DIDACTIVE

TOOLKIT

zur Unterstützung der DIDACTIVE-Pilotphase

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Inhaltsverzeichnis

Hinweise zur Nutzung	3
Projekt zur Entwicklung und Stärkung von Agency	9
Das Hologramm von Anne Vinérier	13
Die Speedboot-Metapher	24
360°-Feedback zu persönlichen Stärken	30
Elevator Pitch für berufliche Handlungsfähigkeit	34
Persönliche Netzwerkkarte	41
Agency Canvas	50
Entwicklung eines Copingplans	59
Wertebasierte Zielsetzung	66
Lebensrad	74
Übung zur Kompetenzrekonstruktion anhand bedeutsamen Ereignises	81
Leitfaden für flexible SMART-Ziele	86
Kreise der Kontrolle	91
Angeleitete Arbeitsblätter zur Kontextanalyse	95
Lernszenario	100
Checkliste zur Bewertung eines Lern-/Erfahrungsprozesses	105
Lerntagebücher	110
Gesprächsleitfaden zur Reflexion über Lern- und Arbeitserfahrungen	114

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Hinweise zur Nutzung

Ziel dieses Toolkits ist es, die praktische Anwendung der Konzepte und Ansätze zu unterstützen, die im **Interventionsmodell zur Entwicklung von Agency** vorgestellt werden. Es richtet sich an Berufsberaterinnen und Berufsberater, Trainerinnen und Trainer sowie Fachkräfte der beruflichen Bildung, die in ihrer täglichen beruflichen Praxis mit Erwachsenen mit geringer Qualifikation, begrenzten Kompetenzen und fragilen Lernbiografien arbeiten.

Von jeder Trainerin/jedem Trainer bzw. jeder Berufsberaterin/jedem Berufsberater wird erwartet (sofern möglich), das Modell in mindestens **zwei** der folgenden Settings zu erproben:

- Einzelsettings, zum Beispiel im Rahmen eines Beratungsprozesses;
- Kleingruppen, die eigens für die Pilotaktivitäten gebildet wurden oder bereits an Bildungs- oder Berufsberatungsprozessen teilnehmen;
- Unterrichtssettings in der beruflichen Bildung.

Jede Trainerin/jeder Trainer bzw. jede Beraterin/jeder Berater kann das Modell allein oder in Zusammenarbeit mit einer anderen am Projekt beteiligten und im Modell geschulten Fachkraft erproben.

Empfohlene Dauer

Zur Gesamtdauer des Prozesses werden keine besonderen Vorgaben gemacht. Empfohlen wird jedoch folgende Mindestdauer:

- mindestens **4 Stunden** für Einzelsettings;
- mindestens **6 Stunden** für Kleingruppen- oder Unterrichtssettings.

AUFBAU DES ERPROBUNGSPROZESSES

Aktivität mit Erwachsenen

Bei der Gestaltung der Aktivität mit Erwachsenen sollten die folgenden Phasen enthalten sein:

1. Erstbewertung

Eine Erstbewertung der Agency-Kompetenz sollte mithilfe des Google-Formulars **„Initial Assessment“ (Erstbewertung)** durchgeführt werden, das unter folgendem Link verfügbar ist:

Co-funded by the European Union

	Links für die Erstbewertung
ITALIEN	https://forms.gle/HpmTR2eQ45fC49229
FRANKREICH	https://forms.gle/t1in2Q6Z2UiVFfZu7
KROATIEN	https://forms.gle/w9koidxM8Q8P3jSe6
ÖSTERREICH	https://forms.gle/iHKve3ZMrAfrnnan8

Je nach dem Niveau der digitalen Kompetenz der Erwachsenen kann jede Trainerin/jeder Trainer bzw. jede Beraterin/jeder Berater:

- sich entscheiden, mit der erwachsenen Person die „Papierversion“ zu nutzen und die Daten am Ende in das Google-Formular hochzuladen
- sich entscheiden, das Google-Formular gemeinsam mit den Erwachsenen zu nutzen. In diesem Fall wird empfohlen, die E-Mail-Adresse der Trainerin/des Trainers bzw. der Beraterin/des Beraters zu verwenden. Am Ende der Bewertung wird ein Bericht an die angegebene E-Mail-Adresse gesendet.

Im Anschluss an die Bewertung vereinbart die Trainerin/der Trainer bzw. die Beraterin/der Berater mit der erwachsenen lernenden Person, welcher Bereich oder welche Teilkompetenz während der Pilotaktivität entwickelt oder gestärkt werden soll. Anschließend legt die Trainerin/der Trainer bzw. die Beraterin/der Berater die Aktivitäten fest, die als am besten geeignet erscheinen, um die Agency-Kompetenz oder einen ihrer Bereiche/Teilkompetenzen für jede einzelne Person, Kleingruppe oder Klasse in der Erprobungsphase zu entwickeln. Diese Informationen sollten im **„Projekt zur Entwicklung und Stärkung von Agency“** festgehalten werden. Dieses Dokument ist für den internen Gebrauch durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Beraterin/den Berater bestimmt. Es kann in der eigenen Sprache der Fachkraft ausgefüllt werden und muss zu Monitoringzwecken nicht geteilt werden.

2. Entwicklungsphase

Diese Phase konzentriert sich auf die Entwicklung des ausgewählten Bereichs oder der Teilkompetenz durch den Einsatz eines oder mehrerer spezifischer Entwicklungsinstrumente aus dem Toolkit.

Die Trainerin/der Trainer bzw. die Beraterin/der Berater wählt das oder die am besten geeigneten Instrumente entsprechend den Bedürfnissen, Merkmalen und Lernzielen der einzelnen lernenden Person, Kleingruppe oder Klasse aus.

Co-funded by the European Union

3. Abschlussbewertung mit den Erwachsenen

Am Ende des Entwicklungsprozesses sollte eine Abschlussbewertung mithilfe des Google-Formulars **„Final Assessment“ (Abschlussbewertung).** Bitte bewerten Sie das Kompetenzniveau AUSSCHLIESSLICH für den Bereich oder die Bereiche, die während der Pilotsitzung bearbeitet wurden *(Bitte achten Sie darauf, den gesamten Bereich zu bewerten, auch wenn Sie nicht alle spezifischen Teilkompetenzen bearbeitet haben)*. Verwenden Sie folgenden Link:

	Links für die Abschlussbewertung
ITALIEN	https://forms.gle/gPqtNJg7oDfNQtTd7
FRANKREICH	https://forms.gle/tnZ1ncLtaKXg7r9A7
KROATIEN	https://forms.gle/4FrT1aE4HPQiK3ar6
ÖSTERREICH	https://forms.gle/daa76RsxGKV5dfam6

Je nach dem Niveau der digitalen Kompetenzen der erwachsenen lernenden Person kann jede Trainerin/jeder Trainer bzw. jede Beraterin/jeder Berater:

- sich entscheiden, mit der erwachsenen Person die „Papierversion“ zu nutzen und die Daten am Ende in das Google-Formular hochzuladen
- sich entscheiden, das Google-Formular gemeinsam mit den Erwachsenen zu nutzen. In diesem Fall wird empfohlen, die E-Mail-Adresse der Trainerin/des Trainers bzw. der Beraterin/des Beraters zu verwenden. Am Ende der Bewertung wird ein Bericht an die angegebene E-Mail-Adresse gesendet.

Beim letzten Treffen ist es außerdem erforderlich, die erwachsene Person zu bitten, den **Zufriedenheitsfragebogen für erwachsene Lernende** auszufüllen, der unter folgendem Link verfügbar ist:

	Links für den Zufriedenheitsfragebogen für erwachsene Lernende
ITALIEN	https://forms.gle/ULpHjJ21Gz5KbCrB8
FRANKREICH	https://forms.gle/gPN3TTbkVnFv7NQx5
KROATIEN	https://forms.gle/PAHn7JwPvx5Q7M8k8
ÖSTERREICH	https://forms.gle/SSuqKsiS4L2jK8cP8

Co-funded by the European Union

Dieser Fragebogen sollte von der erwachsenen Person selbstständig ausgefüllt werden. Ist die Person jedoch nicht mit Technik vertraut, kann die Trainerin/der Trainer:

• sich entscheiden, mit der erwachsenen Person die Papierversion zu nutzen und die Daten am Ende in das Google-Formular einzugeben;

• sich entscheiden, das Google-Formular gemeinsam mit der erwachsenen Person und mit Unterstützung zu nutzen. In diesem Fall wird empfohlen, die E-Mail-Adresse der Trainerin/des Trainers bzw. der Beraterin/des Beraters zu verwenden. Am Ende der Bewertung wird ein Bericht an die angegebene E-Mail-Adresse gesendet.

Tätigkeit im Back Office

Monitoring- und Evaluationsphase

Nach Abschluss der Abschlussbewertung muss die Trainerin/der Trainer bzw. die Beraterin/der Berater das Google-Formular **„Monitoring-Tool für die Pilotphase“** ausfüllen, das unter folgendem Link verfügbar ist: https://forms.gle/3SeDqJUmxM6pPBAr8. Jede Trainerin/jeder Trainer bzw. jede Beraterin/jeder Berater sollte für jede durchgeführte Sitzung ein Monitoring-Formular ausfüllen. Führt eine Fachkraft beispielsweise eine Einzelsitzung und eine Kleingruppensitzung durch, müssen zwei Formulare ausgefüllt werden. Führt die Fachkraft fünf Einzelsitzungen durch, müssen fünf Formulare ausgefüllt werden.

Nach Abschluss aller Pilotsitzungen im Rahmen des Didactive-Projekts wird die Trainerin/der Trainer bzw. die Beraterin/der Berater außerdem gebeten, den **„Abschlussevaluationsbogen“** auszufüllen, der unter folgendem Link verfügbar ist: https://forms.gle/Wr436KUNP9J982yW9 Das Formular muss nur einmal ausgefüllt werden.

Zweck dieses Formulars ist es, qualitatives Feedback zur Lernerfahrung und zur Nutzung des Toolkits während der Pilotphase zu sammeln.

Beide Formulare wurden auf Englisch erstellt, um das Monitoring auf Projektebene zu erleichtern. Bei Bedarf können die offenen Antworten jedoch in der jeweiligen Muttersprache gegeben werden. Zur Unterstützung des Verständnisses der Fragen steht eine in die Muttersprache übersetzte Papierversion der Instrumente zur Verfügung.

INSTRUMENTE ZUR ENTWICKLUNG DER AGENCY-KOMPETENZ

Die Instrumente zur Entwicklung der Agency-Kompetenz und ihrer Teilkompetenzen wurden von den Projektpartnern in Übereinstimmung mit dem

Co-funded by the European Union

Agency-Rahmenmodell und mit den im **Blended-Course** entwickelten Inhalten gestaltet.

Die nachstehende Tabelle bietet einen Bezugsrahmen und zeigt die Relevanz jedes Instruments in Bezug auf die vier Bereiche, in die die Agency-Kompetenz im vom Projekt entwickelten Rahmenmodell unterteilt ist.

Name des Instruments	Bereiche der Agency-Kompetenz			
	Vorstellungskraft und Zukunfts-orientierung	**Mobilisierung und Handeln**	**Selbstregulation und Resilienz**	**Lernen lernen und Anpassung**
Das Hologramm von Anne Vinérier	x			x
Die Speedboot-Metapher	x			x
360°-Feedback zu persönlichen Stärken		x		
Elevator Pitch für berufliche Agency		x		
Persönliche Netzwerkkarte		x		
Agency Canvas		x		
Entwicklung eines Bewältigungsplans			x	
Werteorientierte Zielsetzung			x	
Rad des Lebens			x	
Kompetenzrekonstruktion anhand einer bedeutsamen Episode				x
Leitfaden für flexible SMART-Ziele				x
Einflusskreise				x
Arbeitsblätter zur geführten Kontextanalyse				x

Co-funded by the European Union

Name des Instruments	Bereiche der Agency-Kompetenz			
	Vorstellungskraft und Zukunfts-orientierung	**Mobilisierung und Handeln**	**Selbstregulation und Resilienz**	**Lernen lernen und Anpassung**
Lernszenario				x
Checkliste zur Bewertung eines Lern-/Erfahrungswegs				x
Lerntagebücher				x
Interviewleitfaden zur Reflexion von Lern- und Arbeitserfahrungen				x

Co-funded by the European Union

Projekt zur Entwicklung und Stärkung von Agency

Name der Trainerin/des Trainers bzw. der Berufsberaterin/des Berufsberaters	

KONTEXT:

Setting	❑ Einzelperson ❑ Kleingruppe ❑ Berufsbildungsklasse
Geben Sie den Kontext an, in dem Sie das Interventionsmodell erproben möchten	❑ Ausbildung in ..... ❑ Beratung und Arbeitsvermittlung ❑ Sonstiges .....
Ort der Aktivität	

INFORMATIONEN ZUR INTERVENTION

Anzahl der beteiligten Erwachsenen	
Beginn der Aktivität	
Voraussichtliches Ende der Aktivität	
Gesamtstunden	

Co-funded by the European Union

ERWACHSENE – Demografische Angaben	Geben Sie demografische Angaben der Teilnehmenden an (Alter, Geschlecht, ...) Für Kleingruppen oder Klassen geben Sie aggregierte Daten an (z. B. 30 % weiblich, 15 % der Teilnehmenden über 50 Jahre)
ERWACHSENE – Bildungs- und beruflicher Hintergrund	Geben Sie das Bildungsniveau und die bisherige Berufserfahrung an ... *Die Klasse / Gruppe ist ...* *Die erwachsene Person ist ...*
ERWACHSENE – Berufliche Ziele, Bedürfnisse, Erwartungen	Bildungs- und Berufsziele, Bedürfnisse, Erwartungen *Die Klasse / Gruppe ist ...* *Die erwachsene Person ist ...*

ART UND BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Aktivität	Anz. Stunden	Beschreibung
❑ **ERSTBEWERTUNG**		
❑ **ENTWICKLUNG – Erfahrungsbasierte Aktivitäten (Rollenspiele, Gruppenübungen, praktische Aktivitäten), Selbstreflexionsaktivitäten, Debriefing-Aktivitäten**		
❑ **ABSCHLUSSBEWERTUNG**		
❑ **Sonstige Aktivitäten (bitte angeben .....)**		

Co-funded by the European Union

ENTWICKELTE UND/ODER BEWERTETE TEILKOMPETENZEN

Vorstellungskraft & Zukunftsorientierung	Den Status quo analysieren und Bedürfnisse erkennen	❑
	Vorausdenken und eine Vision entwickeln	❑
	Motiviert und entschlossen sein, eine Herausforderung anzunehmen	❑
Mobilisierung & Handeln	Sich der eigenen und der kontextbezogenen Ressourcen bewusst sein und diese angemessen nutzen können	❑
	Entscheidungen treffen, Ziele setzen und einen Handlungsplan festlegen	❑
	Mit anderen zusammenarbeiten und um Unterstützung bitten	❑
	Erforderliche Aufgaben ausführen und Pläne umsetzen	❑
Selbstregulation & Resilienz	Mit Emotionen und Stress umgehen	❑
	Die eigenen Stärken und Grenzen kennen	❑
	Eine gute Gesundheit erhalten	❑
	Erforderliche Aufgaben ausführen und Pläne umsetzen	❑
Lernen lernen & Anpassung	Fortschritte beobachten	❑
	Pläne überprüfen	❑
	Die Auswirkungen von Handlungen auf das Umfeld berücksichtigen	❑
	Angemessene Anpassungen vornehmen	❑

Co-funded by the European Union

ENTWICKLUNGSMETHODEN ZUR STÄRKUNG DER TEILKOMPETENZEN

Beschreiben Sie die Methoden und Instrumente, die Sie mit Ihren Nutzerinnen und Nutzern erproben möchten

ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE

Beschreiben Sie, was Sie am Ende des Einzel-/Kleingruppen-/Klassenprojekts erreichen möchten (im Sinne des Nutzens für Ihre Nutzerinnen und Nutzer)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Das Hologramm von Anne Vinérier

Beschreibung	Das Hologramm ist ein methodisches und sich weiterentwickelndes Instrument, das Erwachsene unterstützen soll (insbesondere solche, die mit Analphabetismus oder fragilen Lernwegen konfrontiert sind). Es verfolgt einen **ganzheitlichen Ansatz**, das heißt, es betrachtet den Menschen als Ganzes. Es verwendet ein kreisförmiges Raster mit 4 Achsen und 14 Parametern, um die Stärken und Hindernisse einer Person im Leben abzubilden, und ermöglicht so ein tiefes Verständnis ihrer Gesamtsituation über rein schulische Fähigkeiten hinaus. Indem ein Chip näher zur Mitte oder zum Rand des Kreises gelegt wird, wird sichtbar, ob sich eine Person in verschiedenen Lebensbereichen in einem Zustand der „Exklusion", „Marginalität" oder „Integration" befindet. Durch das Legen der Chips auf das Hologramm konstruieren Trainerin/Trainer und lernende Person gemeinsam eine „Momentaufnahme" der Stärken und Hindernisse der lernenden Person. Letztlich zielt das Hologramm darauf ab, aktives Lernen und Agency zu fördern und lernende Personen zu befähigen, ihre eigenen Lernwege zu gestalten und mehr Kontrolle über ihre Bildung und ihr Leben insgesamt zu übernehmen.
Bezug zum Agency-Bereich	Vorstellungskraft und Zukunftsorientierung / Lernen lernen und Anpassung
Setting	Einzelperson / Kleingruppe. Auch wenn die Analyse persönlich ist (entscheidend für die Vertraulichkeit des biografischen Gesprächs), kann sie in einem Gruppensetting eingeführt werden, um Schwierigkeiten zu entstigmatisieren
Phase des Instrumenteneinsatzes	Zu Beginn des Prozesses dient es der anfänglichen „globalen Verortung" und Diagnose.
Geschätzte Dauer	3 – 6 Stunden**.** (Es erfordert Zeit für ein biografisches Gespräch und die physische Abbildung der 14 Parameter).

Co-funded by the European Union

Ziele	- Das Unsichtbare sichtbar machen: die Gesamtsituation der lernenden Person durch eine physische Karte sichtbar machen - Globale Visualisierung: eine visuelle Karte des Lebens der lernenden Person entlang von 4 Achsen erstellen: Zeit, Umfeld, Wissen und Psycho-Affektives - Profile und Bedürfnisse erkennen: feststellen, ob sich die erwachsene lernende Person in Exklusion (Überleben), Marginalität (fragil) oder Integration (stabil) befindet - Den Fokus verschieben: von einer „Defizit"-Sicht (was der Person fehlt) zu einer „Ressourcen"-Sicht (was die Person bereits weiß und hat) gelangen - Agency aufbauen/stärken: die lernende Person in die eigene Diagnose einbeziehen, damit sie versteht, warum sie „feststeckt" und wie ihre Stärken ihr helfen können. Lernenden helfen, die Kontrolle über ihren eigenen Lernweg und ihr Leben zu übernehmen - Bedürfnisse priorisieren: erkennen, welche „roten Zonen" (Hindernisse) zuerst angegangen werden müssen, um den Lernprozess zu ermöglichen
Erwartetes Ergebnis	- Ein physisches oder gezeichnetes kreisförmiges Raster, das mit Chips belegt ist. Die endgültige „Form", die durch die Chips entsteht, zeigt das „Hologramm" der lernenden Person – eine Momentaufnahme ihres Lebensgleichgewichts, die genau aufzeigt, wo in diesem Moment Unterstützung benötigt wird - Personalisierte Ausbildung: Das Hologramm dient als „Landkarte des Potenzials", um ein respektvolles, maßgeschneidertes Programm zu erstellen - Empowerment: Durch die Visualisierung ihres Hologramms wird die lernende Person zur aktiven Mitgestalterin ihres „Weges"
Beobachtungs- und Bewertungsschwerpunkt für Trainer/Beratungsfachkräfte	- Erkennt die lernende Person, dass ihre „Misserfolge" oft mit äußeren „roten Zonen" (z. B. Wohnen oder Gesundheit) zusammenhängen und nicht mit mangelnder Intelligenz?

Co-funded by the European Union

	- Ist die lernende Person in der Lage, nach der Diskussion selbst zu entscheiden, wohin sie die Chips legt? - Kann die lernende Person den am stärksten „blockierenden“ Parameter benennen? - Erkennt die lernende Person Stärken, die sie zuvor übersehen hatte? - Ist die lernende Person in der Lage, Hindernisse in den 4 Achsen zu besprechen (z. B. Mobilität, Gesundheit, Selbstwertgefühl)? - Beteiligt sich die lernende Person daran, ihre eigenen Bedürfnisse zu „priorisieren“?
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Folgen Sie den unten beschriebenen Schritten des Anwendungsprozesses - Handeln Sie als Moderatorin/Moderator, nicht als Richterin/Richter. Ziel ist die gemeinsame Konstruktion. Es gibt keine „falsche“ Platzierung; es gibt nur die Realität des Augenblicks - Die körperliche Bewegung des Legens eines Chips ist wirkungsvoll. Sie erlaubt es der lernenden Person, ihr Leben von außen zu „objektivieren“ - Beginnen Sie immer damit, die „grünen Zonen“ zu ermitteln. Sie können von einer lernenden Person nicht verlangen, sich ihren Hindernissen zu stellen, wenn sie nicht zuvor ihre eigene Stärke erkannt hat - Nutzen Sie die 14 Parameter als Leitfaden für ein Gespräch und nicht als kühlen Fragebogen

Detaillierte Umsetzungsschritte (Der Prozess)

Schritt 1: Das biografische Gespräch Die Fachkraft beginnt ein Gespräch über das Leben der lernenden Person, geleitet von den 14 Parametern (Zeit, Umfeld, Wissen, Psycho-Affektives). Ziel ist es, „Hinweise“ auf ihre Stärken und Hindernisse zu sammeln.

Schritt 2: Das Legen der Chips (Die 3 Zonen) Für jeden Parameter wird auf Grundlage des Gesprächs ein Chip auf das kreisförmige Raster gelegt; die lernende Person und die Fachkraft einigen sich darauf, wohin der Chip gelegt wird. Sie können dies auch getrennt tun und anschließend die 2 Hologramme vergleichen.

Co-funded by the European Union

Grüne Chips: stehen für Stärken**.** **Rote Chips**: stehen für Hindernisse/Bedarfe.

Die 3 Zonen sind:

- **Mitte des Kreises** (Zone A – Exklusion): schwerwiegende Schwierigkeiten, „Überlebensmodus“, vollständige Blockade.
- **Mittlerer Ring** (Zone B – Marginalität): fragile, instabile Situation, teilweise Autonomie.
- **Äußerer Rand** (Zone C – Integration): Stärke, Stabilität, vollständige Autonomie.

Am Ende dieses Schritts entsteht eine visuelle „Konstellation“. Auf Grundlage der Zone, in der sich die meisten Chips befinden, kann der lernenden Person eines der folgenden Profile zugeordnet werden. Befinden sich die meisten Chips beispielsweise in der Mitte (Zone A), wird der lernenden Person ein „Überlebens“-Profil zugeordnet.

Schritt 3: Das Profil besprechen Auf Grundlage der Zone, in der sich die meisten Chips befinden, kann der lernenden Person eines der folgenden Profile zugeordnet werden. Befinden sich die meisten Chips beispielsweise in der Mitte (Zone A), wird der lernenden Person ein „Exklusions“-Profil zugeordnet.

DIE 3 PROFILE

Exklusionsprofil (Profil A): Misserfolg, Bildungsangebote werden abgelehnt oder umgangen, keine Lernmotivation, die Gesellschaft erscheint feindselig, keine Zukunftspläne, Überlebensmodus, mitunter Anwesenheit oder Bedarf an Vermittlerinnen und Vermittlern. Kommunikationsschwierigkeiten, häufig Aggression, Leben in einem anderen Raum-Zeit-Gefüge, keine Orientierungspunkte, kein Wunsch nach Integration, Unsicherheit, die das Lernen behindert.

Marginalitätsprofil (Profil B): Diese Marginalität ist nicht selbst gewählt; die Betroffenen befinden sich zwischen Exklusion und sozialer Integration. Infolge bestimmter Ereignisse sind sie von der Integration in die Marginalität gerutscht. Sie können eine angeborene oder erworbene Beeinträchtigung haben und streben nach Autonomie sowie sozialer und beruflicher Integration. Um mit ihrem Analphabetismus zurechtzukommen, verlassen sie sich auf ihr Umfeld (Familie, Nachbarn, Freunde) oder auf Sozialarbeitende. Der Wunsch nach Ausbildung ist oft latent und muss von einer dritten Instanz ausgelöst werden (Einschulung eines Kindes, Führerschein für die Arbeit usw.). Sie sind sich ihrer Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben oder Rechnen bewusst und akzeptieren in der Regel eine Ausbildung in Kleingruppen. Sie suchen den

Co-funded by the European Union

Austausch, müssen Vertrauen in sich selbst gewinnen und wünschen sich Begleitung in ihrem Ausbildungsprozess. Ihr Ziel ist mehr Selbstständigkeit im Alltag.

Integrationsprofil (Profil C): Die Person ist in die Gesellschaft integriert, arbeitet, hat eine Familie, kommuniziert mit ihrem Umfeld und interessiert sich für aktuelle Themen. Sie ist sich ihrer Fähigkeiten und Schwächen bewusst. Sie weiß, dass es Bildungsangebote gibt, und wird die Gelegenheit ergreifen, wenn sie ihre Hemmungen überwinden kann. Ihr soziales Umfeld ist in ihrem Leben notwendig. Starke Motivation und langfristiges Engagement. Sie erkennt ihre Fortschritte und Bedürfnisse, sobald sie auftreten.

Schritt 4: Die Wechselwirkungen analysieren Wir betrachten, wie eine „rote Zone“ in der Achse Umfeld (z. B. keine Transportmöglichkeit) eine „rote Zone“ in der Achse Wissen verursachen könnte. Dies erklärt das „Warum“ der Situation der lernenden Person.

Das Hologramm von Anne Vinérier (Ein ganzheitliches Diagnoseinstrument)

ANLEITUNG

Wir werden das Leben der lernenden Person als Ganzes betrachten, wie eine Landkarte. Wir verwenden ein kreisförmiges Raster (ein Hologramm) und kleine Chips, um verschiedene Lebensbereiche darzustellen (ihre Familie, Gesundheit, ihr Wissen, ihre Wohnung usw.). Dies ist kein Test mit „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Es ist eine Möglichkeit, gemeinsam zu erkennen, was die lernende Person stark macht und was ihr im Moment Schwierigkeiten bereitet.

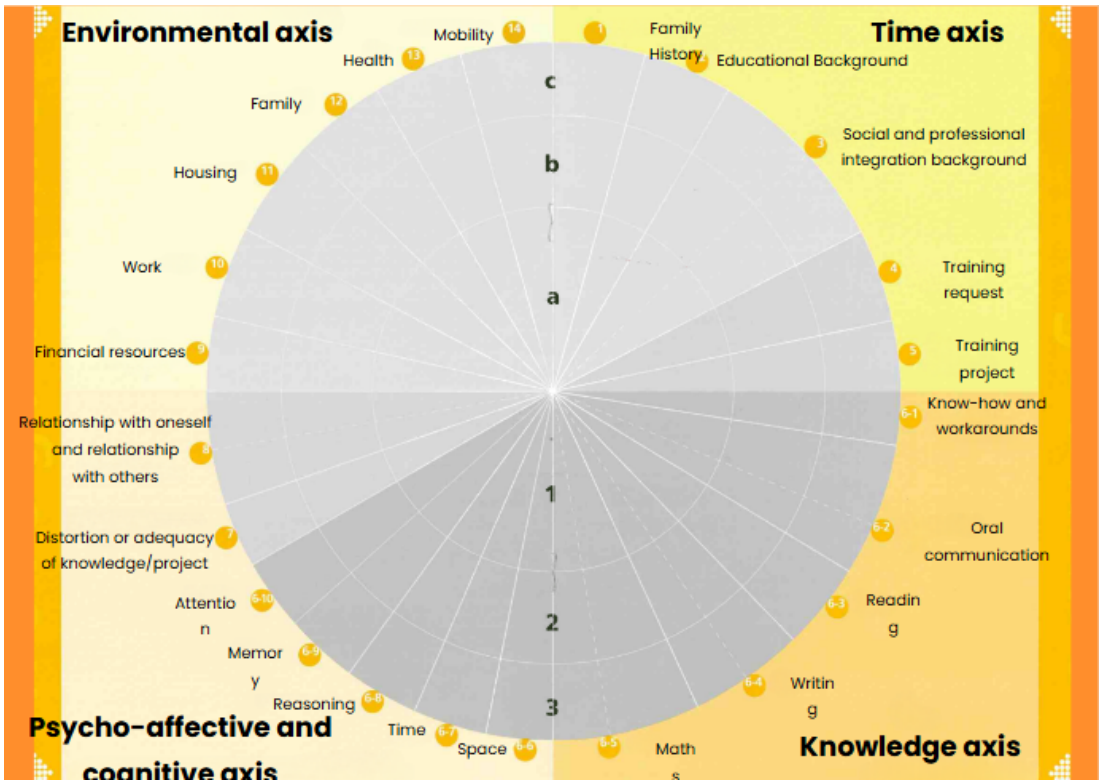
TEIL 1: DIE 4 BEREICHE DER KARTE

Wir sprechen über 4 Achsen:

- **Umfeld:** Wo Sie leben, Ihr Geld und wie Sie sich fortbewegen.
- **Zeit:** Wie Sie über Ihre Vergangenheit denken und wie Sie Ihre Zukunft sehen.
- **Wissen:** Was Sie in Ihrem Leben gelernt haben, auch außerhalb der Schule.
- **Psycho-Affektives und Kognitives (Gefühle):** Ihre Gesundheit, Ihr Selbstvertrauen und Ihre Beziehungen.

Co-funded by the European Union

Die vier Achsen:



- **Die Umfeld-Achse**: Finanzielle Ressourcen, Arbeit, Wohnen, Familie, Gesundheit, Mobilität.
- **Die Zeit-Achse:** Familiengeschichte, Bildungshintergrund und Hintergrund der sozialen und beruflichen Integration, Ausbildungswunsch und Projekt.
- **Die psycho-affektive und kognitive Achse**: Beziehung zu sich selbst und zu anderen, Verzerrung oder Angemessenheit von Wissen / Projekt, Aufmerksamkeit, Gedächtnis, Denkvermögen, Beziehung zu Zeit/Raum.
- **Die Wissens-Achse**: Know-how und Umgehungsstrategien, mündliche Kommunikation, Lesen, Schreiben, Rechnen

Die Trainerin/der Trainer nutzt das visuelle Instrument als Deutungsrahmen. Im Dialog mit der lernenden Person werden entlang der verschiedenen Achsen Markierungen gesetzt, um ihre Ausgangssituation darzustellen. Zum Beispiel:

- Hohes Selbstvertrauen → Markierung weit von der Mitte entfernt (psycho-emotionale Achse)
- Ungünstiges Umfeld → Markierung nahe der Mitte (Achse Umfeld)

Co-funded by the European Union

Mit der Zeit bewegen sich die Markierungen durch passgenaue Begleitung allmählich zum Rand des Kreises:

Nahe der Mitte = Stufe 1 (südliche Achsen) oder Stufe a (nördliche Achsen)

Weit von der Mitte = Stufe 3 (südliche Achsen) oder Stufe c (nördliche Achsen) = erreichte Autonomie

TEIL 2 – GRÜNE ZONEN DER LERNENDEN (Stärken)

Bevor wir Herausforderungen ermitteln, schauen wir uns an, was gut läuft.

Worin sind sie gut?
Welche Unterstützung haben sie in ihrem Leben?
Wo fühlen sie sich stabil und sicher?

TEIL 3 – DAS LEGEN DER CHIPS

Für jeden der 14 Parameter entscheiden wir, wohin wir den Chip legen:

A. **In die Mitte:** Wenn dieser Bereich heute sehr schwierig ist oder sie blockiert.
B. **In die Mitte (mittlerer Ring):** Wenn sie zurechtkommen, es sich aber fragil oder instabil anfühlt.
C. **Nach außen:** Wenn dieser Bereich eine Stärke für sie ist und sie sich stabil fühlen.

Es kann hilfreich sein, die folgende Beschreibung der Merkmale jedes Parameters zu berücksichtigen.

DIE ACHSE ZEIT (5 Parameter):

1. Familiengeschichte

A: Fehlen von Identität und Orientierungspunkten; materielle und emotionale Unsicherheit.

B: Frühe Verantwortung oder familiäre Sorgen, die die Verfügbarkeit zum Lernen einschränken.

C: Keine Schwierigkeiten, wobei mitunter Überbehütung den Lernwunsch einschränken kann

Co-funded by the European Union

2. Bildungshintergrund

A: Kaum bis gar keine Lese- oder Schreibfähigkeit; als „schwachsinnig“ abgestempelt, mit sehr geringem Selbstwertgefühl.

B: Teilweise Fähigkeiten in Grundlagenfächern; unregelmäßiger Schulbesuch oder Misserfolg, der zu mangelndem Selbstvertrauen führt.

C: Fähigkeiten wurden erworben, aber durch Nichtnutzung verloren; Unbehagen wird oft verbal geäußert.

3. Hintergrund der sozialen und beruflichen Integration

A: Keine Berufserfahrung; im Augenblick lebend, ohne die Fähigkeit vorauszuplanen.

B: Arbeit über sozialpolitische Beschäftigungsmaßnahmen; erschwerter Zugang zu Autonomie aufgrund prekärer Situationen.

C: Berufserfahrung in Unternehmen; verfügt über soziale Orientierungspunkte, die die Persönlichkeit strukturieren.

4. Ausbildungswunsch

A: Wunsch nicht formuliert (Scham und geringes Selbstwertgefühl verhindern die Formulierung des Wunsches; mitunter ist der Wunsch institutionell, z. B. der Vertrag zum aktiven Solidareinkommen).

B: Wunsch mit einer Vermittlungsinstanz formuliert (die Person hat einen impliziten Wunsch).

C: Wunsch ausdrücklich formuliert (relativ selten)

5. Ausbildungsprojekt

A: Bezug zum Alltag und zur grundlegenden Autonomie (z. B. „sich nicht mehr schämen“).

B: Bezug zum Schulsystem für eine „Auffrischung“ (z. B. „Kindern helfen“).

C: Bezug zu einem beruflichen Projekt oder einer Berufsausbildung (z. B. „Vorbereitung auf den Führerschein“)

DIE ACHSE WISSEN (1 Parameter):

6. Der Parameter Wissen ist in 10 unterteilt: 6.1 bis 6.5 liegen auf dieser Achse

6.1 Know-how und Umgehungsstrategien: A: nutzt Umgehungsstrategien; B: nutzt Umgehungsstrategien und Know-how; C: nutzt Fachwissen.

Co-funded by the European Union

6.2 Mündliche Kommunikation

A: unstrukturierte Sätze; B: einfache, kurze Sätze; C: komplexe Sätze

6.3 Lesen

A: kein Lesen oder nur Überlebenswörter; B: liest Alltagssätze langsam; C: versteht einfache Texte

6.4 Schreiben

A: kein Schreiben / nur Abschreiben; B: einfache Sätze mit vielen Fehlern; C: Verschriftlichung gesprochener Sprache

6.5 Rechnen / Mathematik

A: Zählen ohne Zehnersystem; B: beherrscht Addition/Multiplikation und Problemlösung; C: beherrscht Subtraktion/Division und Umrechnungen

DIE PSYCHO-AFFEKTIVE UND KOGNITIVE ACHSE (3 Parameter)

6. Der Parameter Wissen ist in 10 unterteilt: 6.6 bis 6.10 liegen auf dieser Achse

6.6 Raum

A: grundlegende Orientierungspunkte (oben/unten); B: Beherrschung von Blattraum/Karten; C: fortgeschrittene Orientierungspunkte

6.7 Zeit

A: unmittelbare Zeit (aktuelles Datum); B: Chronologie und Kalender; C: Projektion in die Zukunft

6.8 Denkvermögen

A: unmittelbarer Fokus; B: Klassifikation nach einem Kriterium; C: Klassifikation nach mehreren Kriterien/Deduktion

6.9 Gedächtnis

A: sensorisch; B: Kurzzeitgedächtnis; C: Langzeitgedächtnis

6.10 Aufmerksamkeit

A: kurze Spanne; B: kurze Zeiträume; C: anhaltende Konzentration

7. Verzerrung oder Angemessenheit von Wissen/Projekt

A: erhebliche Verzerrung (starke Ab- oder Überbewertung).

B: geringere Verzerrung (falsche Wahrnehmung von Leistungen).

C: Angemessenheit.

Co-funded by the European Union

8. Beziehung zu sich selbst und Beziehung zu anderen (1 Parameter, in 2 unterteilt)

8.1 Beziehung zu sich selbst

A: sehr negatives Selbstbild/Scham; B: mangelndes Selbstvertrauen; C: Verlegenheit, aber Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit

8.2 Beziehung zu anderen

A: Rückzug/keine Kommunikation; B: Kommunikation auf ein eingeschränktes Netzwerk begrenzt; C: Einbeziehung des „Unbekannten“

DIE ACHSE UMFELD (6 Parameter):

9. Finanzielle Ressourcen

A: ohne Ressourcen.

B: prekäre Ressourcen.

C: regelmäßige Ressourcen

10. Arbeit

A: keine Arbeit oder nicht gemeldete/illegale Arbeit.

B: Arbeit über sozialpolitische Beschäftigungsmaßnahmen.

C: reguläre Arbeit

11. Wohnen

A: Obdachlosigkeit, Besetzung oder Notunterkunft.

B: Wiedereingliederungseinrichtungen, Institutionen oder minderwertiger Wohnraum.

C: stabiler Wohnraum

12. Familie

A: keine familiären Bindungen oder Beziehungsabbruch.

B: Alleinerziehendenfamilie.

C: Familienleben mit unterhaltsberechtigten Kindern

13. Gesundheit

A: schlechte Gesundheit oder Substanzabhängigkeit; fehlendes Problembewusstsein.

B: spezifische Probleme (Sehen, Hören, Legasthenie).

C: gute Gesundheit.

Co-funded by the European Union

14. Mobilität

A: keine Nutzung von Verkehrsmitteln.

B: Nutzung mindestens eines bekannten Verkehrsmittels (Fahrrad, Bus).

C: Nutzung individueller Verkehrsmittel, die einen Führerschein erfordern; organisierte Fortbewegung

TEIL 4 – DAS GESAMTBILD

Sobald die Chips gelegt sind, betrachten Sie die „grünen“ und „roten“ Zonen:

In welchem Bereich fühlen Sie sich am stärksten? (Ihre grüne Zone).
Welchen Bereich müssen wir zuerst „freischalten“, um Ihnen beim Vorankommen zu helfen?
Schauen Sie sich Ihre Karte an. Welcher „rote Chip“ in der Mitte ist der schwerste? Was können wir gemeinsam tun, um ihn ein kleines Stück in Richtung Mitte zu bewegen?

Tipps für die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberaterin/den Berufsberater:

Achten Sie auf die Reaktion der lernenden Person, wenn sie die in der Mitte oder am Rand konzentrierten Chips sieht und wenn sie erkennt, dass sie mehr „Grün“ hat als gedacht.

Ermitteln Sie die „strategische Stärke“, die als Hebel für die ersten Ausbildungsschritte dient (jene, die der lernenden Person hilft, wieder Vertrauen zu fassen)

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberaterin/den Berufsberater (optional)

Co-funded by the European Union

Die Speedboot-Metapher

Beschreibung	Das Speedboot ist eine visuelle Coaching-Methode, die eine maritime Metapher nutzt, um einer lernenden Person zu helfen, sich ihre Zukunft vorzustellen und einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln. In dieser Übung ist die lernende Person nicht nur Teilnehmende; sie ist die Kapitänin/der Kapitän des Bootes. Indem sie ihre Situation zeichnet, externalisiert die lernende Person ihre Gedanken: Ziele werden zu „Inseln“, Stärken werden zu „Wind“ und Probleme/Hindernisse werden zu „Ankern“. Dieser visuelle Ansatz macht abstrakte Gefühle greifbar und handhabbar und ermöglicht es der lernenden Person, über ihre aktuelle Situation nachzudenken, auf ein gewähltes Ziel zuzusteuern, Hindernisse proaktiv zu bewältigen und ein Ziel für die Zukunft zu bestimmen. Er hilft Lernenden, sich wieder mit ihren tiefen Beweggründen zu verbinden, indem sie die Frage beantworten: „Warum steuere ich auf genau diese Insel zu?“
Bezug zum Agency-Bereich	Vorstellungskraft und Zukunftsorientierung / Lernen lernen und Anpassung
Setting	Einzelperson / Kleingruppe. Es kann für Gruppen mit mehreren Moderierenden/Trainerinnen und Trainern angepasst oder in der Einzelarbeit eingesetzt werden. Die Einzelarbeit ermöglicht jedoch einen tiefen, persönlichen Dialog zwischen der Trainerin/dem Trainer und der lernenden Person.
Phase des Instrumenteneinsatzes	Zu Beginn oder während des Prozesses. Sie folgt in der Regel auf die anfängliche Diagnosephase, um die lernende Person von der Reflexion zur Handlungsplanung zu führen, oder eignet sich ideal, um Bewegung anzustoßen, wenn eine lernende Person das Gefühl hat, festzustecken, oder über ihre nächsten Schritte unsicher ist.
Geschätzte Dauer	1,5 – 2 Stunden

Co-funded by the European Union

Ziele	- Sich die Zukunft vorstellen: der lernenden Person helfen, aus ihrem aktuellen „Nebel“ herauszutreten und sich ein klares, motivierendes Ziel vorzustellen (die Trauminsel). - Die aktuelle Situation analysieren: die Metapher nutzen, um zu erkennen, was die Reise derzeit unterstützt (Segel) und was sie derzeit behindert (Anker). - Bewegung auslösen: einen statischen Zustand des „Feststeckens“ in einen dynamischen Zustand des „Segelns“ verwandeln, indem ein großes Ziel in kleine, erreichbare Schritte zerlegt wird (Zwischeninseln). - Agency und Eigenverantwortung fördern: die Haltung der lernenden Person von einem „Objekt“ ihrer Probleme zur „Kapitänin/zum Kapitän“ verschieben, die/der Entscheidungen trifft und das Schiff steuert. - Resilienz aufbauen: künftige Risiken (Haie) antizipieren und „Plan-B“-Strategien vorbereiten, damit sich die lernende Person auf Herausforderungen vorbereitet fühlt. - Lernenden helfen, die Bestandteile eines individuellen Handlungsplans zu erkennen und zu unterscheiden. - Hindernisse objektivieren, indem sie externalisiert werden (die „Anker“). - Die Motivation steigern, indem die „Trauminsel“ visualisiert und handhabbare „Zwischeninseln“/Häfen (Meilensteine) geschaffen werden.
Erwartetes Ergebnis	- Ein individueller Fahrplan (die Zeichnung), den die lernende Person behält. Er dient als visueller Vertrag und als Erinnerung an ihre Stärken, ihr Unterstützungssystem (die Crew) und ihre unmittelbar nächsten Schritte hin zu einem klaren Endziel. - Klärung der Ziele: der Übergang von einem vagen Wunsch zu einer klaren, erreichbaren „Trauminsel“ mit definierten Meilensteinen (Zwischeninseln). - Wiederherstellung von Agency: eine messbare Veränderung in der Haltung der lernenden Person –

Co-funded by the European Union

	vom passiven Zustand („Ich stecke fest“) hin zur aktiven Rolle als „Kapitänin/Kapitän“ der eigenen Reise. - Handlungsverpflichtung: eine konkrete Vereinbarung über den „ersten Schritt“, der innerhalb der nächsten Woche unternommen wird, damit das Instrument zu unmittelbarer Bewegung im echten Leben führt. - Gesteigertes Selbstvertrauen: das Erkennen der inneren „Segel“ (Stärken) und der „Sonne“ (vergangene Erfolge) als verlässlicher Treibstoff für die Zukunft.
Beobachtungs- und Bewertungs-schwerpunkt für Trainer/Beratungsfach kräfte	- Fähigkeit, Erfahrungen konkret und reflektiert zu beschreiben - Grad der Selbstwahrnehmung und Einbindung in den Prozess: Ist die lernende Person in der Lage, innere Stärken zu erkennen, die sie zuvor nicht wahrgenommen hatte? - Entwicklung von Selbstvertrauen und Handlungsfähigkeit während der Übung - Klarheit des Ziels: Wie klar kann die lernende Person ihre Insel beschreiben?
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Flexibilität der Hilfsmittel: Dieses Instrument kann je nach Vorliebe der lernenden Person und je nach Setting auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden - Verwenden Sie ein großes leeres Blatt (A3 oder Flipchart) und farbige Stifte, damit die lernende Person ihr eigenes Boot und Umfeld von Grund auf zeichnen kann. Das maximiert die Eigenverantwortung. - Stellen Sie eine vorgedruckte Vorlage bereit (das „Speedboot-Modell“), in die die lernende Person die verschiedenen Abschnitte einfach einträgt. - Verwenden Sie Haftnotizen an einer Wand, auf der ein großes Speedboot gezeichnet ist. So kann die lernende Person ihre „Anker“ oder „Schritte“ im Verlauf der Reflexion physisch verschieben. - Die Fachkraft ist eine Begleiterin/ein Begleiter und kann das Gespräch lenken, aber die lernende Person muss den Stift führen. Wenn die lernende Person es zeichnet, gehört es ihr. Die lernende Person kennt ihr Leben und ihre Wünsche am besten.

Co-funded by the European Union

	- Beginnen Sie mit dem Ziel (dem Traum), dann mit den Segeln (Stärken), und gehen Sie erst dann auf die Anker (Hindernisse) ein, wenn sich die lernende Person durch ihre Ressourcen „gestärkt“ fühlt. Mit dem Positiven zu beginnen, baut psychologisches Kapital auf - Zerlegen Sie große Ziele in „Zwischeninseln“, um durch kleine Erfolge Dopaminschübe auszulösen; so gehen die Lernenden mit dem Gefühl „Ich schaffe das“ nach Hause - Erinnern Sie die lernende Person daran, dass ein Anker nur ein Gewicht ist – keine Mauer. Er kann mit der richtigen Strategie gelichtet werden.

Die Speedboot-Metapher: Ihre Reise kartieren

ANLEITUNG

Heute zeichnen wir eine Karte Ihres Projekts. Diese Übung hilft Ihnen, Ihre aktuellen Bedürfnisse in eine klare Reise in die Zukunft zu verwandeln. Stellen Sie sich vor, dass **SIE das Speedboot sind/ die Kapitänin/der Kapitän** dieses Bootes. Wir bestimmen, wohin Sie wollen, was Ihren Motor antreibt und welche Gewichte wir lichten müssen, um Sie dorthin zu bringen. Die Trainerin/der Trainer ist Ihre Co-Pilotin/Ihr Co-Pilot und hilft Ihnen, die Karte klar zu sehen. Gemeinsam schauen wir uns an, wohin Sie wollen und wie Sie dorthin gelangen.

DIE SZENE SETZEN: Stellen Sie sich vor, dass Sie das Speedboot / die Kapitänin bzw. der Kapitän dieses Bootes sind. Der Ozean ist das aktuelle Umfeld.

Zu stellende Fragen:

TEIL 1 – DAS ZIEL (DIE INSEL): WOHIN GEHEN WIR?

Die Trauminsel (Ihr Ziel): Wenn alles perfekt liefe, wo wären Sie in 6 Monaten? (oder weniger/mehr: flexibel und je nach Ihren Wünschen)

Was würden Sie tun? Zeichnen/beschreiben Sie diese Insel**.**

Co-funded by the European Union

TEIL 2 – WAS TREIBT IHR BOOT AN? WAS BRINGT SIE IN BEWEGUNG?

Die Segel und der Wind (Ihre Stärken): Worin sind Sie gut? Was treibt Sie an? Das sind Ihre inneren Kräfte. Welche Eigenschaften helfen Ihnen, voranzukommen? Schreiben Sie diese in die Segel und in den Wind, der Ihr Boot vorwärtsbewegt.

Die Crew (Ihre Unterstützung): Wer ist mit Ihnen an Bord? Familie, Freunde oder Mentorinnen und Mentoren, die Ihnen beim Segeln helfen. Schreiben Sie ihre Namen neben die Segel.

Die Sonne: Schreiben Sie eine Sache auf, die Ihnen bereits gelungen ist. Das ist das Licht, das die Reise hell hält!

TEIL 3 – WAS HÄLT SIE ZURÜCK? DIE GEWICHTE ERKENNEN

Die Anker (Hindernisse): Was hält Sie heute davon ab, sich zu bewegen? (z. B. „keine Transportmöglichkeit“, „mangelndes Selbstvertrauen“). Indem wir sie benennen, können wir entscheiden, welchen Anker wir zuerst lichten.

Die Haie (Risiken): Wovor haben Sie Angst, dass es passieren könnte? Wenn ein „Hai“ auftaucht, was ist Ihr Notfallplan (Plan B)?

Strategie: Fragen Sie bei jedem Anker: „Wie können wir ihn lichten?“ (umsetzbare Lösungen).

TEIL 4 – DIE REISE: IHRE ERSTEN SCHRITTE / DIE ROUTE PLANEN

Zwischeninseln (die Meilensteine): Der Ozean ist groß. Welche erste kleine Insel können Sie bis nächste Woche erreichen? Das ist Ihr erster Sieg. Welche ist die zweite? Zeichnen Sie diese kleineren Inseln zwischen Ihrem Boot und Ihrem Ziel.

Co-funded by the European Union

DEBRIEFING-PHASE (nach der Aktivität):

Dies ist der wichtigste Teil, um sicherzustellen, dass die lernende Person mit einem Gefühl von Agency aus der Übung geht. Die Fachkraft stellt reflektierende Fragen:

- Kontrollgefühl: „Haben Sie beim Blick auf diese Karte eher das Gefühl, die Kapitänin/der Kapitän Ihrer Reise zu sein als vor einer Stunde?“
- Priorisierung: „Welchen dieser Anker werden Sie zuerst lichten? Was ist Ihre allererste Bewegung?“
- Plan B: „Wenn auf Ihrem Weg zur ersten Insel ein Hai auftaucht, was ist Ihr Plan B?“

Tipps für die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberaterin/den Berufsberater:

Beobachten Sie den Wandel der lernenden Person vom „Objekt“ ihrer Probleme zur „Kapitänin/zum Kapitän“ ihres Projekts

Wie hat die lernende Person auf die Metapher reagiert?

Welchen „Anker“ hat sie beschlossen, zuerst zu lichten?

Erkennen Sie, ob die lernende Person sich am Ende der Sitzung stärker „in Kontrolle“ (Agency) fühlte.

Achten Sie auf die Energieveränderung der lernenden Person, wenn sie über ihre „Segel“ im Vergleich zu ihren „Ankern“ spricht.

Notieren Sie die konkrete „erste Insel“, die die lernende Person zu erreichen versprochen hat.

Beobachten Sie den Wandel von „Ich kann nicht“ zu „Ich werde“.

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberaterin/den Berufsberater (optional)

.....

.....

Co-funded by the European Union

360°-Feedback zu persönlichen Stärken

Beschreibung	Dieses Instrument unterstützt Erwachsene dabei, ihre Stärken durch eine strukturierte Kombination aus Selbsteinschätzung und externem Feedback zu erkennen. Die Teilnehmenden reflektieren zunächst über ihre eigenen Kompetenzen und bitten anschließend Menschen aus verschiedenen Lebensbereichen – Familie, Freunde, Kolleginnen und Kollegen oder Mentorinnen und Mentoren –, die Stärken zu benennen, die sie beobachten. In einer anschließenden Beratungssitzung werden das Selbstbild und das Fremdbild verglichen und besprochen. Dieser dialogische Prozess hilft, „unsichtbare“ Stärken sichtbar zu machen, stärkt das Selbstvertrauen und schafft eine realistische Grundlage für aktive Mobilisierung und berufliches Handeln.
Bezug zum Agency-Bereich	Mobilisierung und Handeln
Setting	Einzelperson (1:1-Beratungssitzung)
Phase des Instrumenten-einsatzes	Während des Prozesses / In einem Moment des Übergangs oder der Entscheidungsfindung
Geschätzte Dauer	Sitzung 1: 30–40 Minuten (Selbsteinschätzung + Einweisung zum externen Feedback) / Sitzung 2: 45–60 Minuten (Vergleich und Reflexion)
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, Kompetenzen zu erkennen, die sie an sich selbst möglicherweise nicht wahrnehmen - Konkrete externe Perspektiven von vertrauten Personen einholen - Selbstvertrauen und ein realistisches Selbstbild als Handlungsgrundlage aufbauen - Agency stärken durch die Erfahrung, von anderen gesehen und wertgeschätzt zu werden

Co-funded by the European Union

Erwartetes Ergebnis	- Eine abgeschlossene Selbsteinschätzung - Feedbackbögen von mindestens 3 Personen aus verschiedenen Kreisen - Eine gemeinsam mit der Beraterin/dem Berater besprochene Vergleichskarte - Gesteigertes Bewusstsein für übertragbare Stärken und Handlungsbereitschaft
Beobachtungs- und Bewertungs-schwerpunkt für Trainer/Beratungsfach kräfte/Praktiker	- Diskrepanz oder Übereinstimmung zwischen Selbstwahrnehmung und externem Feedback - Fähigkeit, positives Feedback anzunehmen, ohne es abzutun - Entstehendes Narrativ über persönliche Stärken - Grad an Selbstvertrauen und Engagement bei der Besprechung der nächsten Schritte
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Erklären Sie den Teilnehmenden klar, wie sie ihre Feedbackgebenden einweisen - Fördern Sie Vielfalt in den drei Kreisen: mindestens eine Person aus dem persönlichen Leben, eine aus Arbeit oder Ausbildung, eine aus einem anderen Kontext. Nutzen Sie in Sitzung 2 den Vergleich als Gesprächseinstieg, nicht als Bewertungsübung - Achten Sie besonders auf Stärken, die im Feedback anderer auftauchen, aber in der Selbsteinschätzung fehlen – dies sind die „unsichtbaren“ Stärken, die es zu erkunden lohnt - Kombinieren Sie es mit dem Elevator Pitch oder der Persönlichen Netzwerkkarte als Folgeinstrumente

Referenz für die Beraterin/den Berater: Kompetenzliste mit Beschreibungen

Dieses Blatt ist ausschließlich für die Beraterin/den Berater bestimmt. Nutzen Sie es, um Teilnehmenden oder Feedbackgebenden, die sich über einen Begriff unsicher sind, jede Kompetenz auf der Liste zu erklären. Geben Sie es nicht aus – behalten Sie es als Ihre Arbeitsreferenz während beider Sitzungen.

1. **Kritisches Denken** — Informationen hinterfragen, Dinge nicht für bare Münze nehmen, nach Belegen suchen, bevor man sich eine Meinung bildet.

Co-funded by the European Union

2. **Problemerkennung** — Bemerken, wenn etwas nicht stimmt oder nicht funktioniert, sogar bevor andere es tun.
3. **Analytisches Denken** — Eine Situation in ihre Bestandteile zerlegen, um sie besser zu verstehen.
4. **Informationen sammeln und nutzen** — Relevante Informationen finden und wissen, wie man sie praktisch anwendet.
5. **Informationen verknüpfen und einordnen** — Zusammenhänge zwischen verschiedenen Informationen erkennen und daraus Schlüsse ziehen.
6. **Nach Verbesserungen suchen** — Sich stets fragen „Ginge das besser?“ und danach handeln.
7. **Vorausdenken – bedenken, was passieren könnte** — Die Folgen von Entscheidungen antizipieren, bevor man handelt.
8. **Ideen entwickeln** — Regelmäßig neue Ideen hervorbringen und sie mit anderen teilen.
9. **Kreatives Denken** — Unerwartete oder originelle Lösungen für Probleme finden.
10. **Originalität** — Eine persönliche, unverwechselbare Herangehensweise an Arbeit oder Situationen einbringen.
11. **Offenheit für neue Ideen** — Wirklich bereit sein, Perspektiven oder Ansätze zu berücksichtigen, die sich von den eigenen unterscheiden.
12. **Initiative ergreifen und Dinge anstoßen** — Nicht warten, bis man aufgefordert wird – erkennen, was zu tun ist, und es tun.
13. **Aktives Lernen** — Aktiv neues Wissen und neue Fähigkeiten suchen, nicht nur aufnehmen, was angeboten wird.
14. **Neugier und Freude am Lernen** — Echtes Interesse daran, zu verstehen, wie Dinge funktionieren und warum.
15. **Eigenständiges Denken** — Sich eine eigene Meinung bilden und nicht einfach der Masse folgen.
16. **Offenheit für Veränderung** — Veränderte Umstände annehmen und sich ihnen anpassen, ohne übermäßigen Widerstand.
17. **Flexibilität** — Pläne, Ansätze oder Verhaltensweisen anpassen, wenn die Situation es erfordert.
18. **Planung und Organisation** — Prioritäten setzen, Zeit einteilen und Aufgaben wirksam strukturieren.
19. **Autonomie** — Selbstständig arbeiten, ohne ständige Anleitung oder Aufsicht zu benötigen.

Co-funded by the European Union

20. **Stressresistenz** — Unter Druck oder in schwierigen Situationen Gelassenheit und Wirksamkeit bewahren.
21. **Entschlossenheit** — An einem Ziel festhalten, auch wenn es schwierig wird oder Fortschritte langsam sind.
22. **Verantwortungsbewusstsein** — Verantwortung für das eigene Handeln und dessen Folgen übernehmen.
23. **Mehrere Aufgaben bewältigen** — Mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen, ohne Qualität oder Fokus zu verlieren.
24. **Kommunikation** — Ideen klar ausdrücken und anderen aktiv zuhören.
25. **Teamarbeit** — Wirksam zu einer Gruppe beitragen, andere unterstützen und Aufwand teilen.
26. **Beziehungen aufbauen** — Positive, vertrauensbasierte Verbindungen zu anderen schaffen und pflegen.
27. **Durchsetzungsvermögen** — Die eigenen Bedürfnisse, Meinungen und Grenzen klar und respektvoll ausdrücken.
28. **Kollegialität** — Eine verlässliche, kooperative und unterstützende Präsenz im Arbeits- oder Lernumfeld sein.
29. **Mitgefühl** — Aufrichtige Fürsorge und Empathie für die Situationen und Schwierigkeiten anderer zeigen.
30. **Führung** — Andere auf ein gemeinsames Ziel hin anleiten, unterstützen und motivieren.
31. **Verhandlungsgeschick** — Bei unterschiedlichen Interessen oder Meinungen für alle akzeptable Lösungen finden.
32. **Andere inspirieren oder motivieren** — Einen positiven Einfluss auf Energie, Selbstvertrauen oder Engagement anderer haben.
33. **Digitale Kompetenzen** — Digitale Werkzeuge, Geräte und Plattformen im Alltag oder im beruflichen Kontext wirksam nutzen.
34. **Schwierige Probleme lösen** — Komplexe oder ungewohnte Herausforderungen systematisch und ruhig bewältigen.
35. **Risikobereitschaft** — Bereit sein, Neues auszuprobieren oder Entscheidungen zu treffen, auch wenn das Ergebnis ungewiss ist.
36. **Stets bestrebt, es besser zu machen** — Die eigene Leistung fortlaufend reflektieren und nach Wachstumsmöglichkeiten suchen.
37. **Hingabe** — Sich einer Aufgabe, Rolle oder einem Ziel mit anhaltendem Einsatz und Sorgfalt voll widmen.

Co-funded by the European Union

Elevator Pitch für berufliche Handlungsfähigkeit

Beschreibung	Dieses Instrument unterstützt Erwachsene dabei, ihre erkannten Stärken in eine selbstbewusste, mündliche Selbstpräsentation zu übersetzen. Aufbauend auf den Stärken, die mit dem Instrument „360°-Feedback“ entdeckt wurden, bereiten die Teilnehmenden eine 60-sekündige Vorstellung vor und üben sie: wer sie sind, was sie können und was sie suchen. Durch eine strukturierte Vorbereitung und ein Rollenspiel in der Kleingruppe gehen die Lernenden vom Wissen um ihre Stärken zum aktiven Kommunizieren dieser Stärken über – ein zentraler Schritt zu beruflicher Mobilisierung und Handlungsfähigkeit.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Mobilisierung und Handeln
Rahmen	Kleingruppe – Klasse
Phase der Anwendung des Instruments	Während des Prozesses / nach dem Instrument „360°-Feedback zu persönlichen Stärken“
Geschätzte Dauer	1 Einheit: 1,5 Stunden (Vorbereitung: 30 Min. / Rollenspiel: 45 Min. / Nachbesprechung in der Gruppe: 15 Min.)
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, ihre Stärken und Ziele klar und selbstbewusst zu formulieren - Selbstpräsentation in einem sicheren und unterstützenden Umfeld üben - Bereitschaft für reale Begegnungen mit Mentorinnen und Mentoren, Trainerinnen und Trainern oder Arbeitgebern aufbauen - Handlungsfähigkeit durch die Erfahrung stärken, gehört und ernst genommen zu werden
Erwartetes Ergebnis	- Ein vorbereiteter und vorgetragener 60-Sekunden-Pitch

Co-funded by the European Union

	- Mehr Sicherheit in der mündlichen Selbstpräsentation - Eine gemeinsame Gruppenerfahrung des aktiven Eintretens für sich selbst
Beobachtungs- und Evaluations-schwerpunkte für Trainerinnen/Trainer und Beratungsfachkräfte	- Fähigkeit, persönliche Stärken zu erkennen und mündlich zu kommunizieren - Grad an Sicherheit und Gelassenheit während des Rollenspiels - Fähigkeit, den Pitch an ein bestimmtes Szenario und Gegenüber anzupassen - Entwicklung der Selbstpräsentation zwischen Vorbereitung und Vortrag
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Setzen Sie dieses Instrument nach der 360°-Feedback-Einheit ein, wenn die Teilnehmenden bereits ihre 3–5 identifizierten Stärken vorliegen haben - Schaffen Sie vor dem Start eine sichere und wertungsfreie Gruppenatmosphäre – normalisieren Sie Unvollkommenheit und Nervosität - Ermutigen Sie die Teilnehmenden zu sprechen statt vorzulesen – das Raster ist eine Stütze, kein Skript - Konzentrieren Sie sich in der Nachbesprechung darauf, was funktioniert hat und was sich anders angefühlt hat als sonst, nicht auf Fehler - Wenn die Gruppe bereit ist, kann die Aktivität mit einer anderen Szenariokarte zur weiteren Übung wiederholt werden

ELEVATOR PITCH FÜR BERUFLICHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT Leitfaden für die Moderation

VOR DER EINHEIT

Diese Aktivität funktioniert am besten, wenn die Teilnehmenden das Instrument „360°-Feedback zu persönlichen Stärken“ bereits abgeschlossen haben und ihre Liste mit 3–5 identifizierten Stärken mitbringen. Ist das nicht der Fall, planen Sie zu Beginn zusätzliche 15–20 Minuten für eine kurze individuelle Reflexion über Stärken ein, bevor Sie zum Vorbereitungsraster übergehen.

Richten Sie den Raum so ein, dass die Teilnehmenden in der Vorbereitungsphase individuell arbeiten und anschließend in eine Rollenspiel-Anordnung wechseln

Co-funded by the European Union

können – idealerweise Paare oder Kleingruppen zu dritt, mit einer Person, die pitcht, einer Person in der Mentorenrolle und einer beobachtenden Person.

Drucken bzw. schneiden Sie die Szenariokarten im Voraus zu. Jede Person zieht oder erhält unmittelbar vor Beginn des Rollenspiels eine Karte – nicht während der Vorbereitung. Das ist beabsichtigt: Teil der Übung ist das spontane Anpassen.

AUFBAU DER EINHEIT

Phase 1 – Einführung *(10 Minuten)*

Erklären Sie die Aktivität in einfachen Worten. Vermeiden Sie das Wort „Auftritt", wenn die Gruppe angespannt ist – verwenden Sie stattdessen „Vorstellung" oder „Gesprächseinstieg".

Sagen Sie zum Beispiel: *„Wir alle stellen uns jeden Tag vor – beim Bewerbungsgespräch, beim Kennenlernen neuer Menschen, wenn wir um Hilfe bitten. Diese Übung gibt Ihnen die Gelegenheit, das auf eine Weise zu üben, die klar und selbstbewusst ist und zu Ihnen passt."*

Normalisieren Sie Nervosität ausdrücklich. Sagen Sie der Gruppe, dass Unbehagen Teil der Übung ist und kein Zeichen dafür, dass etwas nicht stimmt.

Phase 2 – Individuelle Vorbereitung *(30 Minuten)*

Teilen Sie das Vorbereitungsraster aus. Die Teilnehmenden arbeiten individuell und in Stille. Gehen Sie durch den Raum und bieten Sie Unterstützung an, wenn jemand nicht weiterkommt – besonders bei Schritt 2 (Stärken) oder Schritt 3 (was sie suchen). Nutzen Sie offene Fragen statt Vorschlägen:

- *Was ist für diese Person am wichtigsten über Sie zu wissen?*
- *Wenn Sie nur eine Sache über sich sagen könnten – welche wäre das?*
- *Womit möchten Sie aus diesem Gespräch herausgehen?*

Korrigieren oder verbessern Sie die Inhalte der Teilnehmenden nicht – der Pitch muss ihrer bleiben.

Phase 3 – Rollenspiel *(45 Minuten)*

Teilen Sie die Szenariokarten aus. Geben Sie den Teilnehmenden 2 Minuten Zeit, ihre Karte zu lesen und sich auf das Szenario einzustellen.

Jede Person trägt ihren Pitch der Person in der Mentorenrolle vor. Die beobachtende Person hört zu, ohne zu unterbrechen. Lassen Sie nach jedem Pitch 2–3 Minuten für eine informelle Rückmeldung im Paar oder Trio – was angekommen ist, was klar war, wovon sie gerne mehr hören würden – bevor gewechselt wird.

Co-funded by the European Union

KARTE 1 🟦 Ihr Szenario

Sie sind bei einem kurzen Treffen, das Ihre Bildungseinrichtung organisiert hat. Ihnen gegenüber sitzt **Marina**, eine Mentorin, die mit Erwachsenen arbeitet, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Sie stellt ihre Zeit freiwillig zur Verfügung, um Menschen zu treffen, die eine neue Richtung suchen.

Marina hat etwa 60 Sekunden Zeit bis zu ihrem nächsten Termin. Sie lächelt und sagt: *„Also – erzählen Sie mir ein wenig über sich. Wer sind Sie und was suchen Sie?“*

KARTE 2 🟩 Ihr Szenario

Sie nehmen an einer kurzen Informationsveranstaltung einer lokalen Bildungseinrichtung teil. Am Ende kommt einer der Trainer – **Tomás** – auf Sie zu. Er leitet Kurse in Ihrem Interessensgebiet und vermittelt Teilnehmende manchmal an lokale Arbeitgeber.

Er wirkt aufrichtig interessiert. Er sagt: *„Ich glaube, wir haben noch nicht miteinander gesprochen. Was führt Sie hierher – worauf arbeiten Sie hin?“*

KARTE 3 🟨 Ihr Szenario

Sie wurden zu einem kleinen informellen Treffen eingeladen, das Ihre Beratungsstelle organisiert hat – einige Fachleute aus verschiedenen Branchen sind gekommen, um Programmteilnehmende kennenzulernen. Eine von ihnen, Elif, arbeitet in einem Bereich, der Sie interessiert. Sie ist herzlich und zugänglich.

Sie wendet sich Ihnen zu und sagt: *„Ich lerne bei solchen Gelegenheiten immer gerne Menschen kennen. Was ist Ihre Geschichte – worin sind Sie gut und wo möchten Sie hin?“*

KARTE 4 🟧 Ihr Szenario

Sie haben ein Folgegespräch mit **Jan**, einem Trainer, der Sie während eines kürzlichen Workshops bei der Arbeit erlebt hat. Ihm ist etwas an Ihnen aufgefallen, und er hat um ein weiteres Treffen gebeten. Er möchte Sie besser verstehen, bevor er Sie möglicherweise für eine Gelegenheit empfiehlt.

Er beugt sich vor und sagt: *„Ich wollte mehr direkt von Ihnen hören. Was würden Sie in Ihren eigenen Worten als Ihre größten Stärken bezeichnen, und für welche Art von Gelegenheit sind Sie bereit?“*

Co-funded by the European Union

Hinweis für die Beratungskraft:

Karte 1 und 2 sind am neutralsten und niederschwelligsten – nutzen Sie diese für Teilnehmende, die ängstlicher oder weniger erfahren sind.

Karte 3 und 4 erhöhen den Anspruch leicht und eignen sich gut für sicherere Teilnehmende oder eine zweite Runde.

Rolle der Beratungskraft während des Rollenspiels:

- Gehen Sie herum und beobachten Sie – greifen Sie nur ein, wenn eine Person sichtlich belastet ist oder völlig feststeckt
- Machen Sie kurze Notizen zu dem, was Ihnen auffällt – Sicherheit, Körpersprache, genannte Stärken – für die Nachbesprechung
- Wenn jemand blockiert: Geben Sie leise einen Impuls: *„Beginnen Sie mit Ihrem Namen und einer Sache, in der Sie gut sind. Das genügt fürs Erste."*

Phase 4 – Nachbesprechung in der Gruppe *(15 Minuten)*

Bringen Sie die Gruppe wieder zusammen. Die Nachbesprechung ist keine Bewertung – sie ist eine gemeinsame Reflexion über die Erfahrung. Nutzen Sie diese Fragen zur Gesprächsführung:

- Wie hat es sich angefühlt, Ihre Stärken laut vor jemand anderem auszusprechen?
- Gab es etwas, das Sie überrascht hat – über sich selbst oder darüber, wie andere reagiert haben?
- Was war am schwierigsten? Was ist Ihnen leichter gefallen als erwartet?
- Wenn Sie das morgen noch einmal tun würden – in einer realen Situation –: Was würden Sie beibehalten? Was würden Sie anders machen?

Schließen Sie ab, indem Sie die Leistung ausdrücklich anerkennen. Laut und vor anderen zu sagen, wer man ist und was man kann, ist für viele Teilnehmende dieser Gruppe keine Kleinigkeit. Sprechen Sie das an.

HINWEISE FÜR BESONDERE SITUATIONEN

- Wenn eine Person sich weigert vorzutragen: Drängen Sie nicht. Bieten Sie an, diese Runde zu beobachten und den Pitch danach im Einzelsetting mit Ihnen zu halten. Machen Sie die Teilnahme niemals verpflichtend.
- Wenn die Gruppe sehr klein ist (2–3 Personen): Sie können die Mentorenrolle selbst übernehmen, wenn jemand keine Partnerin oder keinen Partner hat. So erhalten Sie zugleich einen direkten Eindruck von jedem Pitch für die Nachbesprechung.

Co-funded by the European Union

- Wenn die Gruppe sicher ist und mehr möchte: Bieten Sie eine zweite Runde mit einer anderen Szenariokarte an. Alternativ können Freiwillige ihren Pitch vor der ganzen Gruppe statt im Paar halten.
- Wenn Teilnehmende ihr Vorbereitungsraster behalten möchten: Ermutigen Sie sie dazu. Es kann als Entwurf für die Zukunft dienen – für eine Bewerbung, eine Netzwerknachricht oder das nächste Beratungsgespräch.

Elevator Pitch für berufliche Handlungsfähigkeit

Individuelle Vorbereitung – Ihre 60 Sekunden aufbauen

ANLEITUNG

In wenigen Minuten stellen Sie sich einer Person vor, die Ihren beruflichen Weg unterstützen kann – einer Mentorin oder einem Mentor, einer Trainerin oder einem Trainer oder einer Fachperson aus Ihrem Interessensgebiet. Sie haben 60 Sekunden.

Das ist kein Test. Es gibt keinen perfekten Pitch. Ziel ist es, einfach klar und selbstbewusst zu sagen: *wer Sie sind, was Sie können und was Sie suchen.* Nutzen Sie die folgenden Fragen, um vorzubereiten, was Sie sagen möchten. Notieren Sie einige Stichworte oder kurze Wendungen – kein vollständiges Skript. Sie werden in Ihren eigenen Worten sprechen.

SCHRITT 1 – WER BIN ICH? *(Ein bis zwei Sätze über sich – Ihr Hintergrund, Ihre Erfahrung, Ihre aktuelle Situation)*

Was soll diese Person zuerst über Sie erfahren?

SCHRITT 2 – WAS KANN ICH? *(Hier kommen Ihre Stärken ins Spiel – wählen Sie 2 oder 3 aus Ihrer persönlichen Stärkenliste)*

Welche Stärken möchten Sie in diesem Gespräch hervorheben? Warum gerade diese?

Fällt Ihnen ein kurzes Beispiel ein – ein Moment, in dem Sie eine dieser Stärken tatsächlich gezeigt haben?

Co-funded by the European Union

SCHRITT 3 – WAS SUCHE ICH? *(Ein klarer Satz über Ihr Ziel, Ihren nächsten Schritt oder darüber, welche Unterstützung bzw. Gelegenheit Sie suchen)*

Was möchten Sie aus diesem Gespräch oder von dieser Person?

SCHRITT 4 – ALLES ZUSAMMENFÜGEN Lesen Sie nun noch einmal, was Sie in den Schritten 1, 2 und 3 notiert haben. Sprechen Sie es einmal laut für sich aus.

Klingt es nach Ihnen? ☐ Ja ☐ Noch nicht – anpassen und noch einmal versuchen

Bleibt es unter 60 Sekunden? ☐ Ja ☐ Zu lang – was können Sie weglassen?

Denken Sie daran: Sie lesen dieses Blatt während des Rollenspiels nicht ab. Nutzen Sie es zur Vorbereitung, legen Sie es dann weg und sprechen Sie frei.

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Persönliche Netzwerkkarte

Beschreibung	Dieses Instrument unterstützt Erwachsene dabei, ihr vorhandenes soziales Kapital zu erkennen und abzubilden – die Menschen in ihrem Leben, die Unterstützung, Informationen, Kontakte oder Ermutigung auf ihrem beruflichen Weg bieten können. Über eine visuelle Mind Map und eine strukturierte Zusammenfassungstabelle gelangen die Teilnehmenden von einem vagen Gefühl dafür, „wen sie kennen“, zu einem konkreten, benannten Netzwerk, auf das sie aktiv zurückgreifen können. Das Instrument hilft, die verbreitete Überzeugung „Ich kenne niemanden, der nützlich wäre“ zu überwinden, indem es die real vorhandenen Ressourcen im Leben einer Person sichtbar macht. Es schafft eine praktische Grundlage für Kontaktaufnahme und Handeln und knüpft direkt an die Bestimmung von Schlüsselpartnern und Kanälen im Agency Canvas an.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Mobilisierung und Handeln
Rahmen	Einzelarbeit (1:1-Beratung) / Kleingruppe / Klasse
Phase der Anwendung des Instruments	Während des Prozesses / vor oder begleitend zum Agency Canvas
Geschätzte Dauer	1 – 1,15 Stunden (Mind Map: 30 Min./Zusammenfassungstabelle: 20 Min./Reflexion und Nachbesprechung: 15 Min.)
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, die Menschen in ihrem Leben zu erkennen, die ihren beruflichen Weg unterstützen können - Kontakte über verschiedene Lebenskreise und Unterstützungsarten hinweg abbilden - Von einem passiven Bewusstsein für das Netzwerk zu aktiver und gezielter Kontaktaufnahme gelangen

Co-funded by the European Union

	- Eine konkrete Ressource aufbauen, die in die Karriereplanung und den Agency Canvas einfließt
Erwartetes Ergebnis	- Eine ausgefüllte visuelle Netzwerkkarte - Eine Zusammenfassungstabelle der wichtigsten Kontakte mit Verbindungsstärke und Unterstützungsart - Größeres Bewusstsein für das verfügbare soziale Kapital - Identifikation von Lücken und Prioritäten für die Kontaktaufnahme
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Reichhaltigkeit und Vielfalt des identifizierten Netzwerks - Fähigkeit, zwischen den Unterstützungsarten zu unterscheiden, die verschiedene Kontakte bieten können - Bewusstsein für schwache Verbindungen als mögliche Quelle von Chancen - Bereitschaft, von der Kartierung zur aktiven Kontaktaufnahme überzugehen
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Führen Sie das Instrument ein, indem Sie kleine oder lückenhafte Netzwerke normalisieren – Ziel ist es, mit dem zu arbeiten, was da ist, nicht zu bewerten, was fehlt - Ermutigen Sie die Teilnehmenden, auch Menschen aufzunehmen, zu denen der Kontakt abgebrochen ist – Wiederanknüpfen ist eine gültige Form der Kontaktaufnahme - Lassen Sie im Gruppensetting die Teilnehmenden jeweils einen Kontakt und dessen mögliche Unterstützung teilen – das löst oft aus, dass andere vergessene Verbindungen wiedererkennen - Nutzen Sie die Zusammenfassungstabelle als Brücke zum Agency Canvas – die Abschnitte Schlüsselpartner und Kanäle entsprechen direkt den hier identifizierten Kontakten

Co-funded by the European Union

	- Kombinieren Sie das Instrument mit dem Elevator Pitch, um die Teilnehmenden auf reale Kontaktgespräche vorzubereiten

PERSÖNLICHE NETZWERKKARTE Leitfaden für die Moderation

VOR DER EINHEIT

Dieses Instrument funktioniert sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting, die Vorbereitung unterscheidet sich jedoch leicht.

Im Einzelsetting wird die Mind Map zu einer persönlichen und mitunter emotional bedeutsamen Übung – Teilnehmende stellen möglicherweise fest, dass sie sich isolierter fühlen als gedacht, oder umgekehrt, dass sie mehr Unterstützung um sich haben, als ihnen bewusst war. Seien Sie auf beide Reaktionen vorbereitet und geben Sie der Kartierungsphase genügend Zeit und Ruhe.

Im Gruppensetting sollte die Kartierungsphase dennoch individuell und in Stille stattfinden – das Netzwerk jeder Person ist privat und nicht Gegenstand der Gruppendiskussion, sofern sie es nicht selbst teilen möchte. Die Nachbesprechung kann hingegen gemeinsam erfolgen und erzeugt oft nützliche Energie: Wenn andere Kontakte und Unterstützungsarten benennen, erinnert das die Teilnehmenden häufig an Verbindungen, die sie vergessen oder unterschätzt hatten.

Vorzubereitende Materialien:

- Ein A3-Mind-Map-Blatt im Querformat pro Person
- Eine A4-Zusammenfassungstabelle pro Person
- Stifte – und idealerweise ein Set farbiger Marker oder Buntstifte pro Person. Farbe ist hier nicht dekorativ: Teilnehmende nutzen sie oft spontan, um Kreistypen, Verbindungsstärke oder emotionale Nähe zu unterscheiden. Weisen Sie sie nicht dazu an – stellen Sie die Möglichkeit einfach zur Verfügung.

Dieses Instrument knüpft direkt an den Agency Canvas an. Wenn die Einheit zum Agency Canvas am selben Tag oder in der folgenden Einheit geplant ist, halten Sie ein Exemplar des Canvas sichtbar oder verfügbar, damit die Teilnehmenden sehen können, wo ihre Netzwerkkontakte landen werden.

Co-funded by the European Union

AUFBAU DER EINHEIT

Phase 1 – Einführung (10 Minuten)

Beginnen Sie mit einer einfachen Frage an die Gruppe oder die einzelne Person: „Denken Sie an jemanden, der Ihnen geholfen hat – auf welche Weise auch immer, zu welchem Zeitpunkt Ihres Lebens auch immer. Es kann eine Kleinigkeit gewesen sein. Wer kommt Ihnen in den Sinn?“ Lassen Sie kurz antworten – nur einen Namen oder ein Wort. Fragen Sie noch nicht nach Ausführungen. Das ist ein Aufwärmen, um das Gefühl zu aktivieren, dass Unterstützung existiert, bevor Sie zum systematischen Kartieren übergehen. Führen Sie dann das Instrument ein: „Wir werden die Menschen um Sie herum abbilden – nicht, um Ihr Netzwerk zu bewerten oder mit dem anderer zu vergleichen, sondern um es sichtbar zu machen. Oft haben wir mehr um uns, als uns bewusst ist. Und manchmal sehen wir klar, wo die Lücken sind. Beides ist nützlich.“ Vermeiden Sie es, die Übung als etwas darzustellen, bei dem es um „nützliche Kontakte“ oder „Networking“ geht – diese Wörter können für diese Zielgruppe befremdlich oder zweckorientiert wirken. Verwenden Sie stattdessen: Menschen, die Sie kennen, Menschen, die Sie unterstützen, Menschen, die eine Tür öffnen könnten.

Phase 2 – Mind Map (30 Minuten)

Teilen Sie die A3-Blätter und Stifte aus. Geben Sie eine kurze mündliche Orientierung zu den vier Quadranten – Familie, Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen sowie der offene Kreis, den sie selbst benennen. Treten Sie dann zurück.

Die Teilnehmenden arbeiten in Stille. Ihre Rolle in dieser Phase ist es, präsent und verfügbar zu sein, nicht zu lenken. Gehen Sie leise durch den Raum. Wenn jemand nicht weiterkommt, setzen Sie sich daneben und fragen Sie behutsam:

- „Mit wem sprechen Sie, wenn etwas gut läuft?“
- „Gibt es jemanden, der immer an Sie geglaubt hat, auch wenn Sie länger nicht gesprochen haben?“
- „Wen würden Sie anrufen, wenn Sie morgen praktische Hilfe bräuchten?“

Schlagen Sie keine Namen oder Kategorien vor. Die Karte muss die Realität der Person abbilden, nicht eine ideale Version davon. Manche füllen das Blatt schnell. Andere sitzen mit zwei oder drei Namen da und fühlen sich entmutigt. Normalisieren Sie beides ausdrücklich – ein kleines, aber ehrliches Netzwerk ist wertvoller als ein großes, das nicht real ist.

Phase 3 – Zusammenfassungstabelle *(20 Minuten)*

Teilen Sie die A4-Zusammenfassungstabelle aus. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Karte anzusehen und die Kontakte auszuwählen, die für ihren weiteren Weg

Co-funded by the European Union

am relevantesten erscheinen – nicht unbedingt die nächststehenden Personen, sondern die für diesen Moment nützlichsten.

Gehen Sie die Spalten kurz mit ihnen durch:

- Wie stark ist diese Verbindung?
- Wie oft sprechen Sie tatsächlich miteinander?
- Wie wohl würden Sie sich fühlen, diese Person anzusprechen?
- Welche Art von Unterstützung könnte sie bieten?

Emotional bedeutet jemand, der zuhört und ermutigt.

Praktisch bedeutet jemand, der bei konkreten Dingen helfen kann – Transport, Kinderbetreuung, Informationen.

Beruflich bedeutet jemand mit Kontakten, Wissen oder Erfahrung in der Arbeits- oder Bildungswelt.

Die abschließenden Fragen am Ende der Tabelle sind die wichtigsten – insbesondere *„Eine Person, die ich in den nächsten zwei Wochen kontaktieren werde."* Lassen Sie die Teilnehmenden diese nicht überspringen. Ein Name und eine Kontaktform sind das Mindestergebnis dieses Instruments.

Phase 4 – Reflexion und Nachbesprechung *(15 Minuten)*

Nutzen Sie im Einzelsetting die Abschlussfragen der Zusammenfassungstabelle als Grundlage für ein Beratungsgespräch. Konzentrieren Sie sich besonders auf:

- Kontakte, die als distanziert, aber beruflich relevant eingestuft wurden – diese lohnt es sich zu reaktivieren
- Lücken im Netzwerk – welche Art von Unterstützung fehlt und wie ließe sie sich finden?
- Die eine Person, die kontaktiert werden soll – machen Sie das konkret und zeitlich verbindlich, bevor die Einheit endet

Laden Sie im Gruppensetting Freiwillige ein, eine Sache zu teilen, die ihnen an ihrem Netzwerk aufgefallen ist – keine Namen, nur Beobachtungen. Impulse dafür:

- *„Hat Sie etwas überrascht, als Sie Ihre Karte betrachtet haben?"*
- *„Haben Sie an jemanden gedacht, an den Sie lange nicht gedacht haben?"*
- *„Gibt es eine Art von Unterstützung, die Ihnen fehlt – und die Sie brauchen könnten?"*

Schließen Sie ab, indem Sie ausdrücklich die Verbindung zum Nächsten herstellen:

Co-funded by the European Union

„Die Menschen, die Sie hier benannt haben, sind nicht einfach Kontakte. Sie sind Teil Ihrer Ressourcen – Ihres Kapitals. Im nächsten Instrument, dem Agency Canvas, werden Sie einige dieser Namen direkt verwenden. Behalten Sie Ihre Karte und Ihre Tabelle also bei sich."

HINWEISE FÜR BESONDERE SITUATIONEN

- *Wenn eine Person sagt, sie habe kein Netzwerk:* Das kommt häufig vor und sollte ernst genommen und nicht abgetan werden. Widersprechen Sie nicht sofort. Fragen Sie stattdessen: *„Gibt es eine Person – nur eine –, die weiß, dass es Sie gibt, und die Ihnen Gutes wünscht?"* Fast immer gibt es sie. Beginnen Sie dort. Ein Netzwerk aus einer Person ist immer noch ein Netzwerk, und es ehrlich abzubilden ist nützlicher als ein fiktives größeres.
- *Wenn eine Person emotional wird:* Das Abbilden von Beziehungen kann Gefühle von Isolation, Verlust oder Bedauern an die Oberfläche bringen – besonders bei Menschen, die Familienbrüche, Migration, Langzeitarbeitslosigkeit oder soziale Ausgrenzung erlebt haben. Halten Sie Taschentücher bereit. Lassen Sie Stille zu. Lenken Sie nicht vorschnell ab. Ist die Emotion stark, erwägen Sie, die Übung zu unterbrechen und in einer Folgeeinheit fortzusetzen.
- *Wenn das Netzwerk einer Person sehr reich und dicht ist:* Das ist eine Chance, kein Problem. Helfen Sie beim Priorisieren – nicht alle auf der Karte müssen in die Zusammenfassungstabelle. Fragen Sie: *„Wenn Sie gerade jetzt nur drei dieser Menschen aktivieren könnten – welche drei hätten die größte Wirkung für Ihren Weg?"*
- *Wenn in der Gruppe gearbeitet wird und Teilnehmende beginnen, Karten zu vergleichen:* Lenken Sie behutsam, aber klar um. Jede Karte bildet ein einzigartiges Leben ab. Vergleiche sind nicht der Punkt – und können für Teilnehmende mit kleineren Netzwerken sogar schaden.

Persönliche Netzwerkkarte

Mein Netzwerk – Wer ist um mich herum?

Beschreibung des Seitenlayouts für Gestaltung/Formatierung: A3-Seite, Querformat. Heller, warmweißer Hintergrund. Keine Rahmen, keine Tabelle, kein Raster, keine Linien.

In der Seitenmitte, leicht links versetzt, um rechts mehr Raum zur Ausdehnung zu lassen: ein Kreis von etwa 3–4 cm Durchmesser mit dem Wort **ICH** *(oder eine leere Linie für den Namen der teilnehmenden Person). Vier Beschriftungen großzügig in den vier Quadranten der Seite platziert – nicht in Kästen, nicht*

Co-funded by the European Union

gerahmt, einfach frei stehender Text in einer kräftigen, freundlichen Schrift, groß genug zur Orientierung, ohne zu dominieren:

- *Oben links:* **Familie**
- *Oben rechts:* **Freundinnen und Freunde**
- *Unten links:* **Kolleginnen und Kollegen**
- *Unten rechts:* _____ *(Ihr Kreis – benennen Sie ihn selbst)*

Ganz oben auf der Seite, zentriert, eine einzelne Anweisung in kleiner Kursivschrift:

Schreiben Sie die Namen von Menschen, die Sie kennen, in den Bereich, zu dem sie gehören. Zeichnen Sie Linien, die sie mit Ihnen – oder untereinander – verbinden. Fügen Sie so viele Namen hinzu, wie Sie möchten. Verwenden Sie Farben, wenn Sie mögen. Diese Seite gehört Ihnen. Alles Übrige ist Weißraum. Keine weiteren Elemente auf der Seite.

Zusammenfassungstabelle – Mein Netzwerk genauer betrachtet

ANLEITUNG

Sehen Sie sich Ihre Mind Map an. Wählen Sie die Menschen aus, die herausstechen – jene, die für Ihren weiteren Weg am relevantesten erscheinen oder die Sie in irgendeiner Weise unterstützen könnten. Füllen Sie für jede Person eine Zeile der folgenden Tabelle aus.

Sie müssen nicht für jede Person jede Spalte ausfüllen. Arbeiten Sie mit dem, was Sie wissen.

Name	Kreis	Wie stark ist diese Verbindung?	Welche Art von Unterstützung könnte diese Person bieten?	Hatte ich kürzlich Kontakt?
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht

Co-funded by the European Union

Name	Kreis	Wie stark ist diese Verbindung?	Welche Art von Unterstützung könnte diese Person bieten?	Hatte ich kürzlich Kontakt?
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht
	Familie / Freunde / Kolleg:innen / andere	eng / gelegentlich / distanziert	emotional / praktisch / beruflich	ja / nein / länger nicht

Co-funded by the European Union

SEHEN SIE SICH NUN IHRE TABELLE AN UND REFLEKTIEREN SIE:

Welcher Kontakt erscheint Ihnen gerade jetzt als der wichtigste, um ihn anzusprechen – und warum?

Gibt es jemanden auf Ihrer Karte, zu dem der Kontakt abgebrochen ist, den Sie aber gerne wieder aufnehmen würden?

Gibt es eine Art von Unterstützung, die in Ihrem Netzwerk zu fehlen scheint? ***(zum Beispiel: niemand mit beruflichen Kontakten in Ihrem Bereich, niemand, der praktische Hilfe bieten kann)***

BEVOR SIE DIESE EINHEIT VERLASSEN:

Eine Person, die ich in den nächsten zwei Wochen kontaktieren werde:

Wie ich sie kontaktieren werde *(persönlich / telefonisch / per Nachricht)*:

Behalten Sie diese Tabelle und Ihre Mind Map. Sie werden sie im nächsten Instrument verwenden – dem Agency Canvas.

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberatungsfachkraft (optional)

Co-funded by the European Union

Agency Canvas

Beschreibung	Der Agency Canvas ist ein einseitiges visuelles Planungsinstrument, adaptiert vom Business Model Canvas (CC BY-SA 3.0). Es unterstützt Erwachsene dabei, ihre berufliche Situation, ihre Stärken, Ziele und Ressourcen auf einer einzigen strukturierten Seite abzubilden – und damit Reflexion in einen konkreten, umsetzbaren Plan zu übersetzen. Jeder der neun Blöcke steht für eine andere Dimension beruflicher Handlungsfähigkeit, und mehrere Blöcke knüpfen direkt an die Ergebnisse vorheriger Instrumente an: das 360°-Feedback, den Elevator Pitch und die Persönliche Netzwerkkarte. Der Canvas ist kein fertiges Produkt – er ist ein lebendiges Dokument, das immer wieder aufgegriffen, angepasst und weiterentwickelt werden soll.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Mobilisierung und Handeln
Rahmen	Einzelarbeit (1:1-Beratung) / Kleingruppe / Klasse
Phase der Anwendung des Instruments	Während des Prozesses / nach den Instrumenten 360°-Feedback, Elevator Pitch und Persönliche Netzwerkkarte / in einem Moment des Übergangs oder der Entscheidungsfindung
Geschätzte Dauer	1,5 – 2 Stunden (Einführung: 15 Min. / individuelle Bearbeitung: 45–60 Min. / Beratungsgespräch oder Nachbesprechung in der Gruppe: 30 Min.)
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, ihre Stärken, Ziele, Ressourcen und ihr Netzwerk in einem einzigen kohärenten Plan zusammenzuführen - Von fragmentierter Reflexion zu integriertem, sichtbarem Handeln gelangen

Co-funded by the European Union

	- Handlungsfähigkeit stärken, indem die teilnehmende Person zur Autorin ihrer eigenen beruflichen Strategie wird - Ein konkretes und überarbeitbares Referenzdokument für die weitere Beratungsarbeit schaffen
Erwartetes Ergebnis	- Ein vollständig oder teilweise ausgefüllter Agency Canvas - Ein klareres und stärker integriertes Bild von Zielen, Ressourcen und nächsten Schritten - Identifikation von Lücken und Handlungsprioritäten - Ein Dokument, zu dem die teilnehmende Person zurückkehren, das sie überarbeiten und weiterentwickeln kann
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Stimmigkeit zwischen den Blöcken – passen Ziel, Ressourcen und Schritte zusammen? - Fähigkeit, Ergebnisse vorheriger Instrumente in den Canvas zu übertragen - Realismus des Ziels und der nächsten Schritte - Grad an Eigenverantwortung und Engagement im Planungsprozess - Blöcke, die leer oder vage bleiben – sie weisen auf Bereiche hin, die weitere Beratungsarbeit brauchen
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Ergebnisse aus 360°-Feedback, Elevator Pitch und Persönlicher Netzwerkkarte zur Einheit mitzubringen - Führen Sie den Canvas als Karte ein, nicht als Test – es gibt keine falschen Antworten, und kein Block muss perfekt sein - Beginnen Sie mit Block 7 (Mein Ziel) – alles andere auf dem Canvas fließt entweder dort ein oder geht davon aus

Co-funded by the European Union

	- Nutzen Sie den Fragenleitfaden für die Beratungskraft, um jeden Block im Gespräch zu vertiefen - Behandeln Sie leere oder vage Blöcke als Gesprächsanlässe, nicht als Misserfolge / - - Ermutigen Sie die Teilnehmenden, den Canvas sichtbar aufzubewahren – an einer Wand, in einem Notizbuch – und darauf zurückzukommen, wenn sich etwas ändert

AGENCY CANVAS Leitfaden für die Moderation

VOR DER EINHEIT

Der Agency Canvas ist das abschließende Instrument der Sequenz „Mobilisierung und Handeln". Er funktioniert am besten, wenn die Teilnehmenden bereits mindestens eines der vorangehenden Instrumente bearbeitet haben – idealerweise alle drei. Prüfen Sie vor der Einheit, was jede Person dabeihat:

- Ihre **Stärkenliste** aus der Einheit zum 360°-Feedback *(fließt ein in „Was ich habe" und „Was ich anbiete")*
- Ihr **Vorbereitungsraster** aus dem Elevator Pitch *(fließt ein in „Was ich anbiete" und „Wie ich Kontakt aufnehme")*
- Ihre **Netzwerkkarte und Zusammenfassungstabelle** aus der Persönlichen Netzwerkkarte *(fließt ein in „Meine Menschen")*

Kommt eine Person zum Canvas, ohne die vorherigen Instrumente bearbeitet zu haben, planen Sie zu Beginn zusätzliche Zeit für ein kurzes mündliches Aufwärmen ein: worin sie gut ist, wer um sie herum ist und worauf sie hinarbeitet. Der Canvas kann auch eigenständig funktionieren – erfordert dann aber durchgehend mehr aktive Unterstützung durch die Beratungskraft.

Vorzubereitende Materialien:

- Ein A3-Canvas-Blatt im Querformat pro Person
- Stifte und farbige Marker
- Der Fragenleitfaden für die Beratungskraft *(dieses Dokument – behalten Sie es durchgehend bei sich)*
- Die Ergebnisse der Teilnehmenden aus vorherigen Instrumenten *(bitten Sie sie, diese mitzubringen)*

Co-funded by the European Union

Drucken Sie den Canvas auf A3 im Querformat. Der visuelle Maßstab ist wichtig – die Teilnehmenden brauchen Platz zum Schreiben, Durchstreichen, Überarbeiten und Ergänzen. A4 ist für dieses Instrument zu klein.

DEN CANVAS EINFÜHREN

Nehmen Sie sich vor dem Austeilen der Blätter 10–15 Minuten Zeit, um das Instrument einzuführen. Zeigen Sie den Canvas noch nicht – führen Sie zuerst das Konzept ein. Sagen Sie zum Beispiel:

„Sie haben in den letzten Einheiten viel gearbeitet – Sie haben Ihre Stärken erkannt, Ihre Selbstpräsentation geübt und die Menschen um Sie herum abgebildet. Heute führen wir all das auf einer Seite zusammen. Nicht, weil alles perfekt oder fertig sein müsste – sondern weil das Gesamtbild auf einen Blick Ihnen hilft zu verstehen, wo Sie stehen, wohin Sie wollen und was Sie bereits haben, um dorthin zu kommen."

Zeigen Sie dann den Canvas und gehen Sie die neun Blöcke kurz durch – nur die Bezeichnungen und je einen Satz dazu. Lesen Sie die Fragen zu diesem Zeitpunkt nicht laut vor. Die teilnehmende Person muss die Struktur zuerst erfassen, bevor sie sich mit den Details befasst.

Weisen Sie darauf hin, dass **Mein Ziel** im Zentrum steht. Erklären Sie, dass alles andere auf dem Canvas entweder dorthin führt oder daraus hervorgeht – und dass sie deshalb dort beginnen.

AUFBAU DER EINHEIT

Phase 1 – Zuerst „Mein Ziel" *(15 Minuten)*

Bitten Sie die Person – oder die Gruppe –, direkt zum zentralen Block zu gehen und etwas hineinzuschreiben. Es muss nicht perfekt sein. Es kann eine Frage, eine Richtung, ein Wunsch sein. Ziel ist es, das Zentrum zu aktivieren, bevor die umliegenden Blöcke gefüllt werden.

Nutzen Sie bei Bedarf die Beratungsfragen zu diesem Block:

- *Was ist die eine Sache, auf die Sie gerade hinarbeiten?*
- *Woran werden Sie erkennen, dass Sie sie erreicht haben?*
- *Ist das für Sie in diesem Moment realistisch?*

Kann eine Person überhaupt kein Ziel benennen, drängen Sie nicht. Bitten Sie sie, den Block vorerst leer zu lassen und am Ende darauf zurückzukommen – oft machen die anderen, einmal ausgefüllten Blöcke das Ziel sichtbar.

Phase 2 – Individuelle Bearbeitung *(45–60 Minuten)*

Co-funded by the European Union

Die Teilnehmenden bearbeiten die übrigen Blöcke in beliebiger Reihenfolge – außer „Mein Ziel“, das bereits begonnen wurde. Die Freiheit, nicht linear vorzugehen, ist beabsichtigt: Der Canvas ist eine Karte, kein Formular, und oft öffnet das Ausfüllen eines Blocks einen anderen.

Ihre Rolle in dieser Phase:

- Gehen Sie herum und beobachten Sie
- Setzen Sie sich zu Personen, die nicht weiterkommen, und nutzen Sie den Fragenleitfaden als Impuls – füllen Sie niemals Blöcke für sie aus
- Achten Sie darauf, welche Blöcke leer bleiben, stark durchgestrichen oder mit sehr allgemeinen Aussagen gefüllt sind – das sind die Bereiche für Phase 3
- Achten Sie auf Verbindungen und Widersprüche zwischen den Blöcken – sie werden zum Kern des Beratungsgesprächs

Impulse der Beratungskraft für typische Stolperstellen:

„Was ich habe“ wirkt leer → Verweisen Sie zurück auf die Stärkenliste aus der 360°-Einheit. Fragen Sie: *„Was haben andere über Sie gesagt, das Sie überrascht hat?“*

„Was ich anbiete“ wirkt wie „Was ich habe“ → Fragen Sie: *„Wenn ein Arbeitgeber Ihre Liste an Fähigkeiten sähe – was könnte er mit Ihnen anfangen? Welches Problem würden Sie für ihn lösen?“*

„Meine Menschen“ ist leer → Verweisen Sie zurück auf die Netzwerkkarte. Fragen Sie: *„Gibt es eine Person auf Ihrer Karte, die Ihnen helfen könnte, genau dieses Ziel zu erreichen?“*

„Meine nächsten Schritte“ wirkt zu groß oder zu vage → Fragen Sie: *„Was ist die eine Sache, die Sie diese Woche tun könnten – nicht dieses Jahr –, die Sie einen Schritt näher bringt?“*

„Was ich gewinne“ wirkt selbstverständlich oder banal → Nehmen Sie es ernst. Fragen Sie: *„Warum ist Ihnen das wichtig? Was würde sich in Ihrem Alltag ändern?“* Die Antwort offenbart oft die eigentliche Motivation hinter dem Ziel.

Phase 3 – Beratungsgespräch oder Nachbesprechung in der Gruppe *(30 Minuten)*

Im **Einzelsetting** nutzen Sie diese Phase als strukturiertes Beratungsgespräch. Gehen Sie den Canvas Block für Block durch – aber nicht mechanisch. Konzentrieren Sie sich auf:

- Stimmigkeit: Erzählen die Blöcke eine konsistente Geschichte?
- Lücken: Welche Blöcke sind dünn oder leer, und worauf weist das hin?

Co-funded by the European Union

- Verbindungen: Sind die Ergebnisse vorheriger Instrumente im Canvas sichtbar?
- Nächste Schritte: Was ist die eine konkrete Handlung, zu der sich die Person vor der nächsten Einheit verpflichtet?

Im **Gruppensetting** laden Sie die Teilnehmenden ein, je einen Block zu teilen, der ihnen leichtgefallen ist, und einen, der schwerfiel. Öffnen Sie dann ein weiteres Gespräch:

- *„Hat Sie etwas überrascht, als Sie alles auf einer Seite gesehen haben?“*
- *„Welcher Block war Ihnen am wichtigsten?“*
- *„Gibt es einen Block, bei dem Sie mehr Unterstützung oder mehr Zeit brauchen?“*

Schließen Sie die Einheit ab, indem Sie jede Person bitten, den einen Block einzukreisen, an dem sie bis zur nächsten Einheit am liebsten arbeiten möchte. Das wird zum Einstieg in das nächste Beratungsgespräch.

DER CANVAS ALS LEBENDIGES DOKUMENT

Machen Sie den Teilnehmenden – und sich selbst – klar, dass ein ausgefüllter Canvas nicht das Ende ist. Er ist eine Momentaufnahme davon, wo jemand zu einem bestimmten Zeitpunkt steht. Ermutigen Sie die Teilnehmenden:

- den Canvas an einem sichtbaren Ort aufzubewahren
- darauf zurückzukommen, wenn sich etwas ändert – eine neue Gelegenheit, ein Rückschlag, eine Verschiebung der Prioritäten
- ihn zu künftigen Beratungsgesprächen als Bezugspunkt mitzubringen

Ein Canvas, der durchgestrichen, überarbeitet und ergänzt wurde, ist ein wertvolleres Dokument als ein makelloser. Überarbeitung ist ein Beleg für Lernen und Handlungsfähigkeit – nicht für Scheitern.

FRAGENLEITFADEN FÜR DIE BERATUNGSKRAFT

Nutzen Sie diese Fragen, um jeden Block im Beratungsgespräch zu vertiefen. Lesen Sie sie nicht als Liste vor – wählen Sie aus und passen Sie sie an die Antworten der Person an.

1. Meine Menschen

- Wer sind die Menschen in Ihrem Leben, die Sie unterstützen?
- Wer kann Ihnen eine Tür öffnen – ein Kontakt, eine Verbindung, eine Empfehlung?
- Wen müssen Sie kennenlernen oder wieder kontaktieren?
- *(Aus Ihrer Netzwerkkarte: Wer sind Ihre Schlüsselpartner?)*

Co-funded by the European Union

2. Meine nächsten Schritte

- Was müssen Sie als Erstes tun?
- Was kommt danach?
- Was könnte Sie ausbremsen – und wie gehen Sie damit um?
- Bis wann möchten Sie die einzelnen Schritte gehen?

3. Was ich habe

- Welche Fähigkeiten und Stärken haben Sie bereits? (Sehen Sie in Ihrer Stärkenliste nach)
- Welche Erfahrung bringen Sie mit – aus Arbeit, Ausbildung oder Alltag?
- Welche praktischen Ressourcen haben Sie – Zeit, Werkzeuge, Qualifikationen, Sprachen?
- Was erkennen andere immer wieder an Ihnen?

4. Was ich anbiete

- Was können Sie für einen Arbeitgeber oder Bildungsanbieter tun, was andere vielleicht nicht können?
- Welches Problem können Sie lösen helfen?
- Was würde jemand gewinnen, der sich für Sie entscheidet?
- Wie würden Sie Ihren Wert in einem Satz beschreiben? (Ihre Antwort aus dem Elevator Pitch)

5. Wie ich Kontakt aufnehme

- Wie werden Sie auf die Menschen oder Organisationen zugehen, die Sie erreichen möchten?
- Was ist Ihre erste Nachricht oder Ihr erster Schritt?
- Welcher Kanal funktioniert am besten – persönlich, telefonisch, online, über jemanden, den Sie kennen?
- Was sollen diese Personen vom allerersten Kontakt an über Sie wissen?

6. Wohin ich will

- Welche Art von Arbeit oder Gelegenheit suchen Sie?
- Wie sieht Ihr idealer Arbeitsplatz aus?
- Was ist Ihnen an einer Arbeit wichtig – Flexibilität, Entwicklung, Team, Sinn?
- Was würden Sie nicht akzeptieren?

7. Mein Ziel *(Zentrum des Canvas)*

Co-funded by the European Union

- Was ist die eine Sache, auf die Sie gerade hinarbeiten?
- Woran werden Sie erkennen, dass Sie sie erreicht haben?
- Ist dieses Ziel für Sie in diesem Moment realistisch?
- Wie sieht Ihr Zeitrahmen aus?

8. Was ich einbringe

- Wie viel Zeit sind Sie bereit, pro Woche zu investieren?
- Wozu sind Sie bereit, auch wenn es unangenehm oder schwierig sein könnte?
- Worauf müssen Sie verzichten oder was müssen Sie ändern, um voranzukommen?
- Was ist Ihre Selbstverpflichtung?

9. Was ich gewinne

- Was wird in Ihrem Leben besser sein, wenn Sie dieses Ziel erreichen?
- Was werden Sie fühlen? Was wird sich im Alltag ändern?
- Wie werden Sie Ihren Fortschritt unterwegs messen?
- Wie sieht Erfolg für Sie aus – nicht für andere?

HINWEISE FÜR BESONDERE SITUATIONEN

- Wenn eine Person den Canvas sehr schnell mit oberflächlichen Antworten füllt, bremsen Sie. Nehmen Sie einen Block und gehen Sie in die Tiefe – fragen Sie nach dem Warum, bitten Sie um ein Beispiel, fragen Sie, was hinter der Antwort steckt. Ein dünner, in 10 Minuten ausgefüllter Canvas ist weniger nützlich als zwei wirklich vertieft erkundete Blöcke.
- Wenn eine Person von der Zahl der Blöcke überfordert ist: Decken Sie den Canvas bis auf „Mein Ziel“ und zwei angrenzende Blöcke ab. Arbeiten Sie nur an diesen dreien. Der Rest kann bis zu einer Folgeeinheit warten. Ein teilweise ausgefüllter Canvas ist immer noch ein Canvas.
- Wenn der Canvas eine gravierende Lücke oder Krise sichtbar macht – kein Netzwerk, kein Ziel, keine Ressourcen: Versuchen Sie nicht, die Lücke in dieser Einheit zu schließen. Benennen Sie sie klar und mitfühlend: „Es sieht so aus, als bräuchte dieser Bereich mehr Zeit. Das ist eine wichtige Erkenntnis.“ Nutzen Sie sie als Grundlage für die Planung der nächsten Einheit oder einer Weitervermittlung.
- Wenn eine Person den Canvas unfertig mit nach Hause nehmen möchte: Ermutigen Sie sie dazu. Bitten Sie sie, bis zur nächsten Einheit an einem bestimmten Block zu arbeiten und ihn mitzubringen. Ein unfertiger Canvas,

Co-funded by the European Union

der mit nach Hause genommen wird, ist weit besser als ein fertiger, der im Raum liegen bleibt.

<table>
<tr><td rowspan="2">My People
Who supports me and can help me move forward?</td><td>My Next Steps
What do I need to do to reach my goal?</td><td rowspan="2">What I Offer
What are my strengths and what can I bring to a job or training?</td><td>How I Connect
How do I approach the people or organisations I want to reach?</td><td rowspan="2">Where I Want to Go
What kind of job, workplace or opportunity am I looking for?</td></tr>
<tr><td>What I Have
What do I already have that can help me — skills, experience, tools, time?</td><td>My Goal
What is the one thing I am working towards right now?</td></tr>
<tr><td colspan="2">What I Put In
What effort, time or resources am I ready to invest?</td><td colspan="3">What I Gain
What will be better in my life when I reach my goal?</td></tr>
</table>

Co-funded by the European Union

Entwicklung eines Copingplans

Beschreibung	Ein strukturiertes Reflexionsinstrument, das Lernenden hilft, konkrete Stressoren zu erkennen, ihre emotionalen und körperlichen Reaktionen zu verstehen und konkrete Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Es unterstützt eine vorausschauende Planung, stärkt die Resilienz und erhöht das Gefühl der Kontrolle in herausfordernden Arbeits- oder Lernsituationen.
Bezug zum Agency-Bereich	Selbstregulation und Resilienz
Setting	Einzelperson / Kleingruppe
Phase der Instrumenteneinführung	Während des Weges
Geschätzte Dauer	1 bis 3 Stunden
Ziele	- Lernenden helfen, wiederkehrende Stressoren in ihrem Arbeits- oder Lernumfeld zu erkennen - Das Bewusstsein für emotionale, kognitive und körperliche Reaktionen auf Stress schärfen - Die Entwicklung persönlicher Bewältigungsstrategien unterstützen - Resilienz und Selbst-managementkompetenzen stärken - Selbstvertrauen im Umgang mit Konflikten, Druck oder Veränderungen aufbauen
Erwartetes Ergebnis / Resultat	- Ein schriftlicher Bewältigungsplan mit dem Ablauf Stressor → Warnsignale → Bewältigungsstrategie → Umsetzung → Wochenziel - Ein geschärftes Bewusstsein für persönliche Stressmuster und Auslöser - Klare, realistische Strategien, um Druck zu bewältigen und die Leistungsfähigkeit zu erhalten

Co-funded by the European Union

	- Ein gestärktes Gefühl der Handlungsfähigkeit und emotionalen Selbstregulation - Ein praktisches Instrument, das Lernende immer wieder aufgreifen und mit der Zeit aktualisieren können
Beobachtungs- und Bewertungsschwerpunkt für Trainer/innen und Beratungsfachkräfte	- Fähigkeit, einen spezifischen, konkreten Stressor zu benennen - Grad der Selbst-wahrnehmung beim Beschreiben von Reaktionen und Mustern - Bereitschaft, neue Bewältigungsstrategien auszuprobieren - Realismus und Konkretheit der gewählten Strategie und des Wochenziels - Engagement im Reflexionsprozess und Aufbau von Selbstvertrauen
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Führen Sie die Übung auf unterstützende, wertfreie Weise ein und betonen Sie, dass Stressreaktionen normal sind - Ermutigen Sie die Lernenden, sich auf einen klaren Stressor zu konzentrieren statt auf breite oder vage Situationen - Helfen Sie den Lernenden, sowohl hilfreiche als auch wenig hilfreiche bestehende Bewältigungsmuster zu erkennen - Leiten Sie sie zu kleinen, realistischen Strategien an statt zu großen Verhaltensänderungen - Erstellen Sie den Bewältigungsplan gemeinsam während der Sitzung, um Klarheit und Eigenverantwortung sicherzustellen - Besprechen Sie den Plan zu Beginn der nächsten Sitzung erneut, um das Gelernte zu festigen und Strategien anzupassen

Co-funded by the European Union

Entwicklung eines Copingplans

TEIL 1: EINFÜHRUNG und VORBEREITUNG

Die Entwicklung eines Bewältigungsplans ist ein praktisches Instrument, das Ihnen hilft, sich auf stressige oder herausfordernde Situationen vorzubereiten, bevor sie eintreten. Statt im Moment zu reagieren, nehmen Sie sich Zeit zu verstehen, was bei Ihnen typischerweise Stress auslöst, wie Ihr Körper und Ihre Gefühle reagieren und welche Strategien Ihnen helfen, ruhig und handlungsfähig zu bleiben. Indem Sie diese Elemente im Voraus festhalten, erstellen Sie einen persönlichen Plan, der Sie dabei unterstützt, mit Druck, Konflikten oder unerwarteten Veränderungen selbstsicherer umzugehen.

Dieses Instrument ist besonders hilfreich in Arbeits- und Lernumgebungen, in denen Fristen, Missverständnisse oder neue Aufgaben leicht überwältigend werden können. Ein Bewältigungsplan gibt Ihnen ein Gefühl der Kontrolle und hilft Ihnen, so zu reagieren, dass Ihr Wohlbefinden geschützt und Ihre Leistungsfähigkeit erhalten bleibt. Mit der Zeit stärkt dies Ihre Resilienz und fördert gesündere, langfristige Gewohnheiten, die Ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum zugutekommen.

Es kann hilfreich sein, dieses Instrument in einem Einzelsetting mit einem Coach oder einer Beratungsfachkraft zu bearbeiten, da Ihnen dies Raum gibt, offen über Ihre Erfahrungen und Reaktionen zu sprechen. Sie können jedoch auch allein beginnen und Ihren Plan später mit einer Person Ihres Vertrauens besprechen.

Halten Sie ein ausgedrucktes Arbeitsblatt oder ein leeres Blatt Papier sowie einen Stift bereit. Ziel ist es, Ihre Gedanken klar aufzuschreiben, damit Sie jederzeit darauf zurückgreifen können, wenn Sie Unterstützung brauchen. Versuchen Sie, den Prozess mit Ehrlichkeit und Neugier anzugehen — es geht nicht darum, sich selbst zu bewerten, sondern zu verstehen, was Ihnen hilft, gut zurechtzukommen.

TEIL 2: SO WENDEN SIE ES AN

Die Entwicklung eines Bewältigungsplans beginnt damit, Situationen zu erkennen, die tendenziell Stress oder Unbehagen auslösen. Dazu können enge Fristen, unklare Anweisungen, Kritik, Konflikte mit Kolleg/innen, unerwartete Veränderungen oder Momente gehören, in denen Sie sich überfordert fühlen. Sobald Sie diese Stressoren erkannt haben, überlegen Sie, wie Sie üblicherweise reagieren. Das können emotionale Reaktionen wie Frustration, Angst oder Unsicherheit sein, aber auch körperliche Reaktionen wie Anspannung, Unruhe oder Konzentrationsschwierigkeiten.

Co-funded by the European Union

Nachdem Sie Ihre Auslöser und Reaktionen verstanden haben, erkunden Sie Strategien, die Ihnen helfen, besser damit umzugehen. Diese Strategien können praktische Handlungen sein — etwa eine kurze Pause einzulegen, Ihre Aufgaben zu ordnen oder Fragen im Voraus vorzubereiten — oder emotionale Strategien wie Erdungstechniken, positive Selbstgespräche oder das Suchen von Unterstützung. Auch Kommunikationsstrategien können eine wichtige Rolle spielen, zum Beispiel um Klärung zu bitten, Ihre Bedürfnisse ruhig auszudrücken oder Grenzen zu setzen.

Indem Sie Ihre Auslöser, Reaktionen und Bewältigungsstrategien aufschreiben, erstellen Sie einen persönlichen Plan, den Sie immer dann nutzen können, wenn Sie einer herausfordernden Situation gegenüberstehen. Dieser Plan hilft Ihnen, geerdet zu bleiben, Stress zu verringern und so zu reagieren, dass Ihr Wohlbefinden und Ihre Ziele unterstützt werden.

Schritt 1 — Den zentralen Stressor erkennen

Beginnen Sie damit, eine konkrete Situation auszuwählen, die bei Ihnen verlässlich Stress auslöst. Denken Sie an Momente in Ihrer Woche, in denen Sie sich überfordert, angespannt oder unsicher fühlen, wie Sie reagieren sollen. Versuchen Sie, so konkret wie möglich zu sein — statt zu sagen „alles an der Arbeit stresst mich“, grenzen Sie es auf den genauen Moment oder das Verhalten ein, das Sie auslöst. Fragen Sie sich: *Welcher Teil dieser Situation fällt mir am schwersten?* Diese Klarheit ist die Grundlage Ihres Bewältigungsplans.

Schritt 2 — Ihre aktuellen Bewältigungsstrategien erkunden

Bevor Sie nach neuen Strategien suchen, nehmen Sie sich einen Moment, um zu verstehen, was Sie bereits tun. Fragen Sie sich: *Wenn dieser Stressor auftritt, wie reagiere ich normalerweise? Was hilft mir, und sei es nur ein wenig? Was macht es schlimmer?* Diese Reflexion hilft Ihnen, Ihre vorhandenen Stärken zu erkennen und zugleich zu sehen, wo es Raum für Weiterentwicklung gibt.

Schritt 3 — Eine neue Strategie bewerten und auswählen

Erkunden Sie nun ein oder zwei neue Strategien, die Ihnen helfen könnten, wirksamer zu reagieren. Dazu können Atemtechniken, das Umdeuten Ihrer Gedanken, das Bitten um Klärung, eine kurze Pause oder Erdungsübungen gehören. Betrachten Sie jede Möglichkeit und fragen Sie sich: *Was würde passieren, wenn ich das ausprobiere? Fühlt sich das für mich realistisch an?* Wählen Sie die Strategie, die sich am machbarsten und hilfreichsten anfühlt.

Co-funded by the European Union

Schritt 4 — Die Umsetzung festlegen

Eine Bewältigungsstrategie wirkt nur, wenn Sie genau wissen, wie und wann Sie sie einsetzen. Seien Sie konkret: *Wann werde ich diese Strategie einsetzen? Wo werde ich sein? Was werde ich zuerst tun? Was könnte im Weg stehen?* Eine vage Absicht in einen konkreten Plan zu verwandeln macht es viel wahrscheinlicher, dass Sie die Strategie einsetzen, wenn Sie sie brauchen.

Schritt 5 — Ein realistisches Wochenziel setzen

Wählen Sie ein kleines, messbares Ziel für die kommende Woche, das mit Ihrer gewählten Strategie zusammenhängt. Zum Beispiel: *Ich werde die Atemtechnik einmal vor einer stressigen Schicht anwenden* oder *Wenn ich kurzfristige Änderungen erhalte, atme ich einmal langsam durch, bevor ich reagiere*. Ein kleines, erreichbares Ziel stärkt das Selbstvertrauen und hilft Ihnen, Ihre neue Strategie einzuüben.

Schritt 6 — Den Plan schreiben

Erstellen Sie den Bewältigungsplan als schriftliches Dokument.

Schritt 7 — Rückblick in der nächsten Sitzung

Kehren Sie in Ihrer nächsten Sitzung — oder bei Ihrem nächsten persönlichen Check-in — zu Ihrem Bewältigungsplan zurück. Fragen Sie sich: *Hatte ich die Gelegenheit, meine Strategie einzusetzen? Was ist passiert? Was hat es leichter oder schwerer gemacht? Was habe ich gelernt?* Diese Reflexion hilft Ihnen, Ihren Plan anzupassen, das Wirksame zu stärken und Ihre Resilienz weiter aufzubauen.

Vorlage für einen Copingplan:

Mein wiederkehrender Stressor:
Meine frühen Warnsignale (Was bemerke ich an meinem Körper, meinen Gedanken oder meinem Verhalten?):
Meine gewählte Bewältigungsstrategie:

Co-funded by the European Union

Wann und wo ich sie einsetzen werde:

Was im Weg stehen könnte:

Mein Ziel für diese Woche:

Wie es gelaufen ist (in der nächsten Sitzung auszufüllen):

TEIL 3 – REFLEXION

Während Sie mit Ihrem Bewältigungsplan arbeiten — und besonders, wenn Sie ihn durchsehen — können diese Fragen Ihr Verständnis vertiefen:

- Was bemerke ich als Unterschied, wenn ich meine Bewältigungsstrategie einsetze, im Vergleich dazu, wenn ich es nicht tue?
- Wie fühlt es sich an, einen Plan zu haben — schon bevor eine stressige Situation eintritt?
- Welcher Teil des Plans ist für mich im Moment am leichtesten zu erinnern? Welcher Teil ist am schwersten?
- Wie müsste sich dieser Plan verändern, während sich meine Situation oder meine Fähigkeiten weiterentwickeln?

TEIL 4 – LERNEN und ÜBERTRAGBARKEIT

Indem Sie Ihren Bewältigungsplan entwickeln, stärken Sie wichtige Fähigkeiten, die Sie in vielen Lebensbereichen nutzen können. Sie lernen, Ihre Stressauslöser zu erkennen, Ihre emotionalen und körperlichen Reaktionen zu verstehen und Strategien zu wählen, die Ihnen helfen, im Gleichgewicht zu bleiben. Diese Fähigkeiten sind entscheidend, um mit Druck umzugehen, klar zu kommunizieren und Ihr Wohlbefinden in anspruchsvollen Situationen zu erhalten.

Die Erkenntnisse aus diesem Instrument sind in hohem Maße übertragbar. Ob Sie mit einem Konflikt am Arbeitsplatz umgehen, sich auf ein

Co-funded by the European Union

Vorstellungsgespräch vorbereiten, Fristen bewältigen oder persönliche Herausforderungen meistern — Ihr Bewältigungsplan hilft Ihnen, mit mehr Klarheit und Selbstsicherheit zu reagieren. Mit der Zeit bauen Sie Resilienz auf, verringern Ängste und entwickeln gesündere Gewohnheiten, die Ihr langfristiges Wachstum unterstützen — sowohl beruflich als auch persönlich.

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainer/in bzw. Bildungs- und Berufsberater/in (optional)

Co-funded by the European Union

Wertebasierte Zielsetzung

Beschreibung	Die wertebasierte Zielsetzung hilft erwachsenen Lernenden zu erkennen, was ihnen in ihrem Arbeitsleben wirklich wichtig ist, und diese Werte als Grundlage für das Setzen bedeutungsvoller, realistischer Ziele zu nutzen. Statt äußeren Erwartungen zu folgen, erkunden die Lernenden ihre persönlichen Antriebe — wie Stabilität, Lernen, Unabhängigkeit oder Teamarbeit — und formulieren Ziele, die zu diesen Werten passen. Das erhöht die intrinsische Motivation, unterstützt klarere Entscheidungen und verringert das Risiko, Ziele zu verfolgen, die nicht zu ihren Bedürfnissen oder ihrer Identität passen.
Bezug zum Agency-Bereich	Selbstregulation und Resilienz
Setting	Einzelperson / Kleingruppe / Klasse
Phase der Instrumenteneinführung	Zu Beginn und während des Weges
Geschätzte Dauer	1 bis 3 Stunden
Ziele	- Lernenden helfen, ihre zentralen arbeitsbezogenen Werte zu erkennen. - Lernende dabei unterstützen, Ziele zu formulieren, die persönlich bedeutungsvoll und wertekonform sind. - Die intrinsische Motivation und die Bereitschaft zur konsequenten Umsetzung stärken. - Die Klarheit in der Laufbahnplanung verbessern, insbesondere in Zeiten des Übergangs oder der Unsicherheit. - Zur Selbstreflexion und zu einem tieferen Verständnis der eigenen Bedürfnisse und Prioritäten anregen.

Co-funded by the European Union

	- Eine strukturierte Methode bereitstellen, um Werte in konkrete, erreichbare Handlungen zu übersetzen.
Erwartetes Ergebnis / Resultat	- Ein klares Verständnis der persönlichen Werte als innere Anker. Die Lernenden benennen 2–3 zentrale Werte, die ihre Entscheidungen leiten. Das stärkt die Selbstregulation, weil sie lernen, ihr Handeln daran zu messen, was ihnen wirklich wichtig ist. - Ein wertekonformes Ziel, das die intrinsische Motivation erhöht. Die lernende Person formuliert ein Ziel, das sich bedeutungsvoll anfühlt und nicht von außen aufgezwungen ist. Das unterstützt die Resilienz, indem es ihr eine stabile Orientierung gibt, selbst wenn die Umstände belastend sind. - Ein SMART-plus-Werte-Ziel, das Planungs- und Selbst-managementkompetenzen aufbaut. Indem Werte in konkrete, terminierte Handlungen übersetzt werden, üben die Lernenden, ihr Verhalten zu strukturieren, Fortschritte zu beobachten und ihre Anstrengungen anzupassen — alles zentrale Elemente der Selbstregulation. - Ein Schritt-für-Schritt-Handlungsplan, der Überforderung verringert. Das Ziel in kleine, überschaubare Schritte zu zerlegen hilft den Lernenden, fokussiert zu bleiben, verringert Stress und fördert das Durchhalten. Das stärkt die Resilienz, indem es zeigt, dass Fortschritt auch in kleinen Schritten möglich ist. - Eine persönliche Hindernis-und-Lösungs-Landkarte, die die Bewältigungsfähigkeit aufbaut. Die Lernenden erkennen mögliche Herausforderungen und bereiten im Voraus Strategien vor. Dieser vorausschauende Ansatz erhöht die emotionale Resilienz und verringert die Wahrscheinlichkeit, bei Schwierigkeiten aufzugeben. - Ein stärkenbasierter Unterstützungsplan, der Selbstvertrauen und Einfallsreichtum stärkt. Die Lernenden erkennen ihre eigenen Fähigkeiten und benennen Menschen, die sie unterstützen können.

Co-funded by the European Union

	Das baut Resilienz auf, indem es sie daran erinnert, dass sie nicht allein sind und über innere und äußere Ressourcen verfügen, auf die sie zurückgreifen können. - Ein strukturierter Reflexionsprozess, der die Selbst-wahrnehmung und das anpassungsfähige Denken fördert. Durch wöchentliche Check-ins beobachten die Lernenden ihr Verhalten, passen ihren Plan an und lernen aus Rückschlägen. Das stärkt die Selbst-regulation und fördert eine wachstumsorientierte Haltung
Beobachtungs- und Bewertungsschwerpunkt für Trainer/innen und Beratungsfachkräfte	- Versteht die lernende Person ihre Werte und kann sie diese klar formulieren? Ist das gewählte Ziel realistisch, spezifisch und wirklich mit den Werten der lernenden Person verbunden? - Kann die lernende Person das Ziel in überschaubare Schritte zerlegen? - Erkennt die lernende Person Hindernisse realistisch und schlägt sie umsetzbare Lösungen vor? - Wie selbstsicher und eigenständig reflektiert die lernende Person über ihre Stärken? - Zeigt die lernende Person im Verlauf mehr Klarheit oder Motivation?
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Ermutigen Sie die Lernenden, sich Zeit für das Erkennen ihrer Werte zu nehmen, bevor sie zu den Zielen übergehen. - Laden Sie die Lernenden ein, Beispiele aus ihrem Arbeitsleben zu besprechen, um das Verständnis zu vertiefen. - Greifen Sie das Ziel nach ein bis zwei Wochen erneut auf, um den Fortschritt zu prüfen und bei Bedarf anzupassen. - Kombinieren Sie das Instrument mit anderen Coaching-Methoden (z. B. Stärken-Mapping, Bewältigungsplänen).

Co-funded by the European Union

	- Verwenden Sie ausgedruckte Arbeitsblätter, um die Konzentration zu unterstützen und die kognitive Belastung zu verringern.

Wertebasierte Zielsetzung

TEIL 1: EINFÜHRUNG und VORBEREITUNG

Diese Übung hilft Ihnen, ein Ziel zu setzen, das wirklich zu Ihnen und zu dem passt, was Ihnen wichtig ist. Statt Ziele zu wählen, weil andere sie von Ihnen erwarten, erkunden Sie Ihre persönlichen Werte und nutzen sie als Kompass. Wenn Ihre Ziele zu Ihren Werten passen, fühlen Sie sich motivierter, fokussierter und sicherer in Ihren Entscheidungen. Dieser Ansatz ist besonders hilfreich, wenn Sie über einen beruflichen Wechsel nachdenken, sich festgefahren fühlen oder mehr Klarheit über Ihre nächsten Schritte gewinnen möchten.

TEIL 2: VORBEREITUNG

Sie benötigen eine ausgedruckte Fassung des Arbeitsblatts sowie einen Stift. Versuchen Sie, diese Übung mit Ehrlichkeit und Neugier anzugehen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten — nur das, was sich für Sie stimmig anfühlt. Arbeiten Sie in Ihrem eigenen Tempo und geben Sie sich genügend Zeit zum Nachdenken.

TEIL 3: EIN ZIEL ENTWICKELN, DAS ZU IHREN WERTEN PASST

Schritt 1: Erkennen Sie Ihre Werte

Werte zeigen, was Ihnen in Ihrem Arbeitsleben wichtig ist. Wenn Ihre Ziele zu Ihren Werten passen, spüren Sie mehr Energie und Motivation.

Beginnen Sie damit, Werte aufzuschreiben, die Ihnen am Arbeitsplatz bedeutungsvoll sind. Sie können auch die Werteliste durchgehen und die für Sie wichtigsten einkreisen oder ankreuzen und eigene ergänzen. Wählen Sie danach Ihre zwei oder drei wichtigsten Werte aus — jene, die sich für Ihr Wohlbefinden und Ihre Zufriedenheit bei der Arbeit am wesentlichsten anfühlen.

Nehmen Sie sich dann einen Moment, um aufzuschreiben, warum Ihnen jeder Wert wichtig ist. Das hilft Ihnen zu verstehen, was Sie antreibt und was Sie brauchen, um sich erfüllt zu fühlen.

Liste möglicher Werte:

- Verlässlichkeit (jemand sein, auf den sich andere verlassen können)
- Pünktlichkeit

Co-funded by the European Union

- ☐ Neue Fähigkeiten erlernen
- ☐ Teamarbeit
- ☐ Respekt
- ☐ Anderen helfen
- ☐ Klare Kommunikation
- ☐ Stabilität (beständige Arbeit, Routine)
- ☐ Sicherheit am Arbeitsplatz
- ☐ Gute Qualität abliefern
- ☐ Unabhängigkeit (eigenständig arbeiten)
- ☐ Selbstvertrauen
- ☐ Problem-lösen
- ☐ Organisiert sein
- ☐ Gelassenheit unter Druck
- ☐ Sonstiges: _____
- ☐ Sonstiges: _____
- ☐ Sonstiges: _____

Ihre 2–3 wichtigsten Werte

.....

.....

.....

Warum sind Ihnen diese Werte wichtig? Schreiben Sie zu jedem Wert einen Satz.

Wert 1: .....

Wert 2: .....

Wert 3: .....

Schritt 2: Legen Sie Ihr Ziel fest

Überlegen Sie nun, was Sie in den nächsten Wochen oder Monaten erreichen möchten. Ihr Ziel sollte realistisch und mit Ihren Werten verbunden sein.

Co-funded by the European Union

Schreiben Sie Ihr Ziel in einem einfachen Satz auf. Überlegen Sie dann, wie dieses Ziel Ihre Werte unterstützt. Wenn einer Ihrer Werte zum Beispiel das Erlernen neuer Fähigkeiten ist, könnte sich Ihr Ziel auf Weiterbildung oder Übung konzentrieren.

Formulieren Sie Ihr Ziel anschließend mit der Methode SMART + Werte neu. Das bedeutet, Ihr Ziel sollte sein:

- **S**pezifisch: Was genau werden Sie tun?
- **M**essbar: Woran werden Sie erkennen, dass Sie es getan haben?
- **A**usführbar: Ist es für Sie im Moment realistisch?
- **R**elevant: Wie passt es zu Ihren Werten?
- **T**erminiert**:** Wann werden Sie es tun?

Dieser Schritt macht Ihr Ziel klarer und leichter nachvollziehbar.

Schritt 3: Zerlegen Sie das Ziel in kleine Schritte

Große Ziele können überwältigend wirken. Sie in kleine, konkrete Schritte zu zerlegen macht es leichter, anzufangen und sie abzuschließen.

Listen Sie die Handlungen auf, die Sie unternehmen müssen — einen kleinen Schritt nach dem anderen. Entscheiden Sie dann, wann Sie jeden Schritt tun werden. Termine zu setzen hilft Ihnen, dranzubleiben, und gibt Ihnen einen klaren Plan.

Schritt 4: Erkennen Sie Hindernisse und Lösungen

Jedes Ziel bringt Herausforderungen mit sich. Sich mögliche Hindernisse im Voraus zu überlegen hilft Ihnen, vorbereitet zu bleiben.

Schreiben Sie auf, was Ihr Ziel erschweren könnte — zum Beispiel Zeitdruck, familiäre Verpflichtungen, geringes Selbstvertrauen oder Stress. Überlegen Sie dann, was Ihnen helfen könnte, diese Herausforderungen zu bewältigen. Dazu kann gehören, um Unterstützung zu bitten, anders zu planen oder Strategien zu nutzen, die Ihnen in der Vergangenheit geholfen haben.

Dieser Schritt stärkt Ihre Resilienz und gibt Ihnen Werkzeuge an die Hand, um auf Kurs zu bleiben.

Schritt 5: Stärken und Unterstützung

Sie verfügen bereits über Stärken, die Ihnen helfen können, Ihr Ziel zu erreichen. Nehmen Sie sich einen Moment, um sie zu benennen — vielleicht sind Sie geduldig, organisiert, gut im Problem-lösen oder stark in der Kommunikation.

Co-funded by the European Union

Überlegen Sie auch, wer Sie unterstützen kann. Das könnte ein Coach, eine Trainerin, ein Kollege, eine Freundin oder ein Familienmitglied sein. Zu wissen, wer hinter Ihnen steht, macht den Prozess leichter und motivierender.

Schritt 6: Überprüfen Sie Ihren Fortschritt

Nehmen Sie sich nach einer Woche Zeit zum Nachdenken. Bemerken Sie, was gut gelaufen ist, was schwierig war und was Sie über sich selbst gelernt haben. Reflexion hilft Ihnen, motiviert zu bleiben und Ihren Plan bei Bedarf anzupassen.

Wenn Ihr Ziel geändert werden muss, ist das völlig in Ordnung. Wertebasierte Zielsetzung ist flexibel — sie wächst mit Ihnen.

TEIL 4: PERSÖNLICHER ZIELPLAN

Bringen Sie schließlich Ihre Werte, Ihr Ziel, Ihre Schritte, Ihre Hindernisse und Lösungen, Ihr Unterstützungssystem und Ihren Zeitplan zusammen, indem Sie Ihren persönlichen Zielplan erstellen.

MEIN PERSÖNLICHER ZIELPLAN

Meine Werte:

Mein Ziel:

Meine Schritte:

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

Meine Hindernisse und Lösungen:

Meine Unterstützung:

Co-funded by the European Union

Datum: _____

Anmerkungen zur Aktivität durch Trainer/in bzw. Bildungs- und Berufsberater/in (optional)

Co-funded by the European Union

Lebensrad

Beschreibung	Ein reflexives Coaching-Instrument, das Erwachsenen hilft, zentrale Lebensbereiche einzuschätzen, indem sie ihre aktuelle Zufriedenheit visuell bewerten. Es fördert Klarheit, Selbstwahrnehmung und Zielsetzung, indem es Ungleichgewichte und Prioritäten sichtbar macht.
Bezug zum Agency-Bereich	Selbstregulation und Resilienz
Setting	Einzelperson, Kleingruppe, Klasse
Phase der Instrumenteneinführung	Zu Beginn, während und am Ende des Weges, um den Fortschritt zu sehen
Geschätzte Dauer	20 Minuten bis 40 Minuten
Ziele	- Erwachsenen helfen, über verschiedene Lebensbereiche nachzudenken und Bereiche der Zufriedenheit und Unzufriedenheit zu erkennen - Das Erkennen persönlicher Stärken, Bedürfnisse und Prioritäten unterstützen - Zu realistischer Zielsetzung und Handlungsplanung anregen - Die Selbst-wahrnehmung und die Eigenverantwortung für den Entwicklungsprozess stärken
Erwartetes Ergebnis / Resultat	- Ein ausgefülltes Lebensrad-Diagramm, das die Zufriedenheit in ausgewählten Lebensbereichen zeigt - Klare Prioritäten für Verbesserungen und Bereiche, die Aufmerksamkeit erfordern - Ein geschärftes Bewusstsein für die persönliche Balance, Ressourcen und Herausforderungen Erste Ziele oder Handlungsschritte, die mit den erkannten Schwerpunktbereichen verknüpft sind

Co-funded by the European Union

Beobachtungs- und Bewertungsschwerpunkt für Trainer/innen und Beratungsfachkräfte	- Grad der Selbstreflexion benennen - Engagement bei der Übung und Offenheit, verschiedene Lebensbereiche zu erkunden - Fähigkeit, realistische Prioritäten zu erkennen und bedeutungsvolle Ziele zu formulieren - Anzeichen von wachsendem Selbstvertrauen, Klarheit und Handlungsfähigkeit während des Gesprächs
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Führen Sie die Übung auf wertfreie Weise ein und betonen Sie, dass es keine „richtigen“ oder „falschen“ Erfahrungen gibt - Ermutigen Sie die Teilnehmenden, Lebensbereiche zu wählen, die sich für sie relevant anfühlen - Begleiten Sie Erwachsene, denen Reflexion schwerfällt, indem Sie konkrete, erfahrungsbezogene Fragen stellen - Lassen Sie nach den Bewertungen Zeit für Austausch und Sinnfindung - Kombinieren Sie das Instrument mit Arbeitsblättern zur Zielsetzung, narrativer Reflexion oder weiterführenden Coaching-Sitzungen, um den Prozess zu vertiefen

Lebensrad

TEIL 1: VORBEREITUNG

Das Lebensrad ist ein einfaches, aber wirkungsvolles Reflexionsinstrument, das Ihnen hilft, einen Schritt zurückzutreten und die verschiedenen Bereiche Ihres Lebens als Ganzes zu betrachten. Es gibt Ihnen einen visuellen Überblick darüber, wie zufrieden Sie sich derzeit in jedem Bereich fühlen, und hilft Ihnen zu verstehen, wo sich die Dinge ausgewogen anfühlen und wo sie möglicherweise mehr Aufmerksamkeit brauchen. Statt sich darauf zu konzentrieren, was Sie tun „sollten“, lädt Sie das Lebensrad ein, innezuhalten und wahrzunehmen, wie sich die Dinge gerade wirklich anfühlen.

Jedes Segment des Rades steht für einen Lebensbereich, der für Ihr Wohlbefinden wichtig ist — zum Beispiel Arbeit, Gesundheit, Beziehungen,

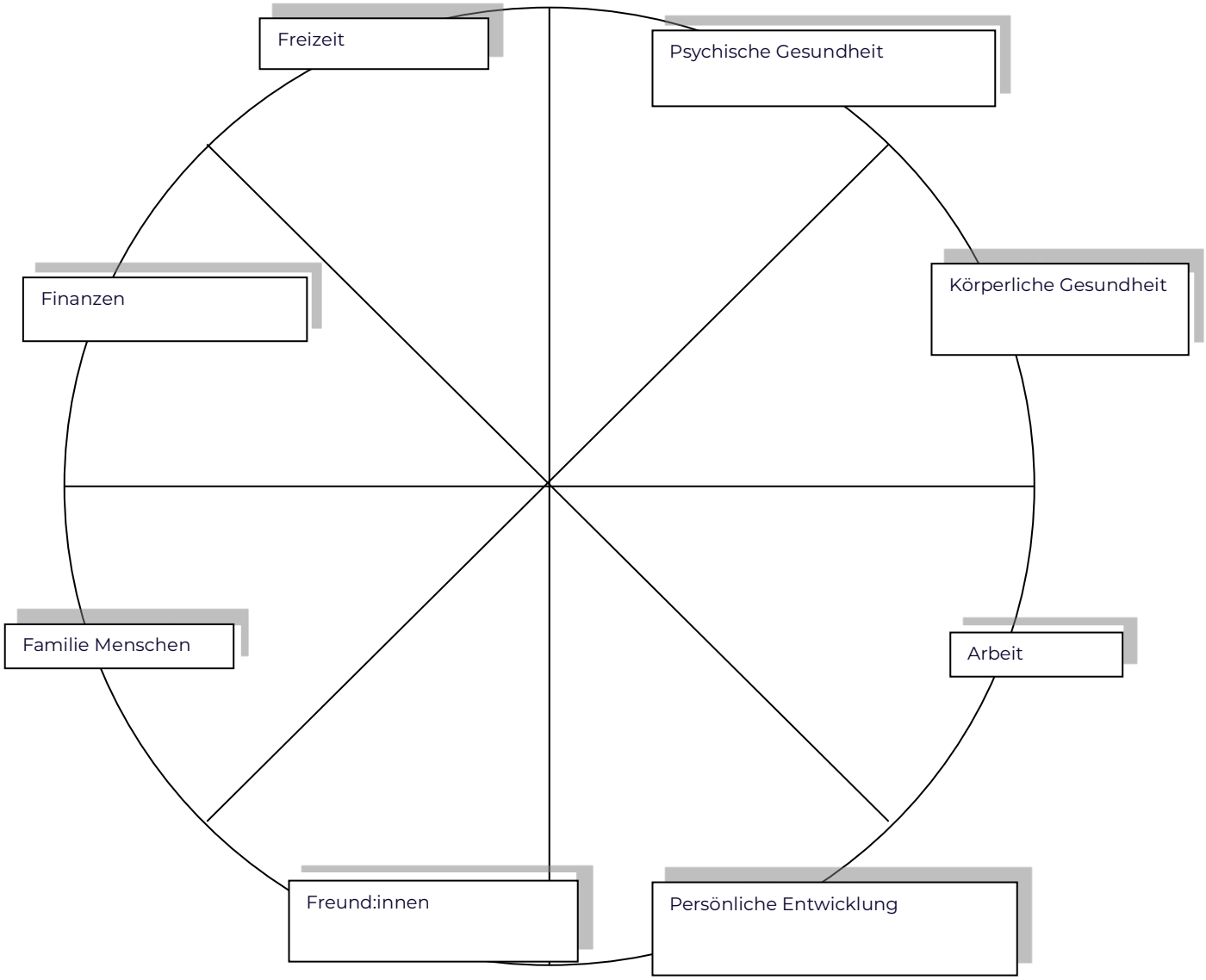
Co-funded by the European Union

Lernen, Finanzen oder persönliches Wachstum. Indem Sie Ihre Zufriedenheit in jedem Bereich auf einer Skala von 0 (Mitte) bis 10 (äußerer Rand) bewerten, entsteht ein Bild Ihrer aktuellen Lebensbalance. Wenn Sie die Bewertungen mit einer Linie verbinden, wird die Form Ihres Rades sichtbar.

Das Lebensrad funktioniert am besten, wenn Sie es auf Papier verwenden; sorgen Sie also dafür, dass Sie eine ausgedruckte Vorlage und einen Stift zur Hand haben. Wählen Sie einen Zeitpunkt, an dem Sie sich in der Lage fühlen, ehrlich über Ihre aktuelle Situation nachzudenken. Das Instrument ist am wirksamsten, wenn es in einem Einzelsetting mit einem Coach oder einer Beratungsfachkraft eingesetzt wird, weil Sie so die Möglichkeit haben, Ihre Gedanken zu besprechen und Ihre Ergebnisse vertieft zu erkunden. Die Reflexion selbst gehört jedoch Ihnen — das Rad ist eine Momentaufnahme davon, wie *Sie* sich gerade fühlen. Das Lebensrad kann auch in Kleingruppen oder im Klassenverband als Selbst-reflexionsinstrument eingesetzt werden. Gemeinsame Reflexion darf angeregt werden, die Teilnahme muss jedoch stets freiwillig bleiben.

Co-funded by the European Union

Das Lebensrad – aktuelle Situation



Datum_____

Co-funded by the European Union

TEIL 2: ANLEITUNG –

So verwenden Sie das Lebensrad

Das Lebensrad hilft Ihnen, verschiedene Bereiche Ihres Lebens zu betrachten und zu verstehen, wie zufrieden Sie sich derzeit in jedem einzelnen fühlen. Jedes Segment des Rades steht für einen Lebensbereich — zum Beispiel Arbeit, Gesundheit, Lernen, Finanzen, Beziehungen oder persönliches Wachstum. Sie können die vorgegebenen Bereiche verwenden oder sie an das anpassen, was Ihnen am wichtigsten ist.

Sie bewerten jeden Bereich von **0 bis 10**, wobei **0 in der Mitte** des Rades und **10 am äußeren Rand** liegt. Die Bewertung sollte Ihren **aktuellen Grad der Zufriedenheit** widerspiegeln, nicht dort, wo Sie in Zukunft sein möchten. Sobald Sie in jedem Segment einen Wert eingetragen haben, verbinden Sie die Markierungen mit einer Linie. So entsteht eine Form, die Ihr „Rad“ darstellt.

Die Form des Rades gibt Ihnen einen visuellen Eindruck Ihrer Lebensbalance. Ein gleichmäßiges, rundes Rad deutet darauf hin, dass sich die Dinge relativ ausgewogen anfühlen. Ein zackiges oder ungleichmäßiges Rad zeigt, wo Sie möglicherweise Stress, Unzufriedenheit oder Vernachlässigung erleben. Der Abstand zwischen Ihrem aktuellen Wert und einem höheren Wert — meist zwischen 8 und 10 — hilft Ihnen zu erkennen, wo Sie etwas verändern möchten. Dieser visuelle Überblick erleichtert es, zu erkennen, was Aufmerksamkeit braucht und wo kleine Schritte einen bedeutsamen Unterschied machen könnten.

Wann und wie oft Sie es verwenden

Sie können das Lebensrad zu verschiedenen Zeitpunkten einsetzen, je nachdem, was Sie brauchen. Zu Beginn eines Coaching- oder Lernprozesses hilft es Ihnen, Ihren Ausgangspunkt zu verstehen und Ihre Prioritäten zu klären. Während des Prozesses kann es Ihnen helfen, bei sich selbst nachzuspüren und Veränderungen, Fortschritte oder neue Herausforderungen zu bemerken. Am Ende ermöglicht es Ihnen, darüber nachzudenken, was sich verändert und was Sie erreicht haben.

Da sich das Leben verändert, können Sie die Übung wiederholen, wann immer Sie das Bedürfnis danach verspüren — alle paar Wochen, alle paar Monate oder immer dann, wenn Sie Ihre Situation neu einschätzen möchten. Das Rad regelmäßig zu nutzen kann Ihnen helfen, Muster zu erkennen, Ihre Entwicklung zu verfolgen und mit dem verbunden zu bleiben, was Ihnen am wichtigsten ist. Ziel ist nicht, sich ständig zu kontrollieren, sondern das Instrument dann zu nutzen, wenn es Ihr Wachstum unterstützt.

Co-funded by the European Union

TEIL 3: REFLEXION

Indem Sie mit dem Lebensrad arbeiten, stärken Sie wichtige Fähigkeiten, die Sie in vielen Lebensbereichen nutzen können. Sie lernen, ehrlich über Ihre Situation nachzudenken, zu erkennen, was gut funktioniert, und zu benennen, wo Sie etwas verändern möchten. Sie üben außerdem, realistische Ziele zu setzen und Verantwortung für Ihre nächsten Schritte zu übernehmen.

Diese Fähigkeiten sind in Ihrem persönlichen Leben, auf Ihrem Lernweg und in Ihrer Laufbahn wertvoll. Das Rad hilft Ihnen zu verstehen, wie sich verschiedene Lebensbereiche gegenseitig beeinflussen und wie kleine Anpassungen Ihr allgemeines Wohlbefinden verbessern können. Mit der Zeit gewinnen Sie Sicherheit darin, Ihre eigenen Bedürfnisse einzuschätzen und Entscheidungen zu treffen, die Ihre Entwicklung unterstützen. Die Erkenntnisse aus diesem Instrument können Ihnen weit über den Moment hinaus, in dem Sie die Übung abschließen, als Orientierung dienen.

Fragen zur Bewertung der einzelnen Lebensbereiche

- Wie fühle ich mich in diesem Bereich meines Lebens gerade, und was lässt mich so fühlen?
- Welche jüngeren Erfahrungen beeinflussen meine Bewertung?
- Was funktioniert hier gut, und was gibt mir Energie oder Stabilität?
- Was fehlt, ist schwierig oder verursacht Stress in diesem Bereich?
- Welche Erwartungen habe ich in diesem Bereich an mich selbst, und sind sie realistisch?

Fragen zur Gesamtform des Rades

- Welche Bereiche stechen als besonders stark oder besonders niedrig hervor?
- Sieht mein Rad ausgewogen oder ungleichmäßig aus, und wie fühlt sich das für mich an?
- Welche Bereiche scheinen die meiste Aufmerksamkeit oder Energie zu verlangen?
- Gibt es Bereiche, die ich möglicherweise lange ignoriert oder vernachlässigt habe?
- Welche Zusammenhänge bemerke ich zwischen verschiedenen Bereichen (z. B. Arbeit, die die Gesundheit beeinflusst)?

Co-funded by the European Union

TEIL 4 – ÜBERTRAGBARKEIT

Fragen zum Setzen von Prioritäten

- Welche ein bis drei Bereiche fühlen sich für mich gerade am wichtigsten an, um mich darauf zu konzentrieren?
- Warum sind diese Bereiche in diesem Moment meines Lebens besonders relevant?
- Was würde sich verändern, wenn ich einen dieser Bereiche um nur ein oder zwei Punkte verbessern würde?
- Welcher Bereich hätte den größten positiven Einfluss auf mein allgemeines Wohlbefinden?

Fragen zur Zielsetzung

- Was ist ein realistischer Schritt, den ich unternehmen könnte, um diesen Bereich zu verbessern?
- Welche kleine Veränderung könnte ich sofort ausprobieren?
- Was brauche ich, um mich hier zufriedener zu fühlen (Zeit, Unterstützung, Wissen, Mut, Klarheit)?
- Welchen Hindernissen könnte ich begegnen, und wie könnte ich mit ihnen umgehen?
- Wie würde eine „8 von 10“ in diesem Bereich aussehen oder sich anfühlen?

Fragen zum persönlichen Wachstum

- Was habe ich beim Ausfüllen des Rades über mich selbst gelernt?
- Welche Stärken sehe ich in den Bereichen, die gut laufen?
- Welche Gewohnheiten oder Muster würde ich gerne verändern?
- Wie kann ich mich selbst dabei unterstützen, an meinen Zielen dranzubleiben?
- Wer oder was könnte mir helfen, voranzukommen

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainer/in bzw. Bildungs- und Berufsberater/in (optional)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Übung zur Kompetenzrekonstruktion anhand bedeutsamen Ereignises

Beschreibung	Dieses Instrument hilft Erwachsenen, ihre Kompetenzen durch die Analyse bedeutsamer Lebens-, Lern- und Arbeitserfahrungen zu erkennen und sichtbar zu machen. Indem es sich auf eine konkrete Situation konzentriert, unterstützt es das Erkennen impliziter Kompetenzen, stärkt Selbstvertrauen und Handlungsfähigkeit und fördert eine reflexive Bewusstheit als Grundlage für Anpassung und lebenslanges Lernen.“
Bezug zum Agency-Bereich	Lernen lernen und Anpassung
Setting	Einzelperson / Kleingruppe / Klasse
Phase der Instrumenteneinführung	Zu Beginn des Weges / Während des Weges
Geschätzte Dauer	1,5 – 2 Stunden (kann in kürzere Sitzungen aufgeteilt werden)
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, Kompetenzen zu erkennen, die durch Lebens-, Lern- und Arbeitserfahrungen entwickelt wurden - Selbstwahrnehmung, Selbstwirksamkeit und Motivation stärken - Handlungsfähigkeit nach Erfahrungen beruflicher oder bildungsbezogener Brüche wiederaufbauen
Erwartetes Ergebnis / Resultat	- Eine strukturierte Beschreibung von 2–3 bedeutsamen Situationen - Eine erfasste Reihe von Kompetenzen (fachlich, übergreifend, persönlich), die jeder Situation zugeordnet sind

Co-funded by the European Union

	- Ein geschärftes Bewusstsein für übertragbare Kompetenzen
Beobachtungs- und Bewertungsschwerpunkt für Trainer/innen, Beratungsfachkräfte und Praktiker/innen	- Fähigkeit, Erfahrungen auf konkrete und reflektierte Weise zu beschreiben - Grad der Selbstwahrnehmung und des Engagements im Prozess - Fähigkeit, Erfahrungen mit Lernen und Anpassung zu verknüpfen - Entwicklung von Selbstvertrauen und Handlungsfähigkeit während der Übung
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Führen Sie die Übung auf wertfreie Weise ein und betonen Sie, dass es keine „richtigen“ oder „falschen“ Erfahrungen gibt - Verwenden Sie offene und reflexive Fragen, um das Erzählen zu unterstützen (z. B. Was war herausfordernd? Was haben Sie gelernt? Was hat Ihnen zum Erfolg verholfen?) - Unterstützen Sie Teilnehmende, denen es schwerfällt, Kompetenzen zu benennen, indem Sie ihnen helfen, Handlungen in Fähigkeiten zu übersetzen - Beziehen Sie die Ergebnisse in die weiteren Phasen der Planung und des Handelns ein - Kombinieren Sie das Instrument mit narrativen Interviews oder Lerntagebüchern für eine tiefere Reflexion

Übung zur Kompetenzrekonstruktion anhand eines bedeutsamen Ereignisses

ANLEITUNG

Diese Übung hilft Ihnen, die Kompetenzen zu erkennen und sichtbar zu machen, die Sie durch Ihre Lebens-, Lern- und Arbeitserfahrungen entwickelt haben. Wählen Sie **eine bedeutsame Situation** aus Ihrer Vergangenheit (arbeitsbezogene, lernbezogene oder persönliche Erfahrungen), die Sie für Ihren beruflichen Weg als bedeutsam erachten. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Konzentrieren Sie sich auf **das, was Sie getan haben, wie Sie gehandelt haben und was Sie gelernt haben**.

Co-funded by the European Union

TEIL 1 – AUSWAHL EINES BEDEUTSAMES EREIGNISES

Titel des Ereignises (z. B. erster Job, Ausbildungserfahrung, persönliche Herausforderung):

Kontext (Arbeit, Ausbildung, Ehrenamt, Privatleben, Sonstiges):

Wann hat es stattgefunden?

Warum ist dieses Ereignis für Sie bedeutsam?

TEIL 2 – BESCHREIBUNG DES EREIGNISES

Wie war die Situation? Beschreiben Sie, was geschehen ist und welche Rolle Sie hatten.

Welche Aufgaben oder Handlungen haben Sie ausgeführt?

Welchen Schwierigkeiten oder Herausforderungen sind Sie begegnet?

Wie sind Sie damit umgegangen?

TEIL 3 – KOMPETENZERKENNUNG

Reflektieren Sie ausgehend von dem beschriebenen Ereignis über die Kompetenzen, die Sie eingesetzt oder entwickelt haben.

Fachliche / praktische Kompetenzen (z. B. spezifische Fähigkeiten, Werkzeuge, Verfahren, Methoden)

- .....

Co-funded by the European Union

- .....
- .....

Übergreifende Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung, Organisation, Anpassungsfähigkeit)

- .....
- .....
- .....

Persönliche Kompetenzen (z. B. Selbstständigkeit, Verantwortung, Ausdauer, Selbstvertrauen)

- .....
- .....
- .....

TEIL 4 – LERNEN UND ÜBERTRAGBARKEIT

Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt?

In welchen anderen Kontexten könnten diese Kompetenzen nützlich sein? (z. B. andere Tätigkeiten, Ausbildungswege, neue berufliche Rollen)

TEIL 5 – SELBSTREFLEXION

Wie hat diese Übung die Art verändert, wie Sie Ihre Kompetenzen sehen?

Welche Kompetenzen würden Sie gerne weiterentwickeln?

Co-funded by the European Union

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainer/in bzw. Bildungs- und Berufsberater/in (optional)

Co-funded by the European Union

Leitfaden für flexible SMART-Ziele

Beschreibung	Dieser Leitfaden unterstützt Erwachsene dabei, berufliche Ziele zu definieren, die konkret, realistisch und im Lauf der Zeit anpassbar sind. Er übersetzt Reflexion in Handeln, indem er den Nutzenden hilft, Erkenntnisse über ihre Situation in flexible SMART-Ziele zu überführen, die als vorläufige und überarbeitbare Orientierungen und nicht als starre Vorgaben verstanden werden. Das Instrument fördert kontinuierliches Lernen, Ausprobieren und Anpassen, im Sinne einer strukturierten Verbindung von Reflexion und Handeln.
Bezug zum Agency-Bereich	Lernen lernen und Anpassung
Setting	Einzelperson / Kleingruppe / Klasse
Phase der Instrumenteneinführung	Während des Weges
Geschätzte Dauer	1,5 – 2 Stunden
Ziele	- Kurzfristige, realistische und flexible berufliche Ziele definieren - Unentschlossenheit verringern, indem der Fokus auf erreichbare Mikroschritte gelegt wird - Das Gefühl von Kontrolle, Motivation und Handlungsfähigkeit stärken - Lernen durch Handeln und Ausprobieren fördern
Erwartetes Ergebnis / Resultat	- Ein oder mehrere flexible berufliche SMART-Ziele - Ein kurzfristiges, handlungsorientiertes Ziel, das mit dem Kontext und den Ressourcen der nutzenden Person verknüpft ist - Mehr Klarheit über die nächsten Schritte und Prioritäten

Co-funded by the European Union

Beobachtungs- und Bewertungsschwerpunkt für Trainer/innen, Beratungsfachkräfte und Praktiker/innen	- Stimmigkeit zwischen den Zielen und der persönlichen und kontextbezogenen Situation der nutzenden Person - Fähigkeit, Reflexion in umsetzbare Schritte zu übersetzen - Realismus und Flexibilität der definierten Ziele - Grad des Engagements und der Eigenverantwortung im Zielsetzungsprozess - Fähigkeit, Ziele auf Grundlage von Rückmeldungen und Erfahrungen zu überarbeiten
Empfehlungen für den wirksamen Einsatz des Instruments	- Führen Sie SMART-Ziele als leitende Hypothesen ein, nicht als endgültige Festlegungen - Betonen Sie kurzfristige und überarbeitbare Ziele statt langfristiger Starrheit - Ermutigen Sie die Nutzenden, jedes Ziel mit einer konkreten Handlung und einer Lerngelegenheit zu verknüpfen - Beziehen Sie nach Handlung oder Ausprobieren Momente der Zielüberprüfung ein - Verwenden Sie den Leitfaden zusammen mit Reflexionsinstrumenten (z. B. Kompetenzrekonstruktion, Lerntagebücher)

Leitfaden für flexible SMART-Ziele

ANLEITUNG

Dieser Leitfaden hilft Ihnen dabei, konkrete, realistische und anpassungsfähige berufliche Ziele zu definieren. Die Ziele, die Sie festlegen, sind keine endgültigen Entscheidungen, sondern vorläufige und veränderbare Schritte, die Ihnen helfen, von der Reflexion zum Handeln überzugehen. Nehmen Sie sich Zeit und konzentrieren Sie sich angesichts Ihrer Situation und Ihres Kontextes auf das, was jetzt möglich ist.

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

TEIL 1 – AUSGANGSPUNKT REFLEXION Bevor Sie ein Ziel definieren, reflektieren Sie kurz Ihre aktuelle Situation.

Wie sieht Ihre aktuelle berufliche Situation aus? (Arbeit, Ausbildung, Arbeitslosigkeit, Übergang, ...)

Was möchten Sie kurzfristig verbessern oder verändern?

Was ist eine konkrete Schwierigkeit oder Herausforderung, mit der Sie gerade konfrontiert sind?

TEIL 2 – EIN FLEXIBLES SMART-ZIEL DEFINIEREN Nutzen Sie die folgenden Fragen, um Ihr Ziel Schritt für Schritt zu entwickeln.

S – SPEZIFISCH Woran genau möchten Sie arbeiten bzw. was möchten Sie erreichen? (Formulieren Sie klar und konkret)

M – MESSBAR Woran werden Sie erkennen, dass Sie Fortschritte gemacht haben? (Welches kleine Zeichen oder Ergebnis wird dies zeigen?)

A – ERREICHBAR Ist dieses Ziel derzeit realistisch für Sie? Welche Ressourcen haben Sie bereits?

R – RELEVANT Warum ist dieses Ziel für Sie gerade jetzt wichtig? Inwiefern hängt es mit Ihrer Situation oder Ihren Zukunftsplänen zusammen?

T – ZEITGEBUNDEN (flexibel) Wann möchten Sie dieses Ziel überprüfen? (Wählen Sie einen kurzen und realistischen Zeitrahmen)

Co-funded by the European Union

TEIL 3 – VOM ZIEL ZUM HANDELN Ein Ziel wird nützlich, wenn es zu einer Handlung führt.

Welchen kleinen Schritt können Sie in den nächsten Tagen oder Wochen unternehmen?

Wann werden Sie ihn umsetzen?

Wer oder was könnte Sie dabei unterstützen?

TEIL 4 – DURCH HANDELN LERNEN Nachdem Sie gehandelt haben, reflektieren Sie, was Sie gelernt haben.

Was haben Sie getan?

Was hat gut funktioniert?

Was war schwierig oder unerwartet?

Was haben Sie über sich selbst oder Ihre Situation gelernt?

TEIL 5 – ÜBERPRÜFUNG UND ANPASSUNG Ziele können sich verändern. Das gehört zum Lernen dazu.

Möchten Sie:
☐ das Ziel unverändert beibehalten
☐ das Ziel anpassen
☐ ein neues Ziel definieren

Was würden Sie verändern oder anpassen?

Nächster Überprüfungstermin:

Co-funded by the European Union

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberatungsfachkraft (optional)

Co-funded by the European Union

Kreise der Kontrolle

Beschreibung	Dieses Instrument unterstützt Erwachsene bei der Analyse ihrer beruflichen Situation, indem zwischen dem Kontrollierbaren, dem Beeinflussbaren und dem Unkontrollierbaren unterschieden wird. Durch eine strukturierte Reflexion werden sich die Nutzerinnen und Nutzer bewusster darüber, wo sie realistisch handeln können, wo sie Einfluss ausüben können und welche Faktoren außerhalb ihrer Kontrolle liegen. Das Instrument soll gezielt die berufliche Anpassungsfähigkeit stärken, indem es Gefühle der Machtlosigkeit reduziert, realistische Handlungsfähigkeit unterstützt und anpassungsfähige Entscheidungsfindung in sich verändernden Kontexten fördert.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Lernen lernen und Anpassung
Rahmen	Einzelarbeit / Kleingruppe / Klasse
Phase der Anwendung des Instruments	Zu Beginn des Prozesses / während des Prozesses
Geschätzte Dauer	1 Stunde
Ziele	- Das Gefühl von Kontrolle und realistischer Handlungsfähigkeit stärken - Selbstvorwürfe und Gefühle der Machtlosigkeit reduzieren - Einen anpassungsfähigen Umgang mit Einschränkungen und Veränderungen unterstützen - Eine Grundlage für realistische Planung und Handlung schaffen
Erwartetes Ergebnis	- Eine ausgefüllte Karte der „Kreise der Kontrolle“ zur beruflichen Situation der Nutzerin/des Nutzers

Co-funded by the European Union

	- Mehr Klarheit über Handlungs- und Einflussspielräume - Größeres Bewusstsein für kontextbezogene Einschränkungen - Identifikation realistischer Handlungs- und Entscheidungsbereiche
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Grad an Realismus in der Analyse der Situation - Reduktion von Selbstvorwürfen oder übermäßig individualisierten Deutungen - Engagement und Reflexionstiefe während der Übung - Fähigkeit, die Analyse mit anschließenden Planungsschritten zu verknüpfen
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Führen Sie das Instrument als Möglichkeit ein, Handlungsspielräume zu klären – nicht, um Ziele einzuschränken - Ermutigen Sie die Nutzerinnen und Nutzer, sich zuerst auf das zu konzentrieren, was sie kontrollieren oder beeinflussen können - Unterstützen Sie Personen, die dazu neigen, alles dem „nicht kontrollierbaren“ Bereich zuzuordnen, durch gezielte Fragen - Nutzen Sie die Ergebnisse als Ausgangspunkt für Handlungsplanung oder Zielsetzung - Kombinieren Sie das Instrument mit flexiblen SMART-Zielen oder Aktionsplänen, um Kontrolle in konkrete Schritte zu übersetzen

Kreise der Kontrolle

ANLEITUNG

Diese Übung hilft Ihnen, Ihre berufliche Situation zu analysieren, indem Sie unterscheiden zwischen:

> dem, was Sie **kontrollieren** können, dem, was Sie **beeinflussen** können, und dem, was **außerhalb Ihrer Kontrolle liegt**.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Ziel ist es, besser zu verstehen, **wo Sie realistisch handeln können** und wo Sie Ihre Strategien anpassen müssen.

Co-funded by the European Union

SCHRITT 1 – BESCHREIBEN SIE IHRE AKTUELLE SITUATION Beschreiben Sie kurz die berufliche Situation oder Herausforderung, mit der Sie konfrontiert sind:

.....

SCHRITT 2 – DIE KREISE DER KONTROLLE Tragen Sie die Elemente Ihrer Situation in die drei untenstehenden Kreise ein.

🟢 **INNERER KREIS – KONTROLLIERBAR Dinge, auf die Sie direkt Einfluss nehmen oder über die Sie entscheiden können (z. B. Ihr Einsatz, Ihr Verhalten, Ihre Lernentscheidungen, wie Sie Ihre Zeit organisieren)**

🟡 **MITTLERER KREIS – BEEINFLUSSBAR Dinge, die Sie nicht vollständig kontrollieren, aber beeinflussen können (z. B. Beziehungen, Kommunikation mit anderen, Zugang zu Informationen, Networking)**

🔴 **ÄUSSERER KREIS – NICHT KONTROLLIERBAR Dinge, die Sie nicht direkt verändern können (z. B. Arbeitsmarktbedingungen, Vorschriften, wirtschaftliche Situation, Entscheidungen anderer)**

SCHRITT 3 – REFLEXION

Was fällt Ihnen auf, wenn Sie Ihre drei Kreise betrachten?

Gibt es Elemente, die Sie dem unkontrollierbaren Kreis zugeordnet haben, die Sie teilweise beeinflussen könnten?

Co-funded by the European Union

SCHRITT 4 – VON DER KONTROLLE ZUM HANDELN Wählen Sie ein Element aus dem KONTROLLIERBAREN oder BEEINFLUSSBAREN Kreis.

Welche kleine Handlung könnten Sie diesbezüglich unternehmen?

Wann könnten Sie dies tun?

SCHRITT 5 – ANPASSUNGSFÄHIGKEIT STÄRKEN

Wie verändert diese Übung die Art und Weise, wie Sie Ihre Situation betrachten?

Auf welchen Kreis möchten Sie sich in den nächsten Wochen stärker konzentrieren?

☐ Kontrollierbar
☐ Beeinflussbar
☐ Beides

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberatungsfachkraft (optional)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Angeleitete Arbeitsblätter zur Kontextanalyse

Beschreibung	Dieses Instrument unterstützt Erwachsene bei der Analyse ihrer beruflichen Entscheidungen, indem der persönliche, soziale, wirtschaftliche und institutionelle Kontext, in dem diese Entscheidungen getroffen werden, systematisch untersucht wird. Durch angeleitete Fragen und strukturierte Abschnitte werden die Nutzerinnen und Nutzer dabei unterstützt, kontextbezogene Chancen, Einschränkungen und Ressourcen zu erkennen, die ihren beruflichen Weg beeinflussen. Das Instrument hilft, individualisierte und selbstbeschuldigende Interpretationen von Schwierigkeiten zu vermeiden, fördert realistische Handlungsfähigkeit und unterstützt informierte und nachhaltige berufliche Entscheidungsfindung.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Lernen lernen und Anpassung
Rahmen	Einzelarbeit / Kleingruppe / Klasse
Phase der Anwendung des Instruments	Während des Prozesses
Geschätzte Dauer	1 Stunde
Ziele	- Strukturelle Einschränkungen und verfügbare Möglichkeiten erkennen - Zwischen persönlichen Faktoren und kontextbezogenen Bedingungen unterscheiden - Selbstvorwürfe und individualisierte Deutungen von Schwierigkeiten reduzieren - Realistische und informierte berufliche Entscheidungsfindung unterstützen

Co-funded by the European Union

Erwartetes Ergebnis	- Größeres Bewusstsein für kontextbezogene Faktoren, die berufliche Entscheidungen beeinflussen - Klarere Unterscheidung zwischen kontrollierbaren und nicht kontrollierbaren Elementen - Ein gemeinsames und realistisches Verständnis von Chancen und Einschränkungen
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Fähigkeit, kontextbezogene Faktoren zu erkennen und zu beschreiben - Grad an Realismus bei der Analyse von Chancen und Einschränkungen - Reduktion selbstbeschuldigender Erzählmuster - Fähigkeit, persönliche Ziele mit kontextbezogenen Bedingungen zu verbinden - Engagement in der reflektierenden Diskussion über Kontext und Entscheidungen
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Führen Sie das Instrument als Möglichkeit ein, den Kontext besser zu verstehen – nicht, um Ziele einzuschränken - Ermutigen Sie die Nutzerinnen und Nutzer, mehrere Kontextebenen zu berücksichtigen (persönlich, lokal, systemisch) - Unterstützen Sie Personen, denen es schwerfällt, kontextbezogene Einschränkungen zu erkennen, anhand von Beispielen - Nutzen Sie die ausgefüllten Arbeitsblätter als Grundlage für die Planung realistischer Handlungsschritte - Kombinieren Sie das Instrument mit den Kreisen der Kontrolle oder flexiblen SMART-Zielen, um von der Analyse zum Handeln zu gelangen

Angeleitete Arbeitsblätter zur Kontextanalyse

ANLEITUNG

Dieses Arbeitsblatt hilft Ihnen, Ihre berufliche Situation zu analysieren, indem Sie den **Kontext** betrachten, in dem Ihre Entscheidungen stattfinden. Berufliche Entscheidungen werden nicht nur von persönlichen Interessen und Fähigkeiten

Co-funded by the European Union

beeinflusst, sondern auch von **sozialen, wirtschaftlichen und institutionellen Faktoren**.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Ziel ist es, ein **realistisches und gemeinsames Verständnis** von Chancen und Einschränkungen zu entwickeln.

TEIL 1 – IHRE AKTUELLE SITUATION

Beschreiben Sie kurz Ihre aktuelle berufliche Situation: (z. B. Arbeit, Ausbildung, Arbeitslosigkeit, Übergang, Sonstiges)

Welche Art von Veränderung oder Entscheidung ziehen Sie derzeit in Betracht?

TEIL 2 – PERSÖNLICHE RESSOURCEN Reflektieren Sie über die persönlichen Elemente, die Ihre Entscheidungen beeinflussen können.

Welche Fähigkeiten, Kompetenzen oder Erfahrungen haben Sie bereits?

Welche persönlichen Stärken können Sie in dieser Phase unterstützen? (z. B. Motivation, Flexibilität, Lernfähigkeit)

TEIL 3 – SOZIALER UND BEZIEHUNGSKONTEXT

Wer oder was unterstützt Sie in Ihrer aktuellen Situation? (z. B. Familie, Freunde, Kolleginnen und Kollegen, Dienste, Netzwerke)

Gibt es soziale oder familiäre Verpflichtungen, die Ihre Entscheidungen beeinflussen? (z. B. Betreuungsaufgaben, zeitliche Einschränkungen)

Co-funded by the European Union

TEIL 4 – ARBEITSMARKT- UND AUSBILDUNGSKONTEXT

Welche Möglichkeiten gibt es auf Ihrem lokalen Arbeitsmarkt oder im Ausbildungssystem?

Gibt es Anforderungen, Hindernisse oder Einschränkungen, mit denen Sie konfrontiert sind? (z. B. Qualifikationen, Sprache, Anerkennung von Kompetenzen, Zugang zu Kursen)

TEIL 5 – STRUKTURELLE UND INSTITUTIONELLE FAKTOREN

Gibt es Regeln, Vorschriften oder Bedingungen, die Ihre Entscheidungen beeinflussen?
(z. B. Verträge, sozialrechtliche Bestimmungen, Aufenthaltsstatus, wirtschaftliche Rahmenbedingungen)

Welche dieser Faktoren liegen außerhalb Ihrer Kontrolle?

TEIL 6 – REFLEXION ÜBER ENTSCHEIDUNGEN

Welche Optionen erscheinen angesichts des Kontextes derzeit realistisch?

Welche Optionen benötigen möglicherweise mehr Zeit, Unterstützung oder Vorbereitung?

TEIL 7 – KONTEXT UND HANDELN VERKNÜPFEN

Welchen kleinen und realistischen Schritt könnten Sie unter Berücksichtigung Ihres Kontextes unternehmen?

Co-funded by the European Union

Wer oder was könnte Sie bei diesem Schritt unterstützen?

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberatungsfachkraft (optional)

Co-funded by the European Union

Lernszenario

Beschreibung	Ein Lernszenario ist eine realistische, vom echten Leben inspirierte Situation, die eine Person mit einem bedeutsamen Problem oder einer Entscheidung konfrontiert. Es wird eingesetzt, um Reflexion, aktive Beteiligung und Selbstwahrnehmung anzuregen. Lernszenarien können Erwachsenen helfen, über die Bewältigungsstrategien nachzudenken, die sie beim Umgang mit einem Problem oder bei einer Entscheidung einsetzen, und/oder sie dabei unterstützen, mögliche berufliche oder Lernwege zu klären.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Lernen lernen und Anpassung
Rahmen	Einzelarbeit / Kleingruppe
Phase der Anwendung des Instruments	Während des Prozesses (insbesondere in Phasen des Übergangs, der Unsicherheit oder Entscheidungsfindung)
Geschätzte Dauer	Mindestens 1 Stunde (einschließlich Nachbesprechung) bei Einzelarbeit Mindestens 2 Stunden (einschließlich Nachbesprechung) bei Gruppenarbeit
Ziele	- Bewusstsein für Ressourcen, Schwierigkeiten und erworbene Lernergebnisse entwickeln. - Schwierigkeiten und Ressourcen erkunden - Erfahrungsbasiertes Erzählen und die Reflexion über den eigenen Umgang mit Problemen und Entscheidungen fördern.
Erwartetes Ergebnis	Eine mündliche oder schriftliche Darstellung der Situation aus der Perspektive der erwachsenen Person.

Co-funded by the European Union

Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Bewusstsein und Fähigkeit, Schwierigkeiten, Ressourcen und Entscheidungsspielräume zu beschreiben; - Bewusstsein für den eigenen Umgang mit Veränderung; - Haltung gegenüber Veränderung, Handeln und Entscheidungsfindung.
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Lesen und präsentieren Sie das Szenario und helfen Sie den Teilnehmenden, sich in die Situation hineinzuversetzen, indem Sie die Ziele und Aufgaben der Übung klar erläutern. - Um das Erzählen zu unterstützen (insbesondere im Einzelsetting), können Sie Bilder verwenden, die bestimmte Gefühlszustände hervorrufen. - Vermeiden Sie während der Aktivität Bewertungen oder Korrekturen. - Die Nachbesprechung zielt darauf ab, Szenario → Erfahrung → reales Leben zu verbinden, Bewertungen zu vermeiden und Sinnstiftung zu unterstützen. - Während der Nachbesprechung: Schätzen Sie auch teilweise oder unsichere Antworten wert, unterstützen Sie die erwachsene Person (falls nötig) dabei, konkret zu werden, und führen Sie die Diskussion immer wieder auf das reale Leben der Teilnehmenden zurück.

Lernszenario

SCHRITT 1 – SZENARIO 1 (Einzelarbeit)

Und jetzt? Was soll ich tun?

Marco ist 45 Jahre alt und hat gerade einen Grundkurs in Gartenbau und Pflege von Grünflächen abgeschlossen. Er nahm engagiert am Kurs teil, ist sich aber nicht sicher, ob er „genug“ gelernt hat. Einige Teile des Kurses, insbesondere die eher theoretischen Aspekte, fielen ihm schwer, und manchmal hatte er Angst, der Aufgabe nicht gewachsen zu sein.

Am Ende des Kurses steht Marco vor einer Entscheidung: Er könnte versuchen, eine Arbeit zu finden, seine Ausbildung fortzusetzen oder aufzuhören, weil er sich unsicher fühlt.

Co-funded by the European Union

In der Zwischenzeit hatte er ein Gespräch mit einer professionellen Beratungskraft, die ihm die Möglichkeit eines Praktikums in einem Blumenbaubetrieb vorgeschlagen hat. Marco ist sich bei dieser Möglichkeit unsicher, weil ihm nicht klar ist, worauf er sich tatsächlich verlassen kann: was er wirklich gelernt hat, was er besser kann als zuvor und was für ihn ein realistischer nächster Schritt sein könnte.

Anleitung für die Lernenden

Stellen Sie sich vor, Sie sind Marco. Lesen Sie die Situation sorgfältig und reflektieren Sie: seine wichtigsten Schwierigkeiten; die Ressourcen, auf die er zurückgreifen kann (Fähigkeiten, Erfahrungen, Personen oder Dienste, die ihn unterstützen könnten). Sie können sich dabei helfen, indem Sie einige Stichworte notieren.

Betrachten Sie anschließend die möglichen Optionen (z. B. Arbeit suchen, Ausbildung fortsetzen, eine Zeit lang pausieren, das Praktikum annehmen) und benennen Sie für jede Option: Stärken (was funktionieren könnte); Schwächen (was schwierig oder riskant sein könnte).

Wählen Sie schließlich die Entscheidung, die Ihnen am wirksamsten und realistischsten erscheint, und beschreiben Sie sie. Erklären Sie, warum Sie sie für die beste Wahl halten.

SCHRITT 1 – SZENARIO 2 (Kleingruppe)

Wie sieht unsere berufliche Zukunft aus?

Anna (41), Sara (38), Luca (46) und Paolo (50) arbeiten seit mehreren Jahren in einem Textilunternehmen, das Stoffe für den nationalen Markt herstellt.
In den letzten Monaten hat das Unternehmen eine umfassende Reorganisation seines Produktionsprozesses begonnen: Neue digitale Maschinen wurden eingeführt, einzelne Arbeitsschritte wurden automatisiert, und traditionelle Aufgaben verändern sich.

Das Arbeitsklima ist schwieriger geworden. Die Kommunikation seitens der Unternehmensleitung ist unklar, Gerüchte über mögliche Änderungen bei Rollen und Schichten machen die Runde, und viele Beschäftigte fühlen sich unter Druck. Insbesondere besteht Sorge wegen des zunehmenden Bedarfs an neuen technischen und digitalen Kompetenzen. Die vier Kolleginnen und Kollegen erleben diese Phase unterschiedlich:

- Anna denkt, sie sollte ihre Kompetenzen aktualisieren, weiß aber nicht, welche und wie;

Co-funded by the European Union

- Sara überlegt, sich eine andere Arbeit zu suchen, hat aber Angst, keine Alternativen zu finden;
- Luca würde gerne im Unternehmen bleiben, befürchtet aber, sich nicht an die neuen Maschinen anpassen zu können;
- Paolo ist unsicher, ob er abwarten soll, was passiert, oder sofort aktiv werden soll.

Alle vier müssen darüber nachdenken, wie sie mit der Veränderung umgehen und in einem von Unsicherheit geprägten Kontext eine Entscheidung über ihre berufliche Zukunft treffen können.

Anleitung für die Lernenden

Lesen Sie das Szenario gemeinsam und klären Sie den Kontext. Jede Person wählt eine der Figuren und versucht, sich in deren Situation hineinzuversetzen.

Diskutieren Sie in der Gruppe, wie jede Figur die Veränderung erlebt, welchen Schwierigkeiten sie gegenübersteht und welche Ressourcen sie aktivieren könnte. Bestimmen Sie für jede Figur eine mögliche Entscheidung und einen kleinen, realistischen Schritt.

Bereiten Sie sich darauf vor, Ihre Überlegungen in der Abschlussdiskussion zu teilen.

SCHRITT 2: EIN SCHEMA FÜR DIE NACHBESPRECHUNG

Reflexion über die Erfahrung	Wie haben Sie sich gefühlt (oder wie haben Sie sich als Gruppe gefühlt), als Sie in die Rolle der Figur(en) geschlüpft sind? Welche Emotionen, Gedanken oder Reaktionen sind besonders aufgefallen?
Verbindung mit dem realen Leben	Erinnert Sie diese Situation an etwas, das Sie bereits bei der Arbeit, in der Ausbildung oder im Alltag erlebt haben? Inwiefern ähneln die im Szenario beschriebenen Veränderungen realen Veränderungen, mit denen Sie konfrontiert sind oder sein könnten?
Veränderung und Bewusstsein	Was hat Ihnen diese Situation darüber bewusst gemacht, wie Sie mit Veränderung und Unsicherheit umgehen?

Co-funded by the European Union

	Welche Kompetenzen, persönlichen Ressourcen oder externen Unterstützungen haben sich als wichtig erwiesen?
Anpassung und Entscheidungsfindung	Welche Strategien hat/haben die Figur(en) genutzt (oder könnte(n) sie nutzen), um sich an die Situation anzupassen? Welche dieser Strategien erscheinen im realen Leben am realistischsten oder nachhaltigsten?
Zukunftsorientierung	Wenn Sie sich heute in einer ähnlichen Situation befänden, was würden Sie im Vergleich zur Vergangenheit anders machen? Welchen kleinen, konkreten Schritt könnten Sie unternehmen, um sich auf mögliche zukünftige Veränderungen vorzubereiten?

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberatungsfachkraft (optional)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Checkliste zur Bewertung eines Lern-/Erfahrungsprozesses

Beschreibung	Die Checkliste ist ein Instrument zur Unterstützung von Beratungsgesprächen und zielt darauf ab: - die Anerkennung von Lernergebnissen zu fördern, die am Ende eines Ausbildungswegs oder einer Lernerfahrung erworben wurden; - Wissen, fachliche Kompetenzen und überfachliche Kompetenzen sichtbar zu machen, einschließlich jener, die nicht formal zertifiziert sind; - das Bewusstsein der Nutzerinnen und Nutzer für die eigenen Ressourcen zu unterstützen; - eine Reflexion zu erleichtern, die auf die mögliche zukünftige Nutzung des Gelernten ausgerichtet ist. Das Instrument ist als reflektierendes und dialogisches Hilfsmittel konzipiert.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Lernen lernen und Anpassung
Rahmen	Einzelarbeit / Kleingruppe
Phase der Anwendung des Instruments	Am Ende eines Ausbildungswegs oder einer Lernerfahrung. Während einer Übergangsphase in Richtung Beschäftigung, Praktikum oder weiterführende Bildung/Ausbildung.
Geschätzte Dauer	Mindestens 30–40 Minuten für das Ausfüllen der Checkliste. Insgesamt nicht weniger als 1 Stunde für Austausch und Gespräch mit der Beratungskraft.
Ziele	- Erkennen, was gelernt wurde (Wissen, Können, Bewältigen), und Kompetenzen wertschätzen, die in nicht formalen und informellen Kontexten erworben wurden;

Co-funded by the European Union

	- Selbstvertrauen und die Wahrnehmung der eigenen Kompetenz stärken; - Lernergebnisse mit möglichen zukünftigen Anwendungen verbinden und die Definition nächster Schritte erleichtern.
Erwartetes Ergebnis	- Größeres Bewusstsein für erworbene Lernergebnisse und übertragbare Kompetenzen; - Eine positivere und realistischere Darstellung des Ausbildungswegs; - Gemeinsame Bestimmung eines oder mehrerer möglicher nächster Schritte; - Stärkung von Handlungsfähigkeit und Motivation.
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	Die Fähigkeit der erwachsenen Person, anhand konkreter Beispiele zu beschreiben, was sie gelernt hat; das Maß an Selbstvertrauen beim Sprechen über sich selbst; die Fähigkeit, die Ausbildungserfahrung mit möglichen Anwendungskontexten zu verbinden und dabei Blockaden oder Selbstabwertung zu erkennen und gleichzeitig Ressourcen und Stärken wahrzunehmen.
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Nutzen Sie die Checkliste als Grundlage für das Gespräch; - Laden Sie die Nutzerin/den Nutzer immer dazu ein, konkrete Beispiele zu nennen; - Nutzen Sie Paraphrasieren und Umformulieren, um den Dialog zu unterstützen; - Verbinden Sie die Checkliste mit Instrumenten zur Kompetenzbilanz, Aktionsplänen und Instrumenten zur Kontextanalyse; - Nutzen Sie das Instrument, um Möglichkeiten zu eröffnen, nicht um sie zu verschließen.

Checkliste zur Bewertung eines Lern-/Erfahrungsprozesses

Diese Checkliste soll Ihnen helfen, darüber nachzudenken, was Sie während Ihres Ausbildungswegs gelernt haben. Sie ist ein Instrument, das gemeinsam mit der

Co-funded by the European Union

Beratungskraft verwendet wird, um die erworbenen Kompetenzen zu erkennen und wertzuschätzen und zu verstehen, wie diese in Zukunft nützlich sein können.

Wählen Sie für jede Aussage die Antwort, die am besten auf Sie zutrifft:

✔ Ja 🔄 Teilweise ⏳ Noch nicht

Sie können jederzeit Beispiele oder Kommentare hinzufügen.

1. Was ich gelernt habe (fachliche Kompetenzen)

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Ich habe neues Wissen und neue Informationen im Zusammenhang mit dem Ausbildungsweg erworben / Ich habe durch diese Erfahrung neue Konzepte gelernt			
Ich kann einige Tätigkeiten ausführen, die ich vorher nicht ausführen konnte			
Ich kann Werkzeuge, Methoden oder Verfahren anwenden, die ich vorher nicht kannte			
Ich verstehe besser, wie diese Art von Beruf oder Branche funktioniert			
Ich kann das, was ich lerne, mit praktischen Situationen verknüpfen			

Beispiele für Dinge, die ich heute tun kann:

.....

.....

2. Praktische Anwendung des Gelernten

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Ich kann das Gelernte in konkreten Situationen anwenden			
Wenn ich mit einem bestimmten Problem konfrontiert bin, weiß ich nun, wie ich vorgehen kann			
Wenn ich nicht weiß, wie ich etwas tun soll, kann ich erkennen, was ich lernen muss			

Co-funded by the European Union

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Wenn ich nicht weiß, wie ich etwas tun soll, weiß ich, wo ich das Nötige finde			

Situationen, in denen ich das Gelernte angewendet habe:

.....

.....

3. Wie ich lerne

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Ich fühle mich besser in der Lage, neue Dinge zu lernen			
Ich kann meine Stärken und Schwierigkeiten beim Lernen erkennen			
Ich gebe bei Schwierigkeiten nicht sofort auf bzw. lasse mich nicht sofort entmutigen			
Ich habe verstanden, was mir hilft, besser zu lernen			

Was hilft mir, besser zu lernen:

.....

.....

4. Beziehungen und Kommunikation

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Ich kann anderen mehr bzw. besser zuhören			
Ich kann besser erklären, was ich tue oder denke			
Ich kann mit anderen zusammenarbeiten			
Ich bitte um Hilfe, wenn ich sie brauche			

Beschreiben Sie eine Situation, die Ihnen gezeigt hat, dass Sie Ihre Kommunikations- und Beziehungsfähigkeiten verbessert haben:

.....

Co-funded by the European Union

.....

5. Selbstvertrauen und persönliche Ressourcen

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Ich habe mehr Vertrauen in meine Fähigkeiten			
Ich gehe besser mit Problemen und unerwarteten Situationen um			
Ich fühle mich selbstständiger			
Ich fühle mich bereiter, neue Erfahrungen zu machen			

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie das Gefühl hatten, Ihre persönlichen Ressourcen gestärkt zu haben:

.....

.....

6. Blick nach vorn (mit der Beratungskraft)

	Ja	Teilweise	Noch nicht
Ich habe eine klarere Vorstellung davon, was ich nach diesem Weg bzw. dieser Erfahrung tun könnte			
Ich kann unterscheiden, was von mir abhängt (was in meiner Verantwortung liegt) und was vom Kontext abhängt			
Ich sehe meine Kompetenzen klarer			
Ich sehe meine Stärken klarer			
Ich sehe die Ressourcen (persönlich, sozial, wirtschaftlich oder organisatorisch) klarer, die ich aktivieren kann, um meine Ziele zu verfolgen			

Mein nächster Schritt (Ausbildung, Arbeit, Erfahrung):

.....

Co-funded by the European Union

Lerntagebücher

Beschreibung	Lerntagebücher sind Reflexionsinstrumente, die Erwachsene dabei unterstützen, zu erkennen, zu dokumentieren und mit Bedeutung zu versehen, was sie während einer Lernerfahrung, eines Praktikums oder einer beruflichen Lernphase gelernt haben. Durch die regelmäßige Reflexion über Aktivitäten, Schwierigkeiten, Erfolge und Lernergebnisse macht das Tagebuch Lernen sichtbar, stärkt das Bewusstsein für erworbene Kompetenzen (formal, nicht formal und informell) und unterstützt das Lernen lernen.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Lernen lernen und Anpassung
Rahmen	Einzelarbeit
Phase der Anwendung des Instruments	Während einer Lernerfahrung oder eines Praktikums
Geschätzte Dauer	10–15 Minuten pro Eintrag (regelmäßig während der gesamten Erfahrung)
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, über das Gelernte zu reflektieren - Lernergebnisse sichtbar machen, einschließlich informellen und erfahrungsbasierten Lernens - Das Bewusstsein für Kompetenzen, Fortschritte und Schwierigkeiten stärken - Metakognitive Fähigkeiten und das Lernen lernen fördern - Handlungsfähigkeit und Motivation durch Reflexion über Erfahrungen stärken
Erwartetes Ergebnis	- Größeres Bewusstsein für erworbenes Wissen, Fähigkeiten und persönliche Ressourcen - Klarere Verbindungen zwischen durchgeführten Aktivitäten und Lernergebnissen

Co-funded by the European Union

	- Eine reflexive Grundlage für Beratung, Evaluierung und die Planung nächster Schritte
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Fähigkeit, Lernerfahrungen anhand konkreter Beispiele zu beschreiben - Bewusstsein für Lernprozesse und Lernergebnisse - Entwicklung von Selbstvertrauen und Motivation im Zeitverlauf - Fähigkeit, über Schwierigkeiten und die zu ihrer Bewältigung eingesetzten Strategien zu reflektieren - Fähigkeit, Lernerfahrungen mit zukünftigen Zielen zu verbinden
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	- Führen Sie das Tagebuch als Reflexionsinstrument ein, nicht als Bewertungsaufgabe - Ermutigen Sie zu kurzen, regelmäßigen Einträgen statt zu langen, gelegentlichen Reflexionen - Nutzen Sie Leitfragen, um Personen mit geringer Schreibsicherheit zu unterstützen - Beziehen Sie die Tagebuchreflexionen in Beratungs- oder Feedbackgespräche ein. Nutzen Sie das Tagebuch als Grundlage für die Anerkennung von Kompetenzen und die Planung zukünftiger Lern- oder Arbeitserfahrungen

Lerntagebücher

ANLEITUNG

Dieses Lerntagebuch hilft Ihnen, darüber zu reflektieren, was Sie während einer Lernerfahrung, eines Praktikums oder einer beruflichen Lernphase lernen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Das Ziel ist:

- Ihr Lernen sichtbar zu machen,
- neue Fähigkeiten und neues Wissen zu erkennen,
- zu verstehen, wie Sie lernen,
- das, was Sie heute lernen, mit Ihrer Zukunft zu verbinden.

Co-funded by the European Union

Sie können dieses Tagebuch regelmäßig ausfüllen (z. B. einmal pro Woche oder nach einer wichtigen Aktivität).

TEIL 1 – GRUNDINFORMATIONEN

Name: .....

Ausbildung / Praktikum / Volontariat: .....

Organisation / Arbeitsplatz: .....

Datum: .....

TEIL 2 – WAS HABE ICH GETAN?

Beschreiben Sie die Aktivitäten oder Aufgaben, die Sie heute / diese Woche durchgeführt haben:

TEIL 3 – WAS HABE ICH GELERNT?

Welche neuen Dinge haben Sie gelernt oder verstanden? (Wissen, Fähigkeiten, Verfahren, Arbeitsweisen)

Haben Sie etwas Neues über sich selbst gelernt?

TEIL 4 – SCHWIERIGKEITEN UND STRATEGIEN

Was war schwierig oder herausfordernd?

Wie sind Sie mit diesen Schwierigkeiten umgegangen? (Wer hat Ihnen geholfen? Welche Strategie haben Sie angewendet?)

Co-funded by the European Union

Welche Ressourcen (persönlich/sozial) haben Sie aktiviert, um diese Schwierigkeiten zu bewältigen?

Weitere Kommentare

.....

.....

.....

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Gesprächsleitfaden zur Reflexion über Lern- und Arbeitserfahrungen

Beschreibung	Dieses Instrument ist ein strukturierter Gesprächsleitfaden, der Beratungsfachkräfte dabei unterstützt, reflektierende Gespräche mit Erwachsenen nach einer Ausbildungserfahrung, einem Praktikum oder einer beruflichen Lernphase zu führen. Durch Leitfragen hilft die Fachkraft der Person, die Erfahrung zu analysieren, Lernergebnisse (formal, nicht formal und informell) zu erkennen, über Schwierigkeiten und Ressourcen zu reflektieren und die Erfahrung mit zukünftigen Lern- oder Arbeitswegen zu verbinden.
Bezug zum Bereich Handlungsfähigkeit	Lernen lernen und Anpassung
Rahmen	Individuelles Beratungsgespräch, Reflexionsgespräch in der Kleingruppe
Phase der Anwendung des Instruments	Am Ende einer Ausbildungserfahrung, eines Praktikums oder einer beruflichen Lernphase
Geschätzte Dauer	30 Minuten
Ziele	- Erwachsene dabei unterstützen, über ihre Lern- und Arbeitserfahrungen zu reflektieren - Lernergebnisse sichtbar und bedeutsam machen - Das Bewusstsein für Kompetenzen, Ressourcen und Fortschritte stärken - Das Lernen lernen und reflektierendes Denken fördern - Die Definition realistischer nächster Schritte in Lernen oder Beschäftigung unterstützen
Erwartetes Ergebnis	- Eine gemeinsame und strukturierte Reflexion über die Erfahrung - Größeres Bewusstsein für das, was gelernt und entwickelt wurde

Co-funded by the European Union

	- Klarere Verbindungen zwischen Erfahrung, Kompetenzen und zukünftigen Zielen - Identifikation möglicher nächster Schritte für Lernen oder Arbeit
Beobachtungs- und Evaluationsschwerpunkte für Trainerinnen/Trainer, Beratungsfachkräfte und Praktikerinnen/Praktiker	- Fähigkeit, die Erfahrung anhand konkreter Beispiele zu beschreiben - Bewusstsein für Lernergebnisse und Lernprozesse - Fähigkeit, über Schwierigkeiten und eingesetzte Strategien zu reflektieren - Grad an Engagement und Handlungsfähigkeit bei der Diskussion über Zukunftsperspektiven - Fähigkeit, die Erfahrung mit realistischen Zukunftsoptionen zu verbinden
Hinweise für die wirksame Nutzung des Instruments	Verwenden Sie die Fragen flexibel und passen Sie sie an das Profil und Sprachniveau der Person an Fördern Sie Erzählungen und konkrete Beispiele statt abstrakter Antworten Vermeiden Sie bewertende oder wertende Formulierungen Integrieren Sie das Gespräch mit Lerntagebüchern oder Checklisten Nutzen Sie das Gespräch als Brücke zwischen Erfahrung und zukünftiger Planung

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Gesprächsleitfaden zur Reflexion über Lern- und Arbeitserfahrungen

ZWECK DES LEITFADENS

Dieser Gesprächsleitfaden unterstützt Berufsberaterinnen und Berufsberater bei der Durchführung reflektierender Interviews mit Erwachsenen nach einer Ausbildungserfahrung, einem Praktikum oder einer beruflichen Lernphase.

Die Fragen sollen:

- Erwachsenen helfen, ihre Erfahrung zu analysieren,
- erkennen, was sie gelernt haben (Wissen, Fähigkeiten, persönliche Ressourcen),
- Bewusstsein und Handlungsfähigkeit stärken,
- die Erfahrung mit zukünftigen Lern- oder Arbeitswegen verbinden.

ABSCHNITT 1 – EINSTIEG UND NARRATIVE REKONSTRUKTION

(Ziel: einen sicheren Raum schaffen und die Erfahrung rekonstruieren)

- Können Sie die Ausbildung / das Praktikum / das Volontariat kurz beschreiben?
- Welche Aktivitäten oder Aufgaben haben Sie hauptsächlich ausgeführt?
- Welche Momente oder Situationen sind Ihnen am stärksten in Erinnerung geblieben?

ABSCHNITT 2 – LERNERGEBNISSE UND KOMPETENZEN

(Ziel: Lernen sichtbar machen, einschließlich informellen Lernens)

- Was denken Sie, haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt?
- Welches neue Wissen oder welche neuen Fähigkeiten haben Sie erworben?
- Haben Sie Fähigkeiten entdeckt oder gestärkt, die Ihnen vorher nicht ganz bewusst waren?
- Gibt es Dinge, die Sie heute tun können und vorher nicht konnten?

ABSCHNITT 3 – SCHWIERIGKEITEN, RESSOURCEN UND STRATEGIEN

(Ziel: reflektiertes Lernen und Bewältigungsstrategien unterstützen)

- Was war während dieser Erfahrung schwierig oder herausfordernd für Sie?

Co-funded by the European Union

- Wie sind Sie mit diesen Schwierigkeiten umgegangen?
- Wer oder was hat Ihnen geholfen, Herausforderungen zu bewältigen?
- Welche persönlichen Eigenschaften oder Ressourcen haben Sie genutzt?

ABSCHNITT 4 – LERNEN LERNEN UND SELBSTWAHRNEHMUNG

(Ziel: metakognitives Bewusstsein stärken)

- Was hat Ihnen während dieser Erfahrung geholfen, besser zu lernen?
- Wie lernen Sie üblicherweise am besten: durch Tun, Beobachten, Fragen stellen, Üben?
- Hat diese Erfahrung verändert, wie Sie sich selbst als lernende Person sehen?

ABSCHNITT 5 – BEDEUTUNG UND MOTIVATION

(Ziel: Lernen mit persönlicher Bedeutung und Motivation verbinden)

- Welche Bedeutung hat diese Erfahrung heute für Sie?
- Hat sie Ihre Interessen oder Erwartungen bestätigt oder verändert?
- Wie hat sie Ihre Motivation beeinflusst, weiter zu lernen oder zu arbeiten?

ABSCHNITT 6 – BLICK NACH VORN: ZUKÜNFTIGE LERN- UND ARBEITSWEGE

(Ziel: von der Reflexion zum Handeln übergehen)

- Was könnte auf Basis dieser Erfahrung Ihr nächster Schritt sein?
- Was möchten Sie weiterentwickeln oder lernen?
- Gibt es Lern- oder Arbeitsmöglichkeiten, die Ihnen jetzt realistischer oder interessanter erscheinen?
- Welche Unterstützung oder welche Ressourcen benötigen Sie möglicherweise für die nächste Phase?

ABSCHNITT 7 – ABSCHLIESSENDE REFLEXION

(Ziel: Bewusstsein und Handlungsfähigkeit festigen)

- Was ist das Wichtigste, das Sie aus dieser Erfahrung mitnehmen?
- Was haben Sie über sich selbst gelernt?
- Wenn Sie diese Erfahrung in einem Satz zusammenfassen müssten, was würden Sie sagen?

Co-funded by the European Union

Anmerkungen zur Aktivität durch die Trainerin/den Trainer bzw. die Berufsberatungsfachkraft (optional)

Co-funded by the European Union