



JobPromotor

**Berufsbegleitende Fortbildung
für Career Consulting, Jobberatung und -vermittlung:**

Leistungsbeschreibung

1. Was ist der „JobPromotor“ (Global Career Development Facilitator/GCDF)?

Der „JobPromotor“ (GCDF) ist eine 16 – 18tägige berufsbegleitende Fortbildung für Personen, die in der Berufsberatung, Arbeitsvermittlung und Karriereentwicklung tätig sind. Ziel ist es, effiziente Methoden der Gesprächsführung, des Profiling, der Entscheidungs- und Bewerbungsunterstützung zu erlernen und so mehr Menschen möglichst dauerhaft in Arbeit zu vermitteln, die ihren Interessen und Neigungen entspricht.

Die praxisorientierte Fortbildung vermittelt eine Reihe von sog. *Counseling*-Kompetenzen. Der Blick richtet sich dabei auf den ganzen Menschen und seine übertragbaren Fähigkeiten, nicht nur auf seine formale Berufsausbildung und auf die vorweisbaren Zeugnisse. Ob Karriereentwicklung, Jobberatung, Arbeitsmarktintegration oder Vermittlungcoaching – in allen diesen Tätigkeitsfeldern besteht die Notwendigkeit, Fähigkeiten, berufsbezogene Wertvorstellungen, Haltungen, Glaubenssätze und Interessen im Biographieverlauf immer wieder neu zu überprüfen und den Lebensphasen der Ratsuchenden anzupassen. JobPromotorinnen und JobPromotoren können dabei eine wichtige Rolle spielen, Impulse geben und Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft aufzeigen.

2. Warum adaptieren wir ein amerikanisches Curriculum?

Der Ausbildung zum JobPromotor / zur JobPromotorin liegt das in den USA entwickelte Curriculum und Zertifikat des Global Career Development Facilitator (GCDF) zugrunde. Es wurde Mitte der 90er Jahre von professionellen Non-Profit-Organisationen im Umfeld der University of Oakland (Illinois) auf Basis einer Bedarfsanalyse und nicht unter dem Einfluss gewerblicher Interessen entwickelt. Das mehrfach erprobte und revidierte Curriculum ist heute ein in vielen Ländern anerkannter Qualitätsstandard für Karriereberatung und Vermittlungcoaching.

Das Curriculum ist gut verständlich, die Lernschritte sind leicht nachvollziehbar und die Methoden effizient und den Bedürfnissen lernender Erwachsener angepasst.

Der National Board of Certified Counselors (NBCC, www.nbcc.org) als Berufsorganisation der Counselors der USA hat mit dem Council for Credentialing and Education (CCE, www.cce-global.org) eine Institution geschaffen, die seit 1997 Abschlüsse unterhalb der Masterebene weltweit zertifiziert. Der GCDF ist außer in den USA z.B. in Kanada, Japan, China, Neuseeland, Mexiko, der Türkei und innerhalb Europas in Rumänien, Bulgarien, Deutschland, Griechenland, Portugal und Zypern als Standard eingeführt. Weltweit gibt es ca. 17.500 GCDFs, davon etwa 500 in Deutschland. Dazu gehören alle Trainerinnen und Trainer unserer Kurse.

Wir haben den Begriff „JobPromotor“ gewählt, weil der in den USA gebrauchte Begriff „Career Development Facilitator“ nur schwer ins Deutsche zu übersetzen ist. GCDF kann werden, wer die Anforderungen des Curriculums erfüllt, die Abschlussprüfung besteht und einen Praxisnachweis (mindestens 1.600 Stunden einschlägige Berufserfahrung in Bildung, Ausbildung, Beratung oder verwandten Bereichen) erbringt. Eine akademische Ausbildung wird nicht zwingend vorausgesetzt, verkürzt aber die Zeit der nachzuweisenden Praxis. Der Kurs kann beim Erwerb weiterführender Zertifikate (Career Counselor, Bachelor- / Masterausbildung) angerechnet werden. Er entspricht etwa 25 - 30 ECTS.

NBCC Deutschland (www.nbccde.org – im Aufbau) ist für die Zertifikatsvergabe zuständig und beim Dortmunder IUK Institut (www.iuk.com) angesiedelt. IUK ist seit 2005 akkreditierter Partner des NBCC. Das Zertifikat bescheinigt nicht nur das Bestehen einer Prüfung, sondern auch eine aktuelle Praxiserfahrung und laufende Weiterbildungsaktivitäten.

3. Zielgruppen der Fortbildung

Der Kurs wendet sich an Menschen aus folgenden Arbeitsbereichen:

- Agentur für Arbeit, JobCenter, Optionskommunen
- Private Arbeitsvermittlungen / -agenturen
- Bildungs- und Beschäftigungsträger
- Einrichtungen der Rehabilitation und Umschulung
- Karriereberatung und Jobcoaching
- Career Center von Hochschulen
- Zeitarbeitsunternehmen
- Personalentwicklung in Unternehmen

4. Welche Kompetenzen soll die Fortbildung vermitteln?

Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung sollen folgende Kompetenzen erwerben:

- die Fähigkeit zur Bereitstellung von Informationen und Entscheidungshilfen in beruflichen Entscheidungssituationen
- die Fähigkeit, dem / der Ratsuchenden den Entscheidungsprozess als einen Suchprozess zu vermitteln und ihnen zu helfen, die Balance zwischen dem Wunsch nach Sicherheit und objektiver Unsicherheit aushalten zu können
- die Fähigkeit, hochwertige Informationen über die Ratsuchenden, ihre Kompetenzen und übertragbaren Fähigkeiten, bevorzugte Arbeitsumgebungen, verwertbare Arbeitserfahrungen und mögliche „Türöffner“ zu erlangen

- die Fähigkeit, übertragbare Fähigkeiten, Ressourcen und Entwicklungspotenziale zu erkennen und zu stärken statt auf Defizite zu orientieren, d.h. auf die „volle Hälfte des halb gefüllten Glases statt auf die leere“ zu schauen
- die Fähigkeit, diverse Lebenswelten und Netzwerke der Ratsuchenden nicht nur als Problemquellen, sondern auch als Ressourcen zu begreifen und damit wichtige Entwicklungspotenziale in ihrer Umwelt zu identifizieren
- die Fähigkeit zur Deutung von Realitätskonstruktionen der Klientinnen und Klienten: der JobPromotor / die JobPromotorin soll die Deutungsmuster der Ratsuchenden erkennen und die Fähigkeit zur Neu- und Umdeutung und ggf. zur beruflichen „Neuerfindung“ vermitteln
- die Fähigkeit, fremdkulturelle und diverse Lebens- und Arbeitszusammenhänge zu verstehen und daraus individualisierende Beratungsstrategien abzuleiten
- die Fähigkeit zur Aktivierung und zum „Empowerment“ der Ratsuchenden: Motivationen müssen geweckt, geklärt und verstanden sowie konkrete Zielvereinbarungen getroffen werden
- die Fähigkeit zur souveränen Anwendung des notwendigen Handwerkszeugs wie z.B. Eingangsinterviews, Interventionen im Gespräch, Profilings, Kompetenzbilanzen, Methoden zur Bearbeitung von Entscheidungsblockaden, einfache Verhaltenstrainings und Methoden des Case Managements
- die Fähigkeit zur Kontakthanbahnung und -pflege mit Unternehmen, Netzwerken und anderen lokalen Agenturen
- die Fähigkeit, eigene Grenzen zu erkennen und im Bedarfsfall andere Expertinnen und Experten einzubeziehen.

Bei Bedarf erfolgt Unterstützung beim Aufbau einer privaten Arbeitsvermittlung. Im Einzelfall können Gründungscoachings durchgeführt werden.

5. Aufbau, Dauer und Wochentage des Kurses

- Modul 1: Einführungsblock: Theoretische Grundlagen, Rahmenbedingungen der Berufsberatung und -vermittlung (2 Tage)
- Modul 2: Gesprächsführung und Beziehungsaufbau, Motivationen verstehen und schaffen (2 – 3 Tage)
- Modul 3: Profiling und Assessment Center-Techniken (2 Tage)
- Modul 4: Informationsbeschaffung über den lokalen und regionalen Arbeitsmarkt, Matchingprozesse, IT-Unterstützung in der Beratung (2 Tage)
- Modul 5: Aktivieren, Ziele setzen, Entscheidungssituationen analysieren, Bewerbungsunterstützung, Arbeitgeberansprache (2 Tage)
- Modul 6: Menschen und Gruppen mit speziellen Bedarfen: Diversity-sensible Beratung (1 – 2 Tage)
- Modul 7: Netzwerke, Neue Karrieremuster, Stress und Mental Health im Job (1 Tag)
- Modul 8: Case Management, Nachvermittlungsbetreuung, Arbeiten unter Supervision, Beratungsethik, Prüfungsvorbereitung (2 Tage)
- Abschlussprüfung (1 Tag)

Bei Bedarf kann auch auf das Thema „Job suchen oder gründen?“ eingegangen werden.

Der Kurs umfasst 16 Tage oder 144 Unterrichtsstunden. Er kann bei größeren Gruppen ab 12 Teilnehmenden eine Dauer von 17-18 Tagen erforderlich machen. In der Regel wird er innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen. Das bedeutet, dass etwa alle 3 – 4 Wochen ein zweitägiges Modul stattfindet. Davon abweichende Zeiten können im Rahmen von Inhouse-Kursen angeboten werden.

In Kursen mit Selbstanmelderinnen und -anmeldern finden die Module üblicherweise an Freitagen und Samstagen statt. Auf Wunsch der Teilnehmenden kann der Kurs auch am Sonntag angeboten werden. Die Teilnehmenden sollten sich – wenn erforderlich – mit ihren Arbeitgebern rechtzeitig um die Freistellung am Freitag verständigen. Unserer Erfahrung nach sind Arbeitgeber häufig bereit, Teilnehmende an Arbeitstagen bezahlt freizustellen. In vielen Bundesländern können Bildungsschecks beantragt werden.

Bei Inhouse-Kursen werden in der Regel gesonderte Absprachen über die Wochentage mit den jeweiligen Arbeitgebern getroffen.

6. Methoden der Fortbildung

Die Inhalte des Curriculums werden durch Inputs der Lehrenden, Übungen, Rollenspiele, Reflexion und Fallbeispiele vermittelt. Ein Alleinstellungsmerkmal bildet die Beratung von Freiwilligen ab dem 2. Block, die sich als Klientin / Klient zur Verfügung stellen. Freiwillige können sowohl von den Teilnehmenden mitgebracht als auch von den Lehrenden gestellt werden. Jedes Beratungsgespräch mit Freiwilligen wird intensiv vorbereitet, beobachtet und ausgewertet.

7. Abschluss, Zertifizierung und Fortbildungsverpflichtung

Die Fortbildung wird mit einer ganztägigen Prüfung abgeschlossen:

- der schriftliche Teil umfasst ca. 30 von 130 Fragen aus allen Modulen; er dauert etwa 2,5 Stunden
- der praktische Teil umfasst die Beratung eines / einer Freiwilligen im Rahmen einer Gruppenberatung, bei der Vorbereitung und Durchführung sowie der anschließend zu erarbeitende individuelle Aktionsplan beurteilt werden; er dauert etwa 2,5 – 3 Stunden.

Die Prüfung wird von NBCC Deutschland in Verbindung mit akkreditierten Partnern wie der Fachhochschule Frankfurt am Main oder PersonalTransfer GmbH Berlin abgenommen.

Wer die Prüfung besteht und die geforderte berufliche Praxis (vgl. Punkt 9.) nachweisen kann, erhält das Zertifikat „GCDF / Career Consultant“, das vom NBCC bzw. CCE (USA) für die Dauer von drei Jahren ausgestellt wird. In der Kursgebühr sind die Zertifizierungskosten für drei Jahre enthalten.

Nach jeweils drei Jahren erfolgt eine Rezertifizierung. Die Gebühr für die Neuausstellung des Zertifikats beträgt ca. 100 € für weitere drei Jahre. Durch diese Rezertifizierung werden eine aktuelle Berufspraxis und laufende Weiterbildungsaktivitäten bescheinigt. Die Inhaberinnen und Inhaber des Zertifikats sind daher verpflicht-

tet, sich jährlich zwei Tage auf dem Gebiet der Karriere-/Jobberatung oder in angrenzenden Gebieten fortzubilden. Dies kann durch eine reguläre Fortbildung, aber auch z.B. durch Teilnahme an einer Konferenz / Tagung zu Themen der Karriereberatung oder durch Inanspruchnahme einer Supervision erfolgen. Der Nachweis erfolgt z.B. über eine Teilnahmebestätigung. Wir empfehlen, das Programm der jeweiligen Veranstaltung aufzuheben.

Auf Wunsch wird auch ein Träger- / Teilnehmerzertifikat des jeweiligen Veranstalters mit einer ausführlichen Beschreibung der Module ausgestellt.

8. Qualitätssicherung

Alle Kurse werden nach den vom Center for Credentialing and Education (CCE) vorgegebenen Qualitätsstandards durchgeführt. Das schließt die Einhaltung der ethischen Standards auf Basis des vom NBCC und CCE entwickelten ethischen Codex ein. Das Curriculum wird fortwährend weiterentwickelt. CCE bzw. NBCC sind berechtigt, die Qualität der Kurse durch Hospitation an einzelnen Modulen zu überprüfen und haben dies bereits getan.

9. Zugangsvoraussetzungen

Zu der Fortbildung können Personen zugelassen werden, wenn sie

- über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige berufliche Erfahrungen verfügen
- mindestens 1.600 – 3.200 Stunden einschlägiger Berufserfahrung in Beratung, Vermittlung, Bildung oder Ausbildung aufweisen.

Eine Hochschulausbildung ist nicht erforderlich.

10. Fortbildungsorte und Häufigkeit des Angebots

Die Fortbildung findet in der Regel ein- bis zweimal jährlich an folgenden Orten und bei folgenden Veranstaltern statt:

- IUK Institut Dortmund
- Fachhochschule Frankfurt am Main
- PersonalTransfer GmbH Berlin

Auf Anfrage finden Inhouse-Kurse für geschlossene Gruppen einer Institution an jedem gewünschten Ort in Deutschland – ggf. gemeinsam mit Kooperationspartnern - statt.

Die Terminpläne finden Interessierte unter www.job-promotor.de unter den markierten Standorten oder über die unten genannten Kontakte.

11. Online-Präsenz

Infos über die Weiterbildungsprogramme von NBCC Deutschland finden Sie unter www.job-promotor.de, www.mhf-de.de sowie unter der Wikipedia-Stichworten „Global Career Development Facilitator“ und „Mental Health Facilitator“. Stets aktuelle Materialien stehen auf einem Online-Server der FH Frankfurt zur Verfügung. Unter www.fh-frankfurt.de finden Sie auch Hinweise auf Weiterbildungen in Hessen („Weiterbildung“ → Aktuelles). Auch eine XING-Gruppe „JobPromotor“ mit ca. 80 Mitgliedern existiert.

12. Die Referentinnen und Referenten

- Siegfried Backes, Dipl.-Volkswirt, Dipl. Betriebswirt, PersonalTransfer, GCDF / Career Consultant, Berlin
- Karin Görtz-Brose, Dipl.-Psych., GCDF / Career Consultant
- Carsten Grau, M.A., Referatsleiter Wirtschaft und Arbeit im Main-Kinzig-Kreis, GCDF / Career Consultant
- Kai Rausch, Dipl.-Soz.päd., GCDF / Career Consultant, Berater / Trainer, Frankfurt am Main
- Jens Stecher, Handwerksmeister, GCDF / Career Consultant, Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis
- Henry Urmann, Dipl.-Soziologe, Arbeitsvermittler und Supervisor einer privaten Agentur in Frankfurt am Main, GCDF / Career Consultant und Mental Health Facilitator
- Dr. Barbara Weißbach, Dipl.-Pädagogin, Promotion in Psychologie, Arbeitsfelder in Forschung, Unternehmens- und Personalberatung / Personalentwicklung, interkulturelles und Diversity Management, Geschäftsführerin des IUK Instituts in Dortmund, GCDF (US) und Mental Health Facilitator
- Dr. rer.pol. Hans-Jürgen Weißbach, Dipl.-Soziologe, Professor an der Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Wirtschaft und Recht, Direktor des Instituts für Entrepreneurship der FH Frankfurt, Gründungscoachings u.a. für private Arbeitsvermittler, GCDF (US) und Mental Health Facilitator
- Henning Zimmermann, Dipl.-Soz.päd. und Dipl.-Päd., GCDF / Career Consultant, Berlin

Stand: Juni 2011