ratsuchenden aus und betrachten diesen als "Selbstexperten". Die einzigartige Erfahrung des Individuums wird als subjektive Verarbeitung der eigenen persönlichen Geschichte und der emotionalen und kognitiven Erfahrungen in Beziehungen verstanden. In der Beratung orientiert sich die systemische Praxis an den Anliegen des Klienten/der Klientin und verzichtet auf Pathologisierung und normative Zielsetzung.

(<https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/>)

4.3.2 Eine offene, klientenorientierte Grundeinstellung

Während des gesamten Beratungsprozesses entscheiden die Klient:innen über den Inhalt der gemeinsam durchgeführten Arbeit. Sie definieren den Gegenstand, die Ziele und das Tempo der Arbeit mit der Unterstützung ihres Beraters/ihrer Beraterin.

4.3.3 Eine akzeptierende, wertschätzende Grundhaltung

Klient:innen sollen in erster Linie so akzeptiert und geschätzt werden, wie sie sind - mit ihrer eigenen Geschichte und ihrem persönlichen Hintergrund, ihren Charakterzügen, einzigartigen Eigenschaften, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen. Das mag zunächst banal oder einfach klingen, stellt in der Praxis aber eine große Herausforderung dar. Neben den Aspekten des Akzeptierens und Unterstützens gehört zur Wertschätzung auch das Fördern und Fordern von Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme.



4.3.4 Eine ressourcen- und lösungsorientierte Grundhaltung

Eines der Ziele des FYC-Projekts ist es, Menschen dabei zu helfen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entdecken (oder wiederzuentdecken) und diese auszubauen. FYC setzt bei diesen persönlichen Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmalen an und bezieht soziale, materielle und infrastrukturelle Ressourcen mit ein. Die Grundannahme ist, dass alle Verhaltensweisen sinnvoll und vorteilhaft für die Person sind, die sie zeigt.

4.4 Ethische Leitlinien für Praktiker:innen

4.4.1 Hintergrund:

Die Verwendung der FYC-Tools muss durch ethische Überlegungen und Richtlinien untermauert werden, um die an ihrer Verwendung Beteiligten zu schützen. Die im Folgenden dargelegten ethischen Leitlinien leiten sich sowohl aus dem Code of Professional Ethics der Psychological Society of Ireland (2010) als auch aus dem Code of Ethics des Institute of Guidance Counsellors (2012) ab. Da es sich um eine europäische Partnerschaft handelt, sollten diese Leitlinien in Verbindung mit den eigenen nationalen ethischen Kodizes und beruflichen Praktiken der einzelnen Länder verwendet werden.

Der Ethikkodex der IÖD (2010) und der Ethikkodex des Institute of Guidance Counsellors (2012) kategorisieren ethisches Verhalten in vier verschiedene Bereiche, die dazu beitragen können, die Praxis von FYC-Praktikern zu informieren und anzuleiten:

- Achtung der Rechte und der Würde der Person
- Kompetenz
- Verantwortung
- Integrität

4.4.2 Achtung der Rechte und der Würde der Person:

a) Allgemeiner Respekt:

- Die Praktiker:innen sollten sich der moralischen und kulturellen Werte ihrer Kunden bewusst sein und diese respektieren und nicht zulassen, dass ihre Dienstleistung aufgrund von Faktoren wie Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Behinderung, Religion, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, nationaler Herkunft, Parteipolitik, sozialem Status oder Klasse geschmälert wird.
- Die Berater:innen sollten in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation stets eine respektvolle Sprache verwenden und die Würde und das Wohlergehen der Klient:innen während des gesamten Berufsberatungsprozesses schützen.

b) Datenschutz und Vertraulichkeit:

- Die Praktiker:innen sollten so gut wie möglich sicherstellen, dass die Sitzungen in einem privaten Umfeld stattfinden und dass nur wesentliche und relevante Informationen gesammelt werden, die für den Zweck der Beratung erforderlich sind.
- Die Praktiker:innen sollten ein ungerechtfertigtes Eindringen in die psychologischen Grenzen der Klient:innen vermeiden. Sie sollten sicherstellen, dass Informationen über den Klienten/die Klientin



nur mit dessen informierter Zustimmung weitergegeben werden und dass die Akten und Dokumente des Klienten/der Klientin für einen angemessenen Zeitraum (der durch das Gesetz und die nationalen beruflichen Anforderungen bestimmt wird) vertraulich aufbewahrt und anschließend vernichtet werden.

c) Einwilligung in Kenntnis der Sachlage und Freiheit der Einwilligung:

- Die Klient:innen sollten ausreichend genaue und detaillierte Informationen über die Aktivität, an der sie teilnehmen, erhalten, bevor sie ihre Zustimmung zur Teilnahme geben.
- Die Klient:innen sollten auch über ihr Recht informiert werden, ihre Teilnahme zu beenden, auch nach Beginn des Verfahrens.
- Vor jeder Video-, Audio- oder schriftlichen Aufzeichnung des Klienten/der Klientin muss die Zustimmung der Klient:innen vorliegen, und der Kunde muss die Erlaubnis erteilen, dass Dritte bei der betreffenden Tätigkeit anwesend sein dürfen.
- Informationen über die Klient:innen dürfen nur mit seiner Zustimmung veröffentlicht oder an andere weitergegeben werden.

d) Selbstbestimmtes Leben:

- FYC-Praktiker:innen sollten darauf abzielen, dass der Klient/die Klientin so aktiv wie möglich an Entscheidungen teilnimmt, die ihn betreffen.
- FYC-Praktiker:innen sollten das Recht der Klient:innen respektieren, ihre eigene Würde zu schützen und ihre Teilnahme jederzeit zu beenden. Die Fachkräfte sollten auch auf nonverbale Anzeichen für den Wunsch des Klienten/der Klientin, seine/ihre Teilnahme zu beenden, achten und darauf reagieren.

4.4.3 Kompetenz:

a) Ethisches Bewusstsein:

- Die Berufsangehörigen müssen ihre berufliche Verantwortung wahrnehmen und sich der ethischen Leitlinien bewusst sein, um sicherzustellen, dass ihre Praxis sicher und für alle Beteiligten von Nutzen ist.
- Praktiker:innen sollten es vermeiden, sich an beruflichen Aktivitäten zu beteiligen, die mit berufsethischen bewährten Praktiken in Konflikt geraten könnten.

b) Die Grenzen der Zuständigkeit:

- Praktiker:innen müssen sich bewusst sein, wie sich ihre eigenen Einstellungen und Überzeugungen auf einen Klienten auswirken können, und sie müssen verhindern, dass sich dies negativ auf den Klienten/die Klientin auswirkt.
- Die Praktiker:innen müssen sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sein und dürfen die Grenzen ihrer Ausbildung oder Erfahrung nicht überschreiten, wenn sie professionell mit einem Klienten/einer Klientin zusammenarbeiten.
- Praktiker:innen sollten einen Klienten/einer Klientin an eine geeignetere Dienstleistung oder Fachkraft verweisen, wenn sie der Meinung sind, dass diese Dienstleistung für den Klienten/die Klientin von größerem Nutzen wäre.



- c) Die Grenzen der Verfahren:
 - Die Praktiker:innen müssen sich sowohl der Stärken als auch der Grenzen der Instrumente bewusst sein, die sie bei ihren Klient:innen einsetzen, und diese den Klient:innen und relevanten Dritten mitteilen.
- d) Kontinuierliche berufliche Entwicklung:
 - Es liegt in der Verantwortung der Praktiker:innen, ihre berufliche Kompetenz durch individuelle Aus- und Weiterbildung aufrechtzuerhalten.
 - Die Praktiker:innen sollten sich über die neuesten Forschungsmethoden, -techniken und -fortschritte auf dem Laufenden halten und dafür sorgen, dass die von ihnen verwendeten Instrumente oder die Instrumente, in denen sie andere Praktiker:innen schulen, den theoretischen Entwicklungen der jüngsten Forschung auf diesem Gebiet entsprechen.

4.4.4 Verantwortung

- a) Allgemeine Verantwortung:
 - Die Berufsangehörigen haben die Pflicht, sich professionell und seriös zu verhalten, wie es dem Verhalten in ihrem Berufsfeld entspricht, und die besten Praktiken in diesem Bereich nach Möglichkeit zu fördern.
 - Praktiker:innen haben auch die Pflicht, Strategien, Verfahren oder Vorschriften zu melden oder bekannt zu machen, die ihre Berufsethik missachten oder ihr zuwiderlaufen.
- b) Förderung von hohen Standards:
 - Die Berufsangehörigen sind verpflichtet, in ihrer beruflichen Praxis hohe Standards einzuhalten und so zu handeln, dass die Grundsätze und der Ruf ihres Berufsfeldes nicht untergraben werden.
- c) Vermeidung von Schäden:
 - Praktiker:innen sind dafür verantwortlich, Aktivitäten zu verhindern oder zu vermeiden, die einem Klienten/einer Klientin Schaden zufügen könnten.
Die Praktiker:innen müssen sicherstellen, dass die Informationen der Klient:innen vertraulich aufbewahrt werden und nicht dazu verwendet werden können, ihnen Schaden zuzufügen oder ihre Würde/Integrität zu verlieren.

4.4.5 Integrität:

- a) Ehrlichkeit und Genauigkeit:
 - Die Praktiker:innen sollten ihre eigene Ausbildung, Schulung und Erfahrung ehrlich und genau darstellen und eine Verzerrung oder Übertreibung ihrer eigenen Kompetenz, der Kapazität der verwendeten Instrumente oder anderer relevanter Faktoren vermeiden.
 - Praktiker:innen sollten darauf achten, ihre eigenen Ansichten und Meinungen von denen der Forschungsergebnisse zu unterscheiden, wenn sie mit Kunden oder anderen Fachleuten kommunizieren.



b) Geradlinigkeit und Offenheit:

- Die Therapeut:innen sollten den Klient:innen alle Ergebnisse oder Beobachtungen der Sitzung in einer für sie verständlichen Sprache erläutern.

c) Handlungen der Kollegen:

- Praktiker:innen sollten Kolleg:innen, die dies wünschen, angemessene Unterstützung oder Supervision anbieten.

Weitere Informationen über bewährte ethische Praktiken finden Sie hier:

<https://www.psychologicalsociety.ie/footer/PSI-Code-of-Professional-Ethics-3>

<http://www.igc.ie/about-us/our-constitution/code-of-ethics>



5 Das FYC-Schulungsmodul auf einen Blick

Das FYC-Trainingsmodul ist in 7 Lerneinheiten unterteilt und wird von einem organisatorischen Rahmen begleitet, der den ECVET- und EQF-Richtlinien folgt und daher für eine zukünftige Zertifizierung des Trainings relevant ist.

- Insgesamt besteht die FYC-Ausbildung aus 7 Lerneinheiten, beginnend mit den **Einheiten 1 und 2**, die als selbstgesteuerte Lerneinheiten (4 Stunden) konzipiert sind.
- **Die Einheiten 3, 4 und 5** sind als Präsenzschiung oder als Webinar geplant, wenn die Situation dies erfordert (1,5 volle Schuliungstage oder 3 Webinare: insgesamt 9 Stunden).
- **Einheit 6** ist dem Transfer in die Praxis und der Qualitätssicherung gewidmet (insgesamt 5 Stunden).
- **Einheit 7** überschneidet sich mit dem formalen Rahmen, der für die Zertifizierung wichtig ist: Abschlussbewertung und Feedbackrunde mit Experten (insgesamt 2 Stunden).

5.1 Die FYC Lerneinheiten - Übersicht

5.1.1 Einheit 1: Zukünftige Arbeitswelt

- Die Arbeitswelt - Struktur (hochqualifiziert, mittelqualifiziert, geringqualifiziert), Zusammensetzung der Arbeitsplätze
- Die Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung
- Arbeitsmarktinformationen - aktueller Stand der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auf EU-Ebene, Veränderungen auf nationaler Ebene, Arten von Arbeitsplätzen, die davon betroffen sein werden, neue Arbeitsplätze, die entstehen werden

5.1.2 Einheit 2: Künftige Kompetenzen

- Qualifikationsanforderungen - harte Fähigkeiten, technische Fähigkeiten, weiche/übergreifende Fähigkeiten
- Wirksame Instrumente und Methoden zur Erfassung des formalen und nicht formalen Lernens

5.1.3 Einheit 3: Gesamter Beratungsprozess

- Wie kann unser Instrument in einen Berufsberatiungsprozess eingebettet werden?
- Verschiedene Anwendungen und Formen der Nutzung des Tools
- Organisatorischer Rahmen, benötigte Ressourcen

5.1.4 Einheit 4: Tutorial "Wie man das Tool benutzt"

- Tutorial für Praktiker:innen und Anwender:innen
- Screencasts, FAQs

5.1.5 Einheit 5: Durchführung der Beratungssitzung und Analyse des Berichts

- Muster-Workflow für eine Beratungssitzung
- Musterbericht und Leitlinien für die Analyse des Toolberichts



5.1.6 Einheit 6: Transfer in die Praxis & Qualitätssicherung

- Informationen für den Transfer in die tägliche Praxis
- Anwenderfälle und bewährte Verfahren, Vorlagen für Fallstudien
- QA, kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), Weiterentwicklungen

5.1.7 Einheit 7: Abschließende Bewertung & Feedback

- Persönliche Niederschrift
- Reflexion
- Expertengespräch
- Zertifizierung

5.2 Der begleitende Rahmen - für den Zertifizierungsprozess

5.2.1 Phase 1: Vorbereitung auf die FYC-Schulung

- **Motivation und Vorqualifikation der Lernenden:** Praktiker:innen, die sich für die Ausbildung interessieren, sollten hoch motiviert und mit den im Lehrplan definierten Anforderungen vertraut sein. Die Anforderungen werden in einem Erstgespräch geklärt.
- **Lernvereinbarung:** Die Praktiker:innen füllen dann die Lernvereinbarung aus, die von der Einrichtung, die den Ausbildungskurs anbietet, unterzeichnet wird. Darin werden die Motivation, die Vorkenntnisse und der allgemeine Rahmen der Ausbildung festgehalten.

5.2.2 Phase 2: Teilnahme an der Schulung und Transfer in die Praxis

- **Selbstgesteuertes Lernen für Einheit 1 und Einheit 2:** Die ersten beiden Einheiten sind als Selbstlerneinheiten (4 Stunden) konzipiert. Die Praktiker:innen erhalten alle notwendigen Unterlagen im Voraus, um sich gut auf diese beiden Einheiten vorzubereiten.
- **Präsenzs Schulungen oder Webinare für Referat 3, Referat 4 und Referat 5:** Die anderen drei Referate werden als Präsenzveranstaltungen oder - wenn es die Situation nicht zulässt - als Webinare durchgeführt (insgesamt 9 Stunden: 1,5 Schulungstage oder 3 Webinare). Die Lerninhalte werden ebenfalls im Voraus zur Verfügung gestellt und sind in jedem Fall elektronisch verfügbar.



5.2.3 Phase 3: Dokumentation der Ergebnisse und abschließende Bewertung

- **Transfer in die Praxis:** In dieser Phase geht es um die Anwendung des Gelernten in der Praxis durch die Arbeit mit Klient:innen unter Verwendung des FYC-Tools und -Ansatzes, um Feedback aus dem wirklichen Leben zu erhalten, das dokumentiert werden muss. Mindestens eine Fallstudie pro Praktiker:in muss vorbereitet werden, die auch für die abschließende Bewertung verwendet wird (insgesamt 5 Stunden).
- **Qualitätssicherung:** Die Qualitätssicherung (QS) ist ein Instrument zur Sicherstellung der Qualität des Trainings, zur kontinuierlichen Verbesserung der Ergebnisse für die Zielgruppe und zur Anpassung der FYC-Tools an die jeweiligen Bedingungen in den verschiedenen Organisationen.
- **Abschließende Bewertung durch persönliches Zeugnis und Expertengespräch:** Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung muss ein persönliches Transkript ausgefüllt werden, um die persönlichen Lernergebnisse zu reflektieren. Dieses wird zusammen mit der dokumentierten Fallstudie im Rahmen eines Expertengesprächs als Beurteilung zum zertifizierten Praktiker besprochen.

Praktiker:innen Ausbildung

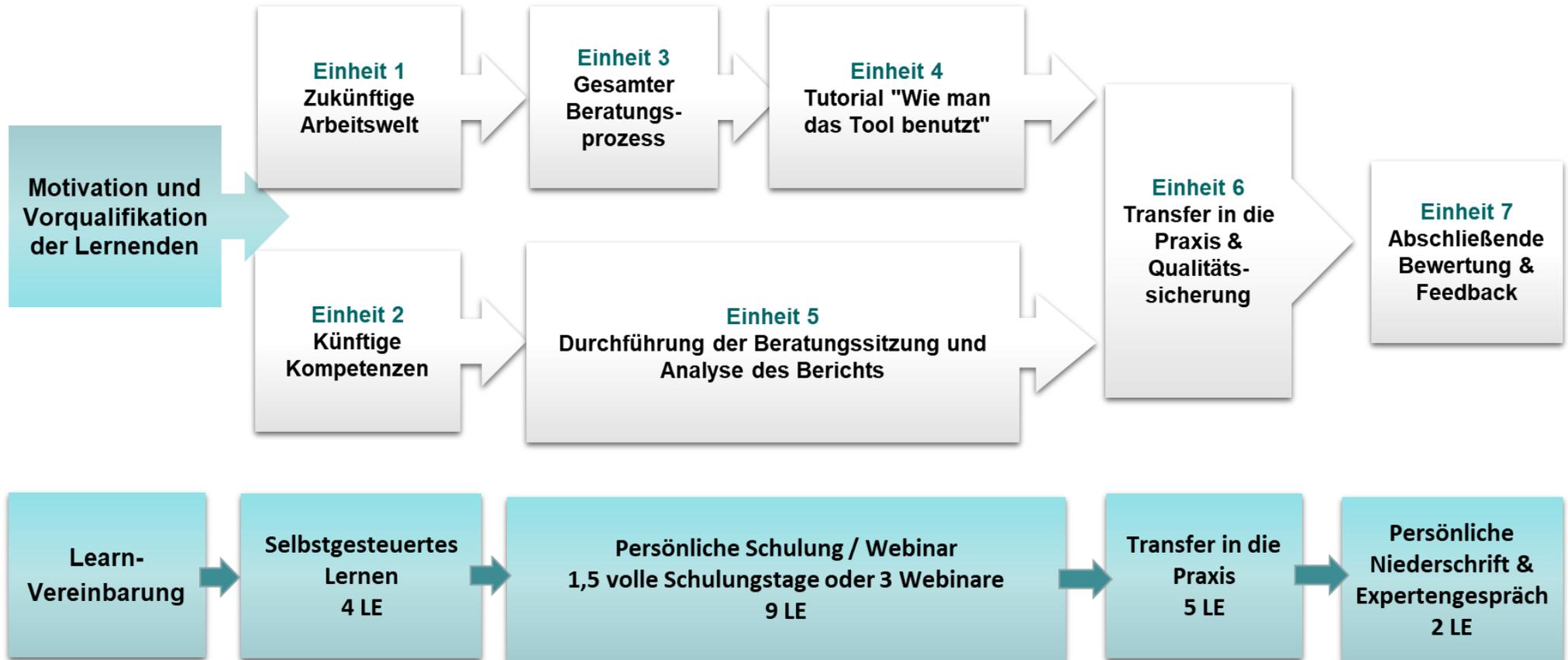


Abbildung: FYC-Schulungsmodul

6 Beschreibung von Lernergebnissen

Lerneinheit 1 Zukünftige Arbeitswelt	
Kurzbeschreibung	Die wichtigsten Faktoren der "zukünftigen Arbeitswelt" werden unter Berücksichtigung der neuen Chancen, Risikofaktoren und des geschaffenen Mehrwerts analysiert. Die Vor- und Nachteile werden vorgestellt, wobei der Schwerpunkt eindeutig auf jungen Menschen liegt, insbesondere auf jene, die benachteiligt sozial ausgegrenzt werden.
Code-Nummer	LE 1
Art	Obligatorisch
Umfang	2 Stunden
Handlungskompetenzen	In dieser Einführungsveranstaltung werden die Praktiker:innen versuchen, die Veränderungen des zukünftigen Arbeitsmarkts zu erkennen. Es wird genauer auf das Thema der Hard-, aber vor allem der Soft Skills eingegangen, welche notwendig sind, um sich diesen Veränderungen zu stellen. Die oben genannten Themen, einschließlich der COVID-19-Notlage, werden ausgehend von einem globalen Blick, über den europäischen Kontext bis hin zur Untersuchung der nationalen Besonderheiten behandelt.
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - über Perspektiven und Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitsmarktes in Bezug auf Automatisierung, Digitalisierung und Soft Skills. - Wie sich der künftige Arbeitsmarkt auf EU- und nationaler Ebene (Partnerländer), im Hinblick auf Automatisierung und Digitalisierung vom derzeitigen Arbeitsmarkt unterscheiden wird. - Fähigkeiten, die auf dem künftigen Arbeitsmarkt benötigt werden und durch Arbeitserfahrungen, Beteiligung an der Gemeinschaft, gelebte Erfahrungen und Ausbildung entwickelt werden. <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Ausbildungs- und Orientierungskurse auf die Bedürfnisse und Anforderungen des künftigen Arbeitsmarktes abstimmen. - neue und innovative Ansätze entwickeln, um Soft Skills und kognitive Fähigkeiten zu entwickeln, die für den jetzigen und zukünftigen Arbeitsmarkt geeignet sind. <p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilität in Bezug auf kognitive Karten und neue Paradigmen - Flexibel die eigene Arbeit neu zu organisieren - Aufgeschlossen sein - Offen sein für Veränderungen

<p>Empfehlungen zum Lernen/Lehren</p>	<p>Überblick über alle Ergebnisse, die im Bericht "Future-proof Your Career" (Berufsberatung für einen modernen Arbeitsmarkt) entwickelt wurden, und die PowerPoint-Präsentation für LE1, einschließlich Videos, Links und anderer Materialien für diesen Selbstlernteil.</p>
<p>Literatur/ weitere Quellen</p>	<p>Siehe Inhalte im Bericht "Future-proof Your Career".</p> <p>Weitere Links:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm ▪ https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf ▪ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en ▪ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf ▪ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf

<h2 style="margin: 0;">Lerneinheit 2 Künftige Kompetenzen</h2>	
Kurzbeschreibung	<p>Die Lerneinheit "Künftige Kompetenzen" ist in zwei Teile gegliedert: Im ersten Teil werden die technischen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten vorgestellt, die auf dem künftigen Arbeitsmarkt benötigt werden. Es werden die Definitionen dieser Fähigkeiten und, wie sie bewertet werden können, diskutiert. Im zweiten Teil werden wirksame Instrumente und Methoden zur Erfassung des formalen und nicht-formalen Lernens von Arbeitsuchenden vorgestellt. Diese LE nutzt eine Vielzahl von Lernmethoden, um verschiedenen Lernstilen gerecht zu werden. Die Lernübungen am Ende dieser Einheit orientieren sich an der Bloom-Taxonomie (1-6; Wissen, Verstehen, Anwenden, Analysieren, Bewerten, Gestalten).</p>
Code-Nummer	LE 2
Art	Obligatorisch
Umfang	2 Stunden
Handlungskompetenzen	<p>Diese selbstgesteuerte Lerneinheit wurde für Praktiker:innen entwickelt, die benachteiligte Personen unterstützen, um sich der technischen (Hard Skills) und zwischenmenschlichen (Soft Skills) Fähigkeiten bewusst zu werden. Sie zielt darauf ab, ein Bewusstsein für den Bedarf an digitalen Fähigkeiten und die Bedeutung sozialer Kompetenzen zu schaffen. Praktiker werden in die Lage versetzt, das digitale Kompetenzniveau und die Soft Skills von Arbeitssuchenden zu beurteilen, um sie bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.</p>
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - wie man digitale Kompetenzen und Soft Skills definiert. - wie man formales und nicht-formales Lernen definiert. - welche digitalen Kompetenzen auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt benötigt werden. - welche Soft Skills auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt am wichtigsten sind. <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - seine eigenen digitalen Kompetenzen zu beurteilen und zu bewerten. - die digitalen Fähigkeiten eines Arbeitssuchenden zu beurteilen und zu bewerten. - die Bedeutung von Soft Skills zu erkennen. - andere bei der Entwicklung ihrer digitalen Fähigkeiten zu unterstützen. - verschiedene Kommunikationstechnologien zur Beratung von Arbeitssuchenden einsetzen. <p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Initiative zeigen - Problemlösung - Kritisches Denken - gutes Zeitmanagement - Innovation und Kreativität

<p>Empfehlungen zum Lernen/Lehren</p>	<p>Überblick über alle Ergebnisse, die im Bericht "Future-proof Your Career" (Berufsberatung für einen modernen Arbeitsmarkt) entwickelt wurden, sowie die PowerPoint-Präsentation für LE2 mit Videos, Links und anderem Material für diesen Selbstlernteil.</p>
<p>Literatur/ weitere Quellen</p>	<p>Die gesamte Untersuchung ist in dem Bericht "Future-proof Your Career" enthalten.</p> <p>Weitere Links:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu ▪ https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf ▪ https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FYC_IO1_final_report-1.pdf ▪ https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf xxx

<h2 style="margin: 0;">Lerneinheit 3 Gesamter Beratungsprozess</h2>	
Kurzbeschreibung	In dieser Lerneinheit wird ein Modell der Berufsbberatung für einen integrativen Arbeitsmarkt verwendet, das von Dr. Nuala Whelan in Zusammenarbeit mit der Universität Maynooth entwickelt wurde.
Code-Nummer	LE 3
Art	Obligatorisch
Umfang	2 Stunden
Handlungskompetenzen	<p>Diese LE zielt darauf ab, Berufsberater über das FYC-Tool, dessen Hintergrund, Entwicklung und Verwendung innerhalb eines gesamten Beratungsprozesses zu informieren.</p> <p>Praktiker werden lernen, wann sie im Rahmen dieses Modells (oder ähnlicher Beratungsmodelle) das FYC-Tool einsetzen können.</p>
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - über die Entwicklung des FYC-Tools und die Zielgruppen. - über den theoretischen Hintergrund und die Schlüsselkonzepte, die das FYC-Tool unterstützen. - Wie Sie Probleme des veränderten Arbeitsmarkts lösen können - wie und wann das Tool in der eigenen Praxis eingesetzt werden kann. - wie sich das Tool in die Arbeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen einfügt. <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - ihre eigenen Kompetenzen in der Arbeitswelt erkennen. - Das Tool in einem bereits etablierten Guidance-Prozess zu verwenden. - den Klient:innen zu helfen, die Kompetenzen, die sie tagtäglich nutzen, mit dem Arbeitsmarkt zu verbinden. - den Klient:innen zu helfen, indem sie ihnen die Angst vor der "neuen Welt der Arbeit" nehmen. <p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereitschaft, neue Methoden zu erlernen - ausgeprägter Sinn für Verantwortung - ein großes Maß an Einfühlungsvermögen - optimistische Einstellung und Freude an der Unterstützung von Klient:innen
Empfehlungen zum Lernen/Lehren	PowerPoint-Präsentation für LE3 mit Videos, Links und anderen Materialien aus dem Präsenzunterricht
Literatur/ weitere Quellen	Die gesamte Untersuchung ist in dem Bericht "Future-proof Your Career" enthalten.



Weitere Links:

- [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative Competencies for 2030 concept note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative%20Competencies%20for%202030%20concept%20note.pdf)
- Berger, T. und Frey, B. (2015), Future Shocks and Shifts: Challenges for the Global Workforce and Skills Development, OECD, <http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf>
- Laukonen, R., H. Biddel und R. Gallagher (2018), Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity, [OECD, http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf](http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf)

Lerneinheit 4 Tutorial: „Wie man das FYC-Tool verwendet“	
Kurzbeschreibung	Das FYC-Tool ist ein interaktiver, animierter Fragebogen mit Sprachausgabe, in dem die Teilnehmer:innen gefragt werden, wie oft sie verschiedene alltägliche Aktivitäten durchführen. Es konzentriert sich auf die Erfassung von Kompetenzen durch alltägliche Aktivitäten, die für die Arbeitswelt relevant sind. Nach dem Ausfüllen des Online-Fragebogens wird ein zusammenfassender Bericht erstellt, der den Teilnehmer:innen ihre Stärken aus dem täglichen Leben zeigen. Die drei wichtigsten Stärken in vier übergreifenden Kompetenzen werden in dem Bericht aufgeführt.
Code-Nummer	LE 4
Art	Obligatorisch
Umfang	3 Stunden
Handlungskompetenzen	Durch den Abschluss dieser Lerneinheit 4 gewinnen Praktiker ein Verständnis für die Entwicklung und den Hintergrund der FYC Online Plattform und wie dieses Tool mit dem Beratungsprozess zusammenhängt. Teilnehmende lernen wie sie die Online Plattform als Praktiker und als Klienten verwenden.
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - wie man das Online-Tool als Klient:in nutzt. - wie man das Online-Tool als Praktiker:in nutzt. - über die Struktur von Aufgaben aus einem FYC-Online-Test. - dass die Artikel in 8 Kategorien eingeteilt sind. - dass die Artikel die 4 wichtigsten Makrokompetenzen des FYC-Tools bewerten. - wie man die Top-3-Kompetenzen innerhalb jeder Makrokompetenz ermittelt und analysiert. <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - sich als Klient:in bei der Online-Plattform anmelden. - sich als Praktiker:in bei der Online-Plattform anmelden. - ein neues Kundenkonto anlegen. - einen FYC-Test für Klient:innen zuweisen. - den Bericht mit den Testergebnissen für Klient:innen öffnen und aufrufen. - die Ergebnisse eines von Klient:innen durchgeführten Tests zu interpretieren. <p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - technische Affinität zum Umgang mit neuen Tools - Interesse daran, Klient:innen eine kurze Anmeldung zu ermöglichen - die Fähigkeit, die Berichte zu analysieren
Empfehlungen zum Lernen/Lehren	FYC-Tool: https://dev.futurecareer.eu/

	PowerPoint-Präsentation für LE4 mit Video, Screencast, Links und anderem Material aus dem Präsenzunterricht.
Literatur/ weitere Ressourcen	http://www.futurecareer.eu/

Lerneinheit 5 Durchführung der Beratungssitzung und Analyse des Berichts	
Kurzbeschreibung	Hier lernen die Praktiker:innen, wie sie die Beratungsgespräche vorbereiten und durchführen können, um die Klient:innen auf ihrem weiteren beruflichen Weg bestmöglich zu begleiten. Außerdem wird detailliert erklärt, wie die Berichte erstellt werden und wie sie zu analysieren sind, um ein wertschätzendes Feedback geben zu können.
Code-Nummer	LE 2
Art	Obligatorisch
Umfang	4 Stunden
Handlungskompetenzen	Durch den Abschluss der Lerneinheit 5 werden Praktiker:innen in der Lage sein, nützliche und motivierende Orientierungssitzungen für ihre Klient:innen zu entwickeln und ein tieferes Verständnis für die Ziele der FYC-Methode und des Tools zu erlangen. Der LE5 Kernprozess erklärt die drei Hauptschritte: Diagnose, Bewertung und Feedback, die es den Praktiker:innen ermöglichen, ihren Klient:innen dynamische, positive und konstruktive Anregungen für die Planung ihrer weiteren Schritte zu geben.
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - welche Hintergrundinformationen Sie für die Durchführung der Orientierungssitzung sammeln müssen. - wie man die Orientierungssitzung vorbereitet und den Bericht des Tools verwendet. - wie der Benutzer über die Ergebnisse des Berichts informiert werden kann. - wie die Ergebnisse mit Ausbildungs- und/oder Berufsmöglichkeiten verknüpft werden können. <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Orientierungssitzung auf den Benutzer abstimmen. - die Ergebnisse zu interpretieren. - interaktives, dynamisches, positives und konstruktives Feedback geben. - Verknüpfung der Ergebnisse mit Ausbildungs- und/oder Berufsmöglichkeiten

	<p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einfühlungsvermögen - Anpassungsfähigkeit - Problemlösung - Kommunikationsfähigkeit
Empfehlungen zum Lernen/Lehren	PowerPoint-Präsentation für LE5 mit Video, Links und anderem Material aus dem Präsenzunterricht.
Literatur/ weitere Quellen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Geheimnis, gutes Feedback zu geben (Renninger, 2020) https://www.youtube.com/watch?v=wtI5UrrgU8cxxx

<h2 style="margin: 0;">Lerneinheit 6 Transfer in die Praxis & Qualitätssicherung</h2>	
Kurzbeschreibung	Die Lerneinheit 6 wird Praktiker:innen dabei unterstützen, das Tool nach bewährten Methoden zu nutzen und die daraus gewonnenen Informationen effektiv in die Praxis der Berufsberatung einzubeziehen.
Code-Nummer	LE 2
Art	Obligatorisch
Umfang	5 Stunden
Handlungskompetenzen	<p>Die Absolvierung dieser Lerneinheit bringt den Praktiker:innen folgende Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Wissen und die Fähigkeit, das FYC-Tool nach bewährten Methoden zu verwenden. - Das Wissen und die Fähigkeit, die Verwendung des Tools in ihre allgemeine Berufsberatung einzubinden, die die Qualität sichert.
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - wann es angebracht ist, dieses Tool einzusetzen, d. h. in welchem Umfeld und bei welchen Klient:innen es wichtig ist, die erforderlichen Unterstützungen zu ermitteln. - wie die Informationen aus den FYC-Berichten in den allgemeinen Berufsberatungsprozess übertragen werden können - im Kontext des aktuellen Arbeitsmarktes usw. - die Stärken als auch die Grenzen des FYC-Tools im Berufsberatungsprozess. - die Standards und Ziele, an denen sie ihre Leistung in Bezug auf die Qualität messen können. - die nötigen Ressourcen, um sie bei der effektiven Nutzung des Tools zu unterstützen.

	<ul style="list-style-type: none"> - das Erfordernis der Erstellung einer Fallstudie für die Zertifizierung der Anwendung des Tools. - die Bedeutung einer kontinuierlichen Verbesserung bei der Nutzung des Tools. - wo Sie weitere Einzelheiten über den dargestellten Inhalt nachlesen können <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - die in den vorangegangenen Modulen erlernten Fähigkeiten auf dieses Modul beziehen und darauf aufbauen. - die Verbindung zwischen dem FYC-Bericht der Klient:innen und dem Berufsberatungsprozess zu erkennen. - das FYC-Tool nutzen, um Klient:innen bei der realen Anwendung der Ergebnisse im Rahmen seiner Arbeitssuche zu unterstützen. - die Wirksamkeit des Tools bei der Unterstützung des Arbeitssuchprozesses der Klient:innen zu bewerten. - ihre eigene Leistung bei der Anwendung des Tools zu bewerten und das Wissen, wo sie bei Bedarf Unterstützung und Feedback einholen können, um Fehler bei der Anwendung und Interpretation zu vermeiden. <p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erweitertes Wissen über bewährte Methoden bei der Verwendung von Werkzeugen und über den effektiven Einsatz des Werkzeugs in der Praxis. - Klares Verständnis der geeigneten Umstände für die Anwendung des Tools. - Stärkeres Bewusstsein für die Verbesserung der Leistung bei der Nutzung des Tools.
<p>Empfehlungen zum Lernen/Lehren</p>	<p>PowerPoint-Präsentation für Le6 mit Video, Links und anderem Material aus dem Präsenzunterricht.</p>
<p>Literatur/ weitere Quellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fitzgerald, D. & Farrell (2014) <i>Best Practise, Ethical and Legal Considerations in Psychometric Testing for Guidance Counsellors</i>, National Centre for Guidance in Education. ▪ Hooley, T. (2019) <i>Internationale Ansätze zur Qualität in der Berufsberatung</i>. Oslo: Skills Norway. ▪ Hooley, T. & Rice, S. (2018) <i>Ensuring quality in career guidance: a critical review</i>. British Journal of Guidance & Counselling. ▪ Indecon International Research Economists (2019), <i>Indecon Review of Career Guidance</i>. ▪ OECD (2021), <i>Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right</i>, OECD Publishing, Paris. ▪ OECD (2004), <i>Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap</i>, OECD Publishing, Paris. ▪ Plant, P. (2001), <i>Quality in Careers Guidance</i>, OECD Publishing, Paris. ▪ http://www.career-dev-guidelines.org/

Lerneinheit 7 Abschließende Bewertung & Feedback	
Kurzbeschreibung	Hier werden die Rahmenbedingungen für die Ausbildung festgelegt: Motivation und Vorqualifikationen werden mit dem Learning Agreement erfasst. Dann folgt die Phase des selbstgesteuerten Lernens (Unit 1 - 2), die in den Präsenzunterricht (Unit 3 - 5) mündet. Unit 6 befasst sich mit dem Transfer in die Praxis und der Qualitätssicherung. In Lerneinheit 7 wird schließlich ein persönliches Protokoll erstellt, das für das abschließende Expertengespräch wichtig und Voraussetzung für die Zertifizierung ist. Durch diesen Prozess werden Praktiker in die Lage versetzt, das FYC-Tool in ihren Unternehmen zu implementieren.
Code-Nummer	LE 7
Art	Obligatorisch
Umfang	2 Stunden
Handlungskompetenzen	Das Ziel der Ausbildung ist es, sicherzustellen, dass die Praktiker gut auf die Umsetzung in die Praxis vorbereitet sind. Während der Absolvierung der Lerneinheiten 1 - 6 dokumentieren die Praktiker ihre Erfahrungen mit Hilfe des persönlichen Protokolls, das im abschließenden Expertengespräch besprochen wird. Der gesamte Prozess hilft den Praktiker, das Gelernte effizient in die Praxis umzusetzen.
Lernergebnisse	<p>Technische Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - wie die Ausbildung insgesamt aufgebaut ist. - wie man sich auf die abschließende Bewertung und die Feedbackrunde durch Experten vorbereitet. - wie man das FYC-Tool im eigenen Unternehmen einführt. <p>Können</p> <ul style="list-style-type: none"> - die eigene Motivation und das Vorwissen darlegen. - selbstgesteuertes Lernen zu organisieren. - selbstständig zur Praxis übergehen und die vorgegebenen Regeln zur Qualitätssicherung einhalten können. - den eigenen Lernprozess zu reflektieren. - mit dem FYC-Tool professionell zu arbeiten, um die Klient:innen bei der Erreichung ihrer individuellen Ziele gut zu begleiten. <p>Persönliche Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifikation mit den FYC-Trainingsmoduls Fähigkeiten: 1) Grundlegende Fähigkeiten für die Berufsberatung, 2) Grundlegender pädagogischer Ansatz der Praktiker und 3) Ethische Richtlinien für Praktiker
Empfehlungen zum Lernen/Lehren	

	<p>Gesamtübersicht über alle Ergebnisse, die von Einheit 1 bis Einheit 6 entwickelt wurden, einschließlich: Videos, PowerPoint-Präsentationen, Quiz, Screencast und anderes Material, das in den einzelnen Einheiten bereitgestellt wird.</p> <p>Vertrautheit mit dem Rahmenwerk: von den Anforderungen der Lernvereinbarung bis zur persönlichen Niederschrift, einschließlich Fallstudien und Vorbereitung auf das Expertengespräch, das zur erfolgreichen Umsetzung in der eigenen Organisation führt.</p>
Literatur/ weitere Quellen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anhänge zu Modul 7: A1 - Lernvereinbarung A2 - Persönliche Niederschrift A3 - Vorlage für Fallstudien A4 - FYC-Schulungszertifikat ▪ FYC Training Module & Practitioner Pack mit allen Materialien für Lerneinheit 1 bis Lerneinheit 7

7 Qualitätssicherung bei der Durchführung der FYC-Ausbildung

Während des Implementierungsprozesses des FYC-Tools und der damit einhergehenden Ergebnisse legen wir großen Wert auf die Qualitätssicherung, weshalb diesem Thema eine ganze Lerneinheit gewidmet ist: Lerneinheit 6: "Transfer in die Praxis & Qualitätssicherung".

Qualitätssicherung (QS) ist ein Instrument, um die Qualität des Berufsberatungsprozesses zu sichern, die Tools für die Zielgruppen kontinuierlich zu verbessern und die Ergebnisse an die jeweiligen Bedingungen in den verschiedenen Organisationen anzupassen. Nachfolgend finden Sie eine kurze Beschreibung der Qualitätsmaßnahmen, die bei der Implementierung des FYC-Tools angewendet werden sollten.

7.1 Einhaltung der Ausbildungsschritte

In einem ersten Schritt unseres Qualitätsansatzes haben wir die Anforderungen an Praktiker, die das FYC-Tool nutzen wollen, zusammengefasst.

Der Ausbildungsprozess beginnt mit der Festlegung der Rahmenbedingungen, in der die Vorqualifikationen und die individuelle Motivation des Lernenden/Praktikern geklärt werden.

Grundlegende Literatur zu den FYC-Ergebnissen sollte in den selbstgesteuerten Lerneinheiten erfolgen (siehe Einheit 1 und Einheit 2: insgesamt 4 Stunden). Die Einheiten 3, 4 und 5 sind für ein klassisches Präsenztraining oder als Webinare konzipiert, wenn die Situation dies erfordert (1,5 volle Trainingstage oder 3 Webinare: insgesamt 9 Stunden). An diese Präsenzveranstaltungen schließt sich Einheit 6 an, die dem Transfer in die Praxis und der Qualitätssicherung gewidmet ist (insgesamt 5 Stunden). Die Praktiker:innen sollten das Tool in ihrem eigenen Arbeitsbereich anwenden.

Einheit 7 legt fest, wie sich die Praktiker:innen auf den Abschluss der Ausbildung vorbereiten sollten: Abschlussbewertung und Feedbackrunde mit Expert:innen (insgesamt 2 Stunden). Alle Praktiker:innen



müssen das persönliche Transkript ausfüllen, um den individuellen Lernprozess zu dokumentieren, und sollten mindestens eine Fallstudie dokumentieren. Das abschließende Gespräch mit Expert:innen bildet den Abschluss der Ausbildung und ist die Voraussetzung für die Zertifizierung.

Die für diesen Prozess erforderlichen Vorlagen finden Sie im Anhang.

7.2 Dokumentation durch Fallstudien und Erfahrungsaustausch

Ein wichtiger Schritt im individuellen Lernprozess für alle Praktiker:innen ist das Verfassen von Fallstudien (siehe Beispiele im nächsten Kapitel), um ihre eigene Arbeit zu reflektieren, sich auf die Zertifizierung vorzubereiten, aber vor allem, um ihre Erfahrungen mit Kolleg:innen zu teilen. Es wird dringend empfohlen, dass die durchführenden Institutionen ein halbjährliches Treffen für alle Berufsberater:innen organisieren, die mit dem FYC-Instrument arbeiten, um Erfahrungen und Wissen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Fallstudien können dabei helfen, kollegialen Rat einzuholen und gemeinsam über verschiedene Strategien zur Umsetzung bewährter Verfahren nachzudenken.

8 Fallstudie - ein Beispiel

Alle Praktiker:innen, die an nationalen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, müssen mindestens eine Fallstudie dokumentieren, die für die Abschlussbewertung in Lerneinheit 7 benötigt wird. Hier stellen wir Ihnen ein Beispiel vor:

Fallstudie "Carrie"

Fallstudie "Carrie"	
Name Praktiker:in	Elaine Daly
Organisation	Ballymun Job Centre
Pseudonym Klient:in	Carrie
Grunddaten Klient:in (Alter, Schule/Beruf, Lebenssituation, Beratungssetting)	Carrie ist 23 Jahre alt, hat in verschiedenen Berufen im Einzelhandel gearbeitet und war 18 Monate lang im Kundendienst tätig. Vor kurzem wurde sie entlassen und ist sich über ihre berufliche Zukunft und ihre Fähigkeiten in der neuen Arbeitswelt unsicher.

Ausgangssituation der Klientin

Carrie ist derzeit arbeitslos und hat ihren Schulabschluss in der Tasche, aber keine anderen Zeugnisse oder Hochschulabschlüsse. Sie hat mehr als 4 Jahre Erfahrung im Einzelhandel und 18 Monate Erfahrung im Kundendienst. Ihr letzter Job endete, weil das Unternehmen in einen anderen Bezirk umzog. Nun weiß sie nicht, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten oder sich weiterbilden soll.

Der Beginn des Beratungsprozesses mit den Klientin

Beratungsprozess

Nach einem ersten Treffen mit Carrie begannen wir mit dem Anmeldeverfahren, das Angaben zur Person, zur Ausbildung und zur Berufserfahrung sowie zu anderen Hindernissen für die Beschäftigung umfasste, die Carrie möglicherweise offenlegen wollte, z. B. Lernschwierigkeiten, Drogenprobleme und gesundheitliche Probleme.



Nach Abschluss der Registrierung gab Elaine Carrie Gelegenheit, über ihren beruflichen Werdegang, ihre Wünsche und Ziele sowie ihre weitere Ausbildung zu sprechen und Bereiche für eine dauerhafte Beschäftigung zu ermitteln. Die Klientin schloss selbst Stellen aus, die mit Kindern oder im öffentlichen Gesundheitswesen arbeiten. Dies ermöglichte es ihr, gemeinsam mit Elaine Beschäftigungsbereiche zu identifizieren, und gab Carrie das Gefühl, selbstbestimmt und motiviert voranzukommen.

Elaine erläuterte Carrie das FYC-Tool und erklärte ihr, was damit erreicht werden soll und wie das Tool funktioniert, indem sie jeden Abschnitt erklärte: Es wurde ihr klar gemacht, dass es sich um einen Fragebogen, aber nicht um einen Test handelt und die Antworten auf ihr tägliches Leben abgestimmt sein sollten. Elaine erklärte, dass das Tool dazu dient, Carrie dabei zu helfen, Schlüsselbereiche von Stärken und Soft Skills zu finden, von denen sie vielleicht nicht weiß, dass sie sie hat. Auf der anderen Seite wollten wir die Fähigkeiten ausschließen, die bei ihr schwächer ausgeprägt sind. Carrie fand die Idee des Tools sehr interessant und war gerne bereit, an der Pilotphase teilzunehmen.

Beschreiben Sie die Ergebnisse/Feststellungen/Vereinbarungen

Carrie füllte alle Abschnitte des Tools aus und wurde von Elaine nach Abschluss um Feedback gebeten. Sie fand das Tool sehr benutzerfreundlich, klar strukturiert und konnte - nach anfänglichen Schwierigkeiten mit dem Ton - den Videos gut folgen. Sie fand die beschriebenen Aufgaben sehr geeignet, um sich bewusst zu machen, wie viel Wissen sie durch diese alltäglichen Aufgaben zur Verfügung hat.

Carries Top-4-Ergebnisse

Kognitive Flexibilität 17,42 %.

Bei der Besprechung des Feedbacks mit Carrie wies Elaine darauf hin, dass sie sehr auf Details achtet und eine gewissenhafte und organisierte Person ist. Carrie stimmte dem zu und sagte, sie sei gerne eine Perfektionistin und mache die Dinge so genau wie möglich. Sie hat das Gefühl, dass sie immer sehr erfolgreich sein will, was sie manchmal ängstigt und woran sie vielleicht noch arbeiten muss. Die Bereiche der Beschäftigung und der übertragbaren Fähigkeiten entsprechen genau ihrem Berufsziel.

Selbstregulierung 15,71%

Selbstregulierung bedeutet, dass sie in der Lage ist, ihre Gedanken und Emotionen auf soziale und akzeptable Weise zu verändern und zu steuern, Streit zu vermeiden und ruhig zu bleiben. Sie war von diesem Ergebnis sehr beeindruckt, da sie in ihrem früheren Job im Kundendienst täglich beschimpft wurde und sie immer ruhig bleiben und ein professionelles Verhalten am Arbeitsplatz an den Tag legen musste. Auch dies ist eine Fähigkeit, die ihr bei ihrer Berufswahl zugutekommen wird.

Zeitmanagement 15,71 %.

Die hohe Punktzahl im Bereich Zeitmanagement bedeutet, dass Carrie ein gutes Verständnis für ihre Zeit hat, sowohl privat als auch im beruflichen Umfeld. Im weiteren Gespräch mit der Klientin gab sie an, dass sie eine organisierte Person ist, die Routine mag und sich sowohl im Privat- als



auch im Berufsleben daran hält. Sie ist sich der Zeit bewusst, die sie für den Weg zur Arbeit und andere Aktivitäten in ihrem Leben benötigt, und sie ist der Meinung, dass Zeitmanagement eine großartige Fähigkeit für ihre zukünftige Karriere ist.

Aktives Zuhören 14,05 %.

Die hohe Punktzahl beim aktiven Zuhören zeigt, dass Carrie Aufmerksamkeit für Details zeigt und die richtigen Fragen stellt. Dies für ihre zukünftigen Karrierepläne sehr wichtig ist, da man im Bereich Visual Merchandising viel Liebe zum Detail braucht, zuhören genaue Anweisungen hören und befolgen muss. Auch wenn der Job etwas anders ist als das, was Carrie machen möchte, ist dies eine sehr wichtige übertragbare Fähigkeit für diese Rolle.

Dokumentieren Sie das Feedback der Klient:innen

Bei Carrie und Elaine wurden verschiedene Soft Skills ermittelt: Sie ist in vielen Bereichen kompetent, darunter sind gute IT-Kenntnisse, gute Fähigkeiten im Umgang mit Kunden, gute kognitive Fähigkeiten, Zeitmanagement und alltägliche Soft Skills. Carrie verfügt über ein breites Spektrum an Stärken und Fähigkeiten, die für einen nachhaltigen Beruf und eine mögliche Weiterbildung von Nutzen sein werden.

Schlussfolgerung und Rückmeldung

Carrie empfand das Tool als nützlich und fand es hervorragend um herauszufinden, was sie **nicht** tun wollte. Man war sich einig, dass es viele Fähigkeiten gibt, die identifiziert wurden. Wenn Klient:innen unentschlossen sind, wird ihnen das Tool dabei helfen, gemeinsam mit den Praktiker:innen (aus Bildungs- und Berufsberatung) einen Weg zu finden, um sich für einen Ausbildungs- und Berufsplan zu entscheiden.

Carrie ist mit ihren Top 4 Stärken zufrieden und glaubt, dass dies großartige Fähigkeiten für ihre zukünftige Karriereplanung sind. Sie fühlt sich jetzt durch die Beratungsgespräche und das FYC-Tool motiviert. Sie plant, im nächsten akademischen Jahr wieder aufs College zu gehen und würde sich freuen, vorher als Saisonarbeiterin zu jobben.

Weitere Punkte, die Sie erwähnen möchten

Weitere Überprüfung mit der Klientin

Elaine organisierte ein weiteres Gespräch mit Carrie, in dem sie sich auf ihre Schlüsselkompetenzen konzentrierte und ihr die Möglichkeit gab, ihre Wünsche und Ziele vorzuschlagen. Es wurde festgestellt, dass sie sehr gut mit Menschen umgehen kann, gut mit Geld umgehen kann und Erfahrung im Einzelhandel hat. Obwohl sie bereits seit einiger Zeit im Einzelhandel tätig war, schloss sie einen Bereich des Einzelhandels aus, schlug aber einen anderen vor: Sie erklärte, dass Mode eine Leidenschaft von ihr sei und sie das Gefühl habe, ein Händchen dafür zu haben.

Carrie hatte sich auf verschiedenen Online-Websites erkundigt, ob sie eine Ausbildung im Bereich Visual Merchandising absolvieren könnte, und war der Meinung, dass dies eine langfristige und



nachhaltige Aufgabe wäre. Sie lebt noch bei ihren Eltern, so dass ihr sozialer und wirtschaftlicher Hintergrund ihr dies ohne zusätzliche Hindernisse ermöglichen kann. Die einzige Schwierigkeit ist die Finanzierung des Kurses: Elaine recherchierte gemeinsam mit Carrie die verfügbaren Fördermöglichkeiten, die vielversprechend erscheinen. Carrie war erleichtert und verfolgt ihre Pläne nun motiviert.



9 Ressourcenpaket für Praktiker:innen

In einem ersten Schritt entwickelte die FYC-Partnerschaft die sieben Basismodule des Schulungsprogramms und führte dann eine erste Pilotierung im Rahmen der internen Train-the-Trainer-Kurse durch. In einem dritten Schritt erfolgte dann eine umfassende Überarbeitung der Trainingsinhalte. Mit diesen endgültigen Versionen wurden in allen Partnerländern Pilottrainings durch geschulte Praktiker:innen durchgeführt, woraufhin die Trainingsmaterialien nochmals angepasst wurden.

Hier stellen wir die - vorerst - endgültige Version für die Umsetzung der FYC-Methodik in weiteren Organisationen vor. Wir hoffen, dass uns viele Praktiker:innen dabei unterstützen werden, das FYC-Tool zu nutzen und bekannt zu machen. Wenn Sie Unterstützung benötigen, helfen Ihnen die Projektpartner gerne bei der Umsetzung.

Im Anhang finden Sie die Beschreibung der einzelnen Lerneinheiten (LE):

9.1 LU1 - Zukünftige Arbeitswelt

9.2 LU2 - Künftige Kompetenzen

9.3 LU3 - Gesamter Beratungsprozess

9.4 LU4 - Tutorial "Wie man das Tool benutzt"

9.5 LU5 - Durchführung der Beratungssitzung und Analyse des Berichts

9.6 LU6 - Transfer in die Praxis & Qualitätssicherung

9.7 LU7 - Abschließende Bewertung & Feedback

