



## **JobPromotor**

**Berufsbegleitende Fortbildung  
für Jobberatung und –vermittlung, Karriere- und Personalberatung:**

**Leistungsbeschreibung**

### **1. Was ist der „JobPromotor“?**

Der JobPromotor ist eine 12-tägige berufsbegleitende Fortbildung für Personen, die in der Berufs- und Karriereberatung, Arbeitsvermittlung und -integration 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 sog. *Counseling*-Kompetenzen. Der Blick richtet sich dabei auf den ganzen Menschen und seine übertragbaren Fähigkeiten, nicht nur auf seine formale Berufsausbildung und 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. Zielgruppen der Fortbildung**

Der Kurs wendet sich an Menschen aus folgenden Arbeitsbereichen:

- Agentur für Arbeit, Jobcentern, Optionskommunen
- Private Arbeitsvermittlung
- Bildungs- und Beschäftigungsträger
- Einrichtungen der Rehabilitation, Umschulung und Flüchtlingsbetreuung
- Karriereberatung und Jobcoaching
- Career Center von Hochschulen
- Zeitarbeitsunternehmen
- Personalentwicklung in Unternehmen

### **3. 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 die Techniken strukturierter Jobsuche und Entscheidung zu vermitteln und ihnen zu helfen, die Balance zwischen dem Wunsch nach Sicherheit und objektiv vorhandener Unsicherheit am Arbeitsmarkt aushalten zu können
- die Fähigkeit, hochwertige Informationen über die Ratsuchenden, ihre Kompetenzen und übertragbaren Fähigkeiten, bevorzugte Arbeitsumgebungen, verwertbare Arbeitserfahrungen und mögliche „Türöffner“ zu erlangen und so übertragbare Fähigkeiten, Ressourcen und Entwicklungspotenziale zu erkennen und zu stärken
- die Befähigung zu einer auf Stärken statt auf Defizite orientierten Beratungsstrategie, 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: diese sollen zu deren Neu- und Umdeutung und damit ggf. zur beruflichen „Neuerfindung“ befähigt werden
- 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. Eingangsgespräche, Interventionen im Gespräch, Profilings, Kompetenzbilanzen, Methoden zur Bearbeitung von Entscheidungsblockaden, einfache Verhaltenstrainings und Methoden des Case Managements
- die Fähigkeit zur Kontaktabbauung 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.

### **4. Aufbau und Dauer des Kurses**

Die Fortbildung umfasst sechs Module, die je nach Bedarf der Teilnehmenden bzw. Auftraggeber an besondere Zielgruppen angepasst werden können.

- Modul 1: Einführungsblock: Theoretische Grundlagen, Rahmenbedingungen der Berufsberatung und -vermittlung (2 Tage)
- Modul 2: Gesprächsführung und Beziehungsaufbau, Motivationen verstehen und schaffen (2 Tage)
- Modul 3: Kompetenzen feststellen, übertragbare Fähigkeiten identifizieren, Profiling (2 Tage)
- Modul 4: Informationsbeschaffung über den lokalen und regionalen Arbeitsmarkt, Aktivieren, Ziele setzen, Entscheidungssituationen analysieren, Bewerbungsunterstützung, Arbeitgeberansprache (2 Tage)
- Modul 5: Menschen und Gruppen mit speziellen Bedarfen: Diversity-sensible Beratung (2 Tage) – variables Modul angepasst an die Klientel der Teilnehmenden (Beispiele: Fluchthintergrund, Behinderung, Altersaspekte)
- Modul 6: Reflexion der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit: Belastungen, schwierige Situationen, Supervision, Kollegiale Beratung; Abschlussprüfung (2 Tage)

Der Kurs umfasst 12 Tage oder 120 Unterrichtsstunden. In der Regel wird er innerhalb von vier Monaten abgeschlossen. Das bedeutet, dass etwa alle 3 – 4 Wochen ein zweitägiges Modul stattfindet. Davon abweichende Zeiten können bei Inhouse-Kursen jederzeit vereinbart werden.

In Kursen mit Selbstanmelderinnen und -anmeldern finden die Module üblicherweise an Freitagen und Samstagen statt. 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.

## **5. 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.

## **6. Abschluss und Zertifizierung**

Die Fortbildung wird mit einer ganztägigen Prüfung abgeschlossen:

- der schriftliche Teil umfasst 20 von 100 Fragen aus allen Modulen; er dauert etwa 2 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 1,5 Stunden.

## 7. Zugangsvoraussetzungen

Zu der Fortbildung können Personen zugelassen werden, wenn sie

- über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige berufliche Erfahrungen verfügen
- eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung in Beratung, Vermittlung, Bildung oder Ausbildung aufweisen.

Eine Hochschulausbildung ist nicht erforderlich.

## 8. 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
- Berlin (Inhouse-Kurse mit der Möglichkeit, externe Teilnehmende zuzulassen)

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](http://www.job-promotor.de) unter den markierten Standorten oder über die unten genannten Kontakte.

## 9. Online-Präsenz

Infos über Weiterbildungen finden Sie unter [www.job-promotor.de](http://www.job-promotor.de) und [www.mhf.de.de](http://www.mhf.de.de). Auch eine XING-Gruppe „JobPromotor“ mit ca. 100 Mitgliedern existiert.

## 10. Referentinnen und Referenten (Auswahl)

- Siegfried Backes, Dipl.-Volkswirt, Dipl. Betriebswirt, PersonalTransfer, GCDF / Career Consultant, Berlin
- Karin Görtz-Brose, Dipl.-Psych., GCDF / Career Consultant
- Carsten Grau, M.A., Leiter Arbeitsvermittlung im Main-Kinzig-Kreis, GCDF / Career Consultant
- Ralf Minkewitz, GCDF / Career Consultant, ampl-germany, Leipzig
- 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 (USA) und Mental Health Facilitator

- Prof. Dr. rer.pol. Hans-Jürgen Weißbach, Dipl.-Soziologe, ehem. Professor an der Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Wirtschaft und Recht, Gründungscoachings u.a. für private Arbeitsvermittler; GCDF (USA) und Mental Health Facilitator
- Frank Zeiger, GCDF / Career Consultant, Projekt 50plus West Südwest
- Henning Zimmermann, Dipl.-Soz.päd. und Dipl.-Päd., GCDF / Career Consultant, Berlin

Stand: Dezember 2015