

Profi sein

Jahresforum der Arbeitsgemeinschaft „Weinheimer Initiative“ Nürnberg, 3.3.2010

Personalqualifizierung i.R. des Handlungskonzeptes Schule & Arbeitswelt Schleswig-Holstein

Armin Albers
JAW Fachdienst



Überblick

1. Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt -
Fachpolitischer Ansatz – Organisatorischer Rahmen
2. Bedingungen für professionelle Wirksamkeit
Anforderungen an Personalqualifizierung im
Übergangsmanagement
3. Konzeptionelle Umsetzung in den Handlungsfeldern
- Beispiel der Coaching-Fachkraft

Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik werden aufeinander abgestimmt.

Die präventive Ausrichtung bestimmt die Maßnahmeplanung.

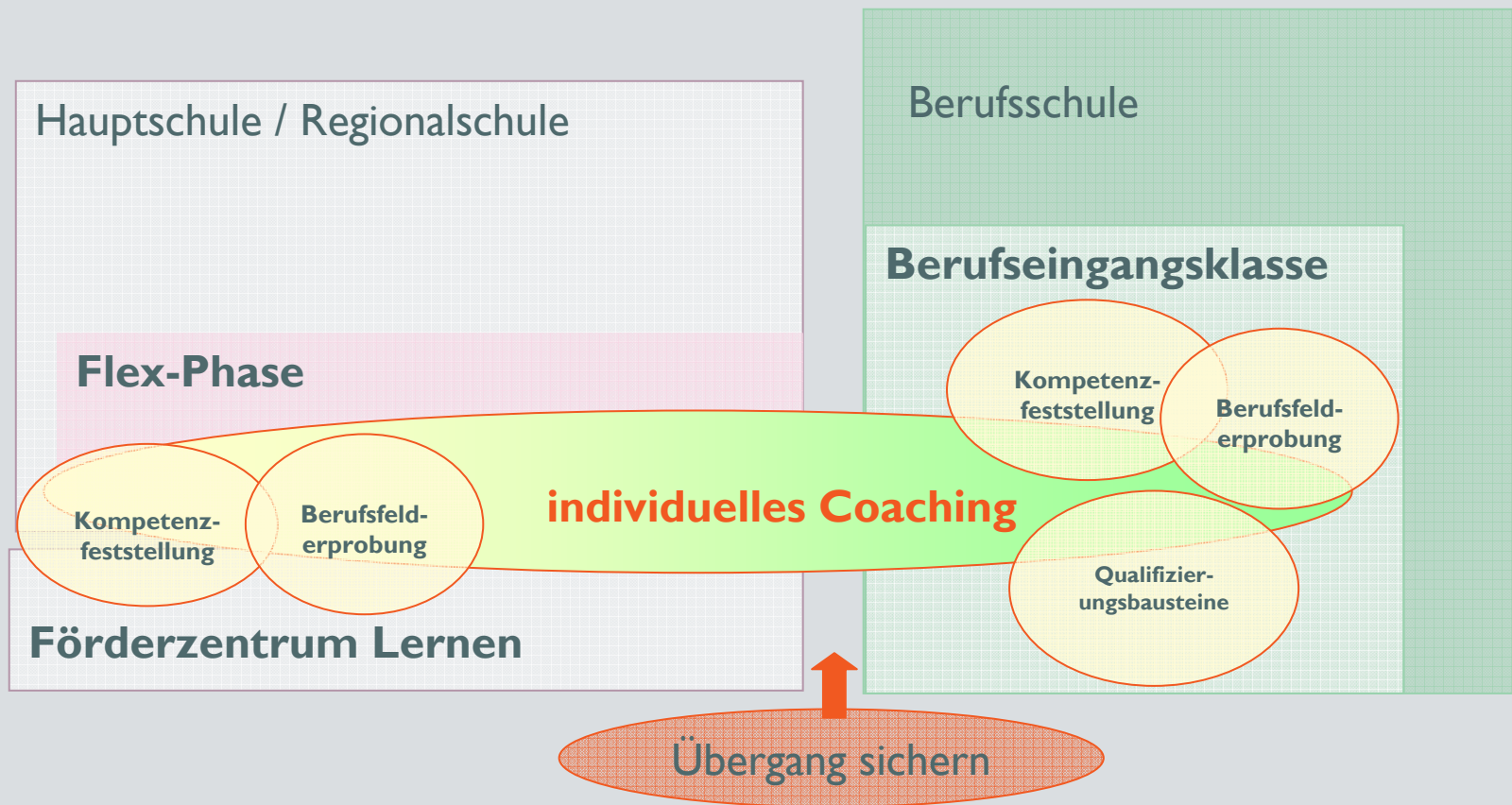
Das Leitbild „Stärkenorientierung und Potenzialentfaltung“ ist handlungsleitend.

Die Nachhaltigkeit der Entwicklung wird durch ressortübergreifende Kooperation und Netzwerkbildung gesichert.

Zusammengeführt wird dieser Ansatz im Konzept regionalen Steuergremien.

Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt

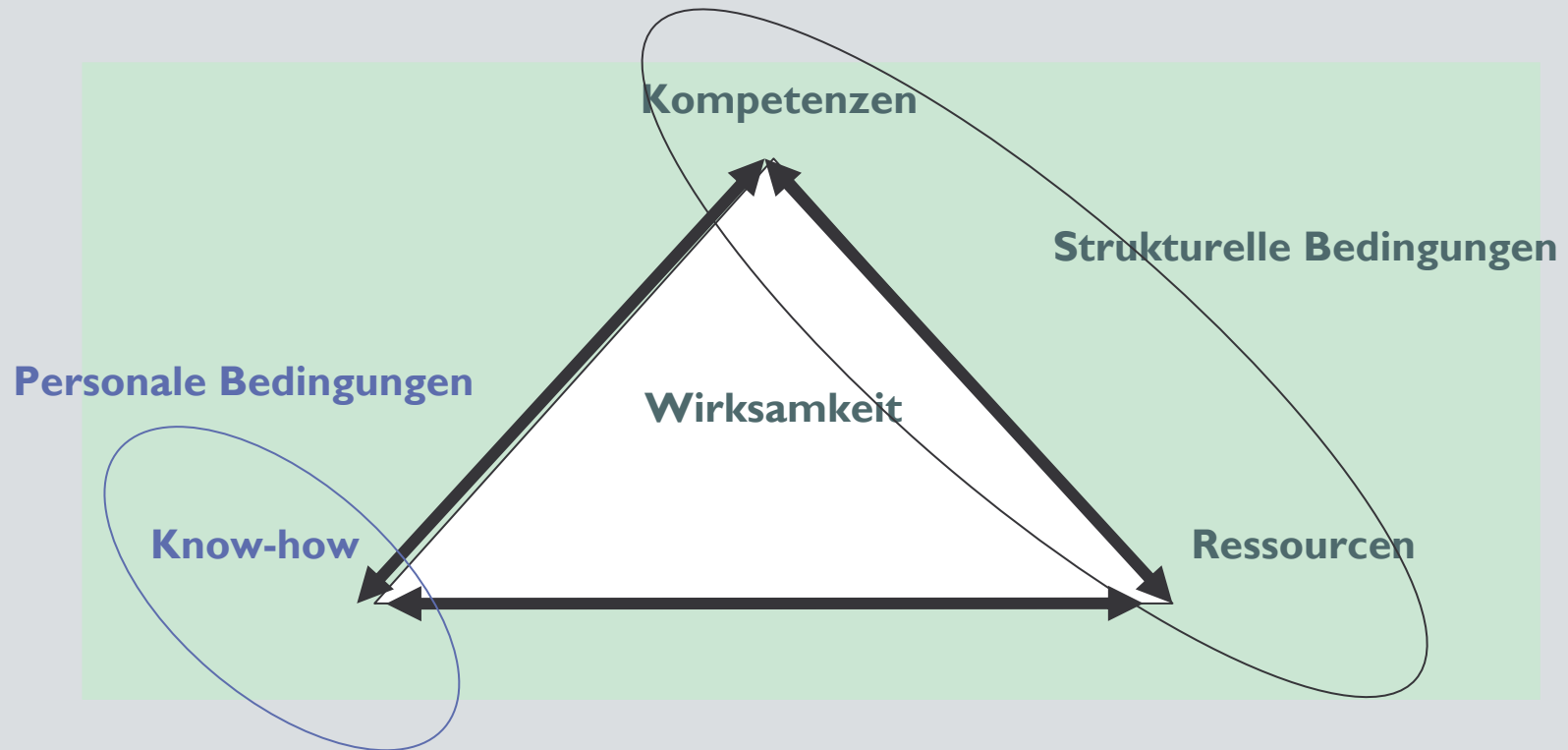
Organisatorischer Rahmen



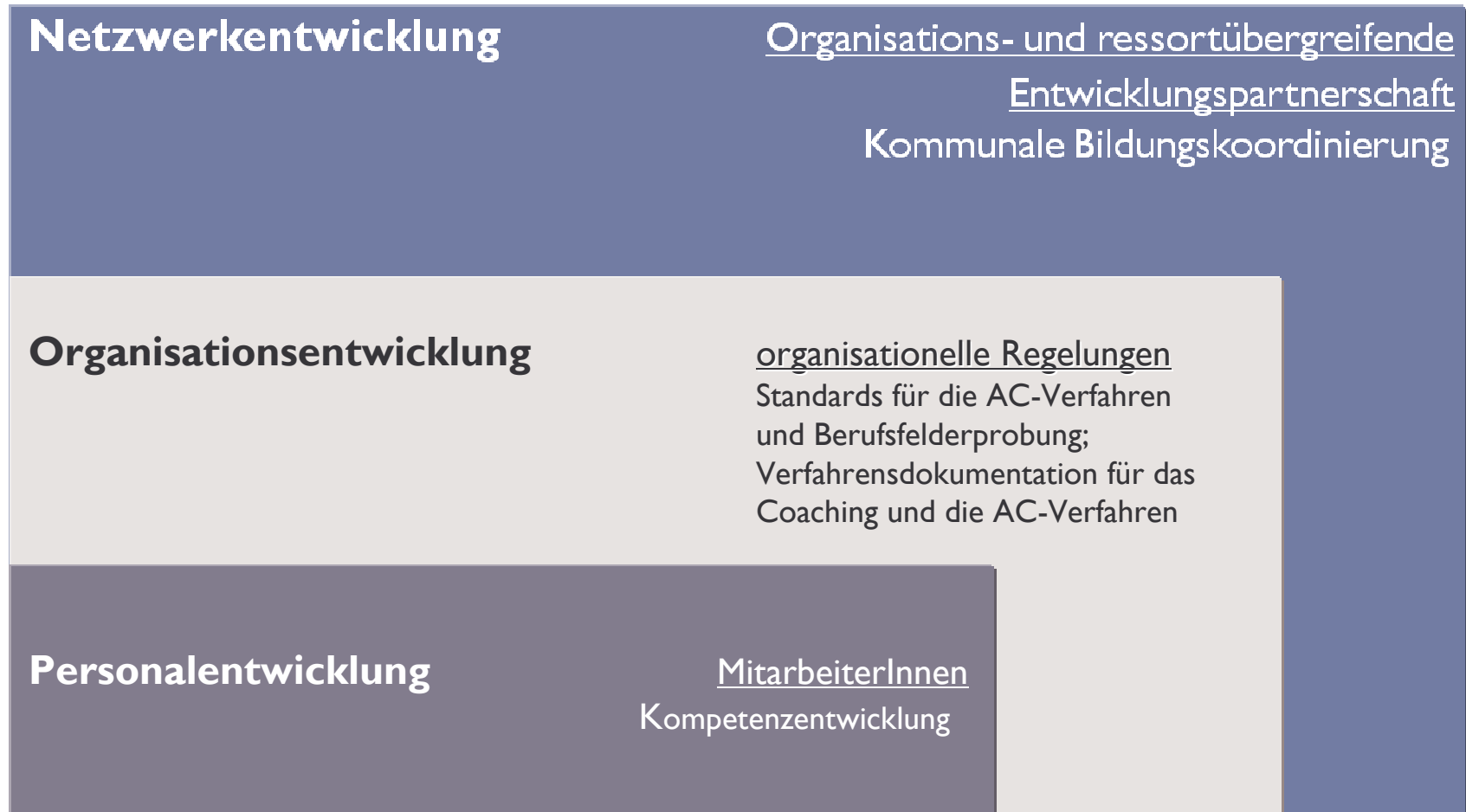
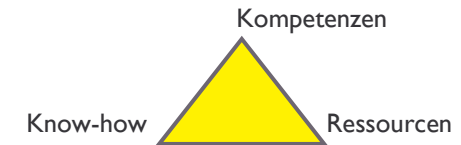
Handlungsebenen

Arbeits- und Bildungsministerium Entwicklungspartnerschaft	Programm- und Steuerungsverantwortung
Regionale Steuergruppen -Projektträger & Umsetzer -AfA,ArGe, JA, Schulvertreter etc.	Umsetzungsverantwortung
JAW Fachdienst	Personalqualifizierung

Bedingungen für professionelle Wirksamkeit



Personalqualifizierung – Systemqualifizierung



Konzeptionelle Umsetzung in den Handlungsfeldern

Potenzialanalyse	<ul style="list-style-type: none">• Produktentwicklung• Schulung, Training, Qualitätsentwicklung
Coaching	<ul style="list-style-type: none">• Modulare Weiterbildung• Supervision• Individuelle Lernberatung• Zertifizierung• State of the art Netzwerkkonferenz
Lehr-, Lernkultur	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung von BO - Curricula• Fortbildungen zu potenzialorientierten Lernarrangements• Projektwerkstatt „stärkenorientierter Unterricht“
Netzwerk	<ul style="list-style-type: none">• Landesweite Fachkonferenzen• Fachgruppenkonferenzen (operative Ziele)• Leitungskonferenzen (strategische Ziele)• Vor-Ort Beratung –kommunaler Netzwerke
Berufsfelderprobung – Quali-Bausteine	<ul style="list-style-type: none">• Schulung, Training,• Qualitätsstandards

Personal- Systemqualifizierung - Zielgruppen

- ▶ Sozialpädagogische Fachkräfte
- ▶ Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen
- ▶ Berufspädagogische Fachkräfte
- ▶ *Fachkräfte der Kommunalverwaltung*
- ▶ *Schulaufsicht*
- ▶ *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ministerien*
- ▶ *Fachkräfte der Leistungsträger*

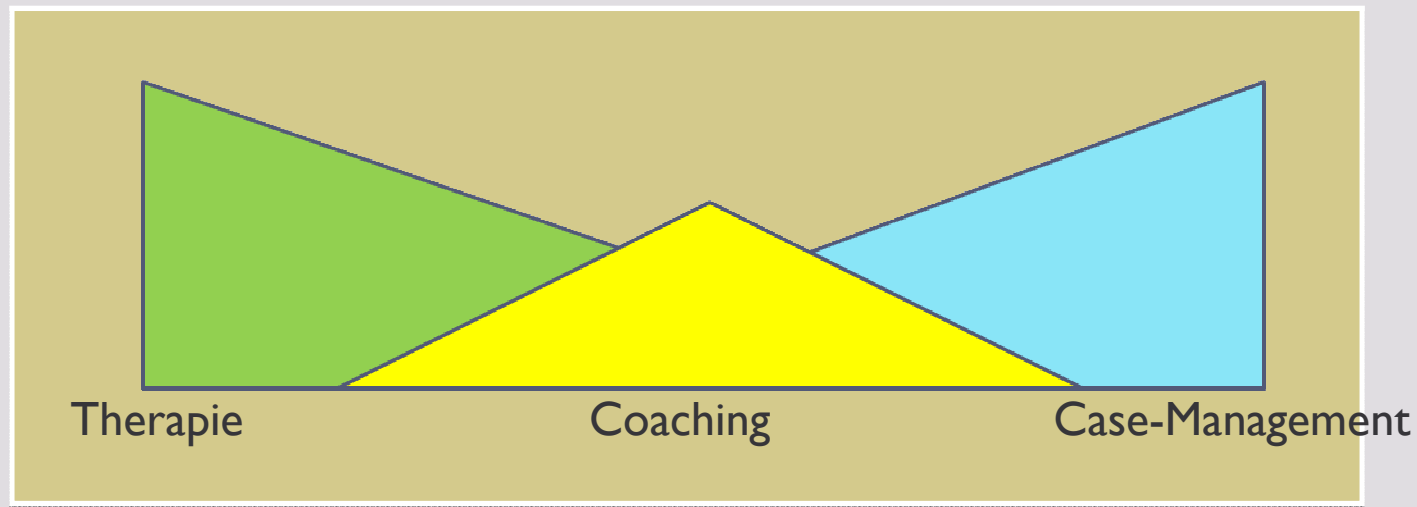
Profi sein ...
am Beispiel der Komplexleistung
„Coaching im Übergang“



Grundverständnis von „Coaching“:

Die Komplexleistung „Coaching“ bietet Schülerinnen und Schülern Hilfen zur Selbststeuerung im Bildungsprozess und sorgt für eine Anschlussfähigkeit im Unterstützungssystem.

Erforderliche Professionalität



Personenorientierung _____ Fallorientierung

Das Coaching integriert Interventionsstrategien und –verfahren aus dem Bereich der Psychotherapie und dem Case-Management.

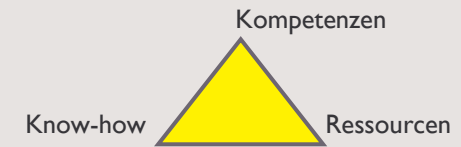
Mehr als eine „Vier-Augen Gespräch“...

Leitidee für die Qualität des Coaching

Coaching i.R. des Handlungskonzeptes wird als eine übergreifende Expertise für Jugendliche in der Schule und im Übergang von Schule und Arbeitswelt verstanden.

Professionelle Coaching- Fachkräfte müssen daher nicht ausschließlich als Coach firmieren, sondern vielmehr ihre Coaching-Kompetenz nutzen, um Expertise und Qualitätsvorstellung des Coaching in vielerlei professionelle Rollen, Begegnungen und Prozesse einbringen zu können. Coaching im Handlungskonzept unterstützt so die Kulturentwicklung der beteiligten Organisationen.

Personale Bedingungen



Ergebnis des Modellversuchs - Kompetenzprofil der Coaching-Fachkräfte:

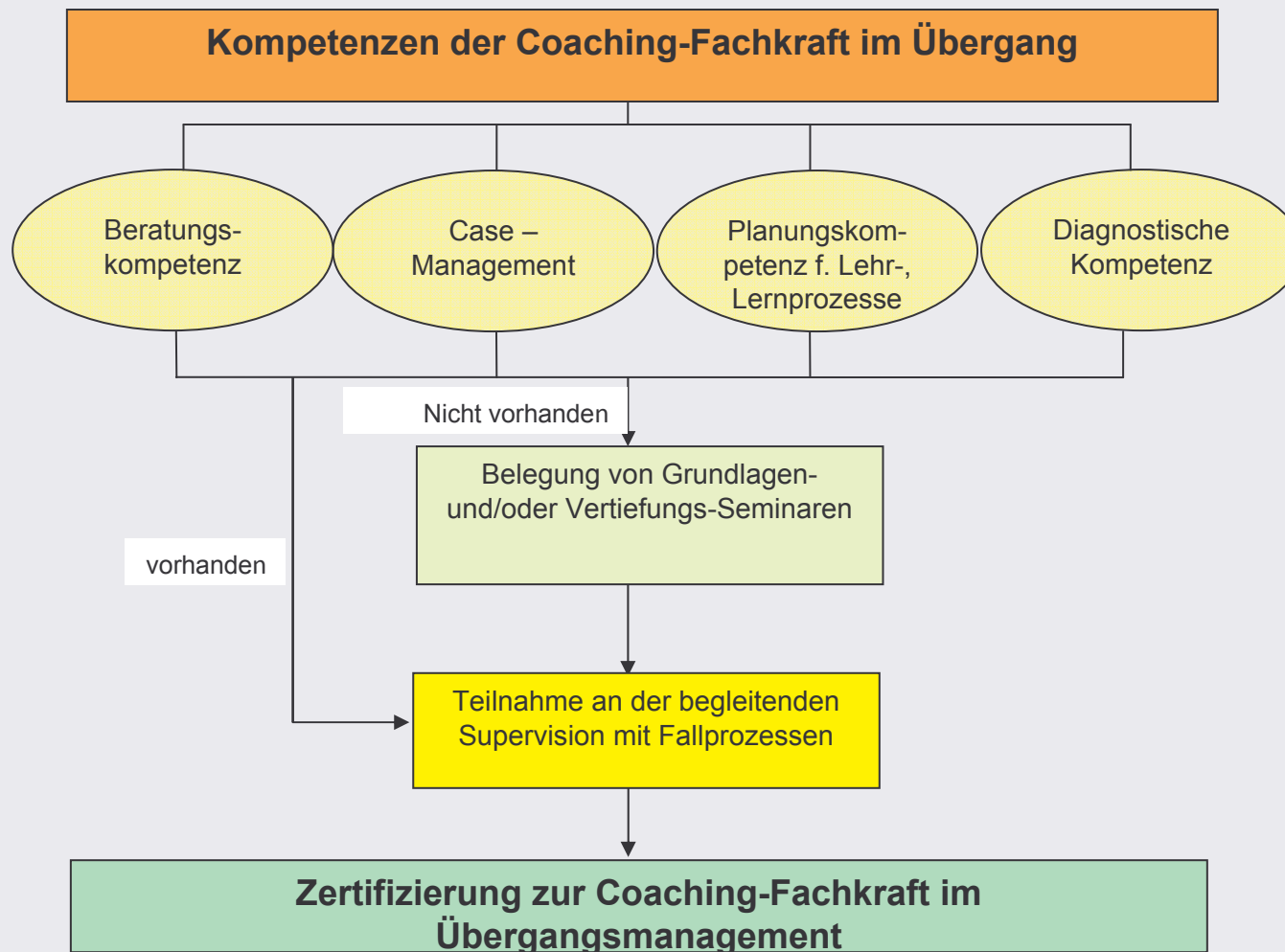
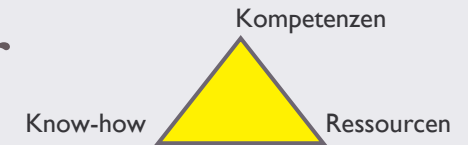
- ▶ Beratungskompetenz
- ▶ Case-Managementkompetenz
- ▶ Planungskompetenz für Lehr-, Lernprozesse
- ▶ Diagnostische Kompetenz

Entsprechend qualifizierte Fachkräfte sind auf dem Arbeitsmarkt nur sehr begrenzt vorhanden.

Ihr Kompetenzprofil müssen die Coaching-Fachkräfte in der Regel während der ersten Entwicklungsphase des Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt vervollständigen.

Unterstützende Personalqualifizierungsmaßnahmen und ein Qualität sicherndes Zertifizierungssystem sind eingerichtet.

Zertifizierung - ein Instrument der Qualitätsentwicklung



Zertifizierung

„Frau / Herr hat im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Coach, den Nachweis erbracht, dass sie / er über die erforderliche

spezielle Beratungskompetenz für die Unterstützung von Jugendlichen im Übergang Schule-Arbeitswelt verfügt.

Case-Managementkompetenz besitzt, um auf der Fall – und der Systemebene effektive Unterstützungsleistungen für die individuelle Berufswegeplanung zu erschließen.

didaktische Mittel verfügt, Lehr-, Lernprozesse zur Berufsorientierung in Kooperation mit den Lehrkräften der Schulen bedarfsgerecht zu organisieren.

diagnostische Kompetenz besitzt, Ressourcen der Jugendlichen. zu entdecken und nutzbringend für den Coaching-Prozess zu erschließen.“

Beratungskompetenz

Die Beratungskompetenz der Coaching-Fachkräfte (C.-F.) wird als eine „spezialisierte Beratung“ verstanden, ausgeführt von Fachkräften, die über besonderes Wissen und spezielle Methodenkompetenzen verfügen.

Die C.-F. stellt den individuellen Beratungsbedarf der Schülerinnen und Schülern (S.u.S.) in den Mittelpunkt des Beratungsprozesses. Die C.-F. entwickelt die Beratung als lösungsförderliches System, indem sie die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der S.u.S. in einer wertschätzenden gleichrangigen Kooperationspartnerschaft nutzt, um die S.u.S. ziel- und auftragsorientiert zu aktivieren. Die C.-F. unterstützt die S.u.S. durch die Reflexion ihrer Ziele und Wunschvorstellungen. Die Beratung gelingt, wenn die S.u.S. neue Sichtweisen und Handlungsansätze entwickeln.

Die Beratungskompetenz der C.-F. schließt informative, situative und persönlich-biografische Fragestellungen ein.

Case-Managementkompetenz einer C.-F.

Case-Managementkompetenz meint die Fähigkeit, sowohl auf der Fall – als auch auf der Systemebene effektive Unterstützungsleistungen für die individuelle Berufswegeplanung der S.u.S. zu organisieren.

Die C.-F. erarbeitet sich systematisch ein Fallverständnis, achtet dabei auf die Grenzen des Coachings und steckt damit den Rahmen für den Auftrag des Coachings. Die C.-F. erschließt und steuert den Einsatz unterstützender Dienstleistungen und Hilfestellungen im Dienste der individuellen Förderung der S.u.S. Die C.-F. führt mit beteiligten Dienstleistern und Unterstützern ein Monitoring der gemeinsamen Leistungsfähigkeit durch und nimmt damit Einfluss auf die Weiterentwicklung der relevanten Unterstützungsleistungen.

Lernplanungskompetenz

Die Lernplanungskompetenz einer C.-F. in der Berufsorientierung meint die Fähigkeit, Lehr-, Lernprozesse zur Berufsorientierung in Kooperation mit den Lehrkräften der Schulen bedarfsgerecht zu unterstützen.

Die C.-F. unterstützt im Rahmen des Coachings gezielt das Lernverhalten einzelner S.u.S. im Kontext ihrer Berufsorientierung und Berufswahl.

In Absprache mit der Lehrkraft führt sie eigene Gruppenstunden zur vertiefenden Berufsorientierung mit den S.u.S. durch

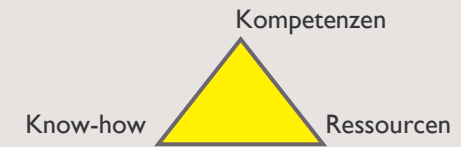
Gemeinsam mit den Lehrkräften arbeiten die C.-F. an der Weiterentwicklung der berufsorientierenden Curricula.

Diagnostische Kompetenz

Zur diagnostischen Kompetenz der Coaching-Fachkraft gehört in erster Linie die Fähigkeit, die Kompetenzen und Ressourcen der S.u.S. zu entdecken und nutzbringend für den Coaching-Prozess zu erschließen. C.-F. achten auf die psychologische Situation der S.u.S, ihre individuellen Bedürfnislagen, um ihnen im Prozess der Berufsorientierung (BO) gerecht werden zu können.

Die C.-F. ist in der Lage, die Chancen, die mit den AC-gestützten Kompetenzfeststellungen verbunden sind, einzuschätzen und für den individuellen Förderprozess in der BO zu erschließen. Die C.-F. vermag zudem die Voraussetzungen und Wirksamkeit der Coachingperspektive von weitergehenden Beratungs- bzw. Behandlungsangeboten abzugrenzen.

Strukturelle Bedingungen

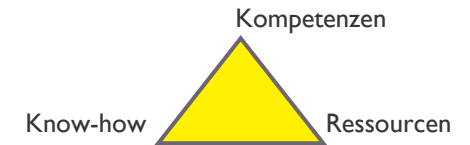


Kooperation und Vernetzung

Die regionalen Kooperationspartner (Schule – Bildungsträger - Eltern – Agentur-ArGe etc.) tragen die Verantwortung für die Gestaltung der Vernetzung ihrer Handlungsweisen im Berufswahlprozess der Schülerinnen und Schüler.

Das Coaching baut auf den Rahmen- und Kooperationsvereinbarungen der Netzwerkpartner auf.

Verbesserung der Rahmenbedingungen

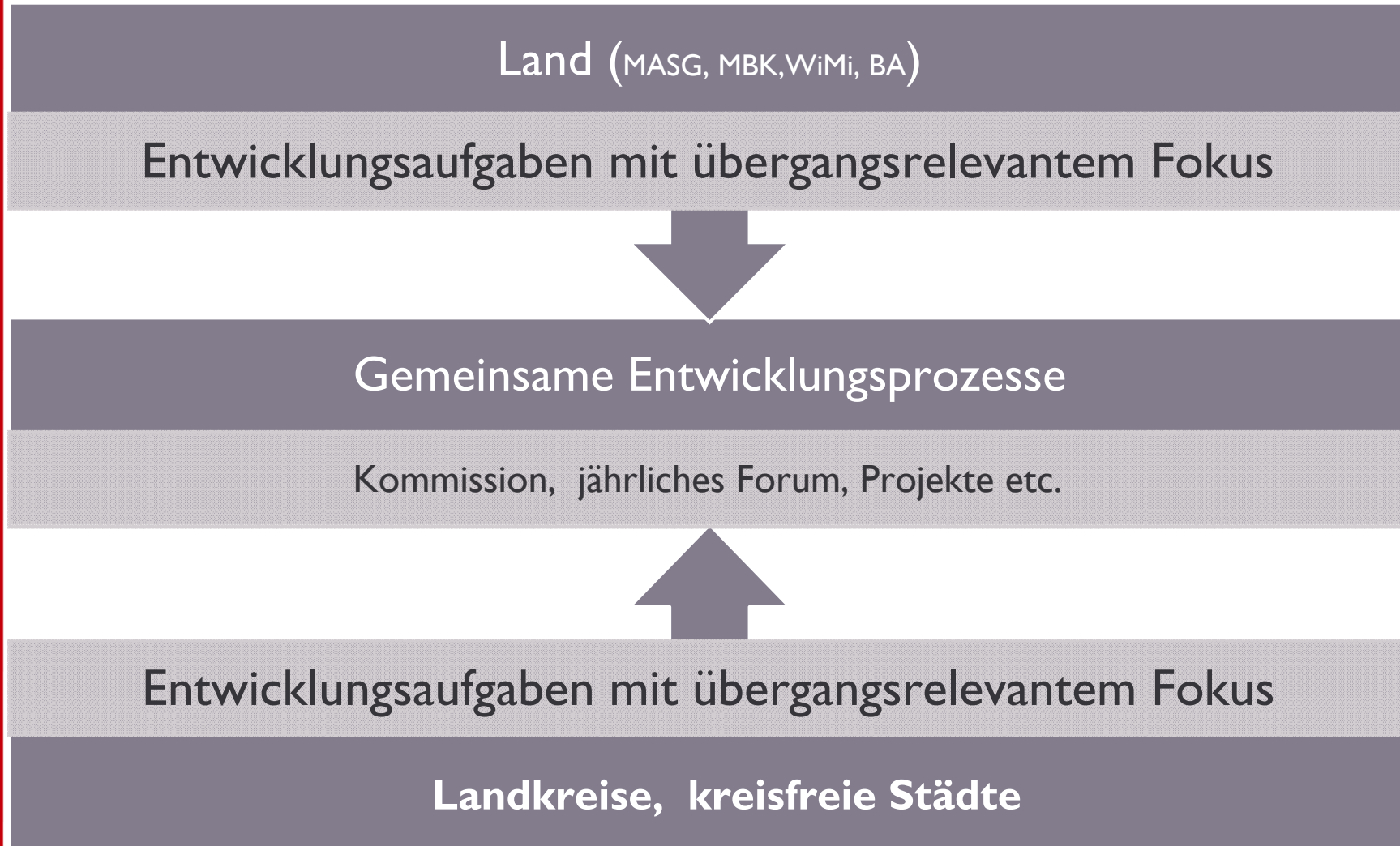


- ▶ Kooperationsvereinbarung im Rahmen der regionalen Steuergruppen

- ▶ Schule - AfA / ArGe - Bildungsträger - Jugendhilfe

- ▶ **Aufbau der Entwicklungspartnerschaft zur kommunalen Koordinierung des Übergangs Schule-Arbeit**

- ▶ Rahmenvereinbarung zwischen Land, BA & Kommune über Ziele und Verfahrensweisen der Entwicklungspartner



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.

Armin Albers, JAW Fachdienst, armin.albers@jaw-fachdienst.de