

2017

Ergebnis 6. LIGHTHOUSE RICHTLINIEN



**UNTERSTÜTZUNG FÜR
LEBENSLANGES LERNEN UND
KARRIEREMÖGLICHKEITEN FÜR
MIGRANT/INNEN DURCH
INDIVIDUELLE BERATUNG UND
ANERKENNUNG VON
VORHANDENEN KENNTNISSEN, UM
FÄHIGKEITEN,
BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN
UND MOBILITÄT ZU ERWEITERN**

www.lighthouse-project.eu



Erasmus+

Dieses Projekt (2014-1-ES01-KA204-004980) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Ergebnis 6. LIGHTHOUSE Richtlinien für die Implementierung der innovativen LIGHTHOUSE Methoden für die Karriereberatung von MigrantInnen.



INHALTSVERZEICHNIS

1. EINFÜHRUNG	3
2. ZIELGRUPPEN DER LIGHTHOUSE IMPLEMENTIERUNG	4
3. DER WEG ZUR LIGHTHOUSE FACHKRAFT	6
4. EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG DES LIGHTHOUSE MODELLS.....	7

1. EINFÜHRUNG

"LIGHTHOUSE - Unterstützung für lebenslanges Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen durch individuelle Beratung und Anerkennung von vorhandenen Kenntnissen um Fähigkeiten, Beschäftigungsmöglichkeiten und Mobilität zu erweitern" ist ein innovatives Projekt, das die Entwicklung und den Zugang für neue Methoden in der Karriereberatung in Europa anstrebt.

LIGHTHOUSE fokussiert die Entwicklung eines innovativen Modells zur Unterstützung von lebenslangem Lernen und Karrierewege für MigrantInnen. LIGHTHOUSE, subsumiert zwei erfolgreiche Modelle: das österreichische Modell LOT-House (learning, orienting, trying-doing), entwickelt vom österreichischen Projektpartner BEST und das gut etablierte französische System für die Anerkennung von informalem und formalem Lernen. Basierend auf dem Bedarf, der durch eine Reihe an beruflichen Aktivitäten identifiziert wurde und der im State of the Art Bericht und den entwickelten Ergebnissen (www.lighthouse-project.eu/outputs/) beschrieben wurde, ist dieses Berufsmodell maßgeschneidert und anpassungsfähig sowie auf vielfältige Einrichtungen transferierbar.

Der **LIGHTHOUSE TRAININGSLEHRPLAN** ist eines der Ergebnisse des Projekts. Er wurde entwickelt, um Fachkräften (Karriere- und BerufsberaterInnen, TrainerInnen, SozialarbeiterInnen, PsychologInnen und anderen MitarbeiterInnen) Informationen und Empfehlungen über die Implementierung des LIGHTHOUSE Modells in unterschiedlichen Kontexten und Organisationen bereitzustellen. Der Trainingsplan basiert auf der Entwicklung von anderen Produkten des Projekts und baut auf den Erfahrungen der Implementierung des LIGHTHOUSE Modells der einzelnen Organisationen in den Partnerländern des Konsortiums auf (Spanien, Österreich, Griechenland, Norwegen, Frankreich und Zypern).

Das **LIGHTHOUSE Modell** (www.lighthouseproject.eu/model) ist als interaktiver, offener Raum kreiert, um MigrantInnen - mit Hilfe von vier unterschiedlichen Zonen - maßgeschneiderte Karriereberatung anzubieten.

- Die ANERKENNUNGS-Zone bildet den Willkommensbereich des Hauses und dient der Bewertung früheren Lernens
- Die TRAININGS-Zone ist mit dem Programm des lebenslangen Lernens verbunden
- Die BESCHÄFTIGUNGS-Zone bietet eine berufliche Bewertung und Karriereberatung
- Die MOBILITÄTS-Zone wird die Möglichkeiten neuer Mobilität-intern oder extern- analysieren.

Das LIGHTHOUSE Modell bietet den nötigen konzeptionellen und praktischen Rahmen, um LIGHTHOUSE in den Partnerländern sowie jedem anderen europäischen Land, mit den erforderlichen Anpassungen, die auf dem organisatorischen Kontext, dem angestrebten Bedarf und kulturellen/nationaler Spezifikationen basieren, aufzubauen.

MigrantInnen werden von LIGHTHOUSE Fachkräften eingeladen, ihren individuellen LIGHTHOUSE Weg - durch einige oder alle Zonen - gemäß ihres Bedarfs und ihrer persönlichen Ziele zu organisieren.

Alle PartnerInnen des Projektkonsortiums haben die LIGHTHOUSE Instrumente jeder Zone des LIGHTHOUSE Modells implementiert und dabei unterschiedliche NutznießerInnen gemäß dem Profil jeder Partnerorganisation involviert. Die Anzahl der NutznießerInnen in der Pilotimplementierung betrug INSGESAMT 183 PERSONEN.

Unterschiedliche Fachkräfte (PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, spezielle LehrerInnen, TutorInnen, BeraterInnen, TrainerInnen, Coaches) und Ehrenamtliche der Partnerorganisationen wurden durch Einheiten zum Ausbau von Kapazitäten ausgebildet, um das LIGHTHOUSE Modell zu implementieren. Insgesamt betrug die Anzahl der Fachkräfte 43.

Die sozialen Veränderungen und die ökonomische Krise beeinflussten die Implementierung des LIGHTHOUSE Projekts nicht. Die großartigen Erfahrungen der PartnerInnen, die Vielzahl an Stakeholdern und die Anpassungen des Modells in den sechs Partnerländern, ermöglichte die Testung und Validierung der Zonen, Tools und Materialien in der täglichen Arbeit.

2. ZIELGRUPPEN DER LIGHTHOUSE IMPLEMENTIERUNG

Das LIGHTHOUSE Modell wurde auf unterschiedlichen Levels implementiert. Es kann an eine Vielzahl an Organisationen und Kontexten angepasst und auf diese transferiert werden. Das Modell richtet sich an verschiedene AdressatInnen:

a) Auf ORGANISATIONSEBENE:

- Organisationen für Menschen mit Migrationshintergrund
- Organisationen, die mit Gruppen von MigrantInnen/ethnischen Minderheiten arbeiten
- Beratungszentren
- AnbieterInnen von Erwachsenenbildung

- Zentren oder Institutionen, die für die Akkreditierung und Anerkennung von früherem Lernen verantwortlich sind
- Beschäftigungs- und Arbeitsvermittlungsdienste
- Dienstleistungsfirmen und Organisationen, die an Mobilitätsprogrammen arbeiten
- Jugendorganisationen, die mit MigrantInnen zusammen arbeiten
- Trainingszentren
- Soziale Dienstleistungen und Charityorganisationen.

b) Auf FACHLICHER Ebene:

- KarriereberaterInnen
- LehrerInnen und TrainerInnen in der Berufsbildung
- JugendberaterInnen
- SozialarbeiterInnen und PsychologInnen
- Bildungs- und BerufsberaterInnen, ErziehungsratgeberInnen
- ManagerInnen, die für Organisationen verantwortlich sind, die obenstehend definiert wurden (a).

c) Auf INSTITUTIONELLER Ebene:

- Nationale, regionale und lokale Regierungen, öffentliche Verwaltung und öffentliche Behörden, die für Politik und Programme zuständig sind, die die soziale und arbeitsbezogene Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel haben
- Europäische Institutionen und –behörden, die im Bereich der Bildung, Training und Beschäftigung zuständig sind
- Europäische Institutionen und Behörden, die im Bereich Migration tätig sind.

ZIELGRUPPEN als NUTZNIßER/INNEN:

- MigrantInnen, Asylsuchende und Refugees
- Junge MigrantInnen auf der Suche nach Berufsbildung (oder in solcher tätig)
- Sozial benachteiligte Menschen aus Minderheiten
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Sozial ausgeschlossene MigrantInnen

3. DER WEG ZUR LIGHTHOUSE FACHKRAFT

Aus organisatorischer Sicht bietet die **LIGHTHOUSE Plattform OER** (Open Educational Resource- dt. offene Bildungsressource, verfügbar in Englisch und den entsprechenden Sprachen des Konsortiums (Spanisch, Deutsch, Griechisch, Norwegisch und Französisch) eine Vorbereitung durch ein intellektuelles Projektergebnis: ein Trainingscurriculum für diejenigen, die eine LIGHTHOUSE Fachkraft werden möchten (http://lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Training_Curriculum_EN.pdf),

Das **LIGHTHOUSE Trainingscurriculum** vermittelt den konzeptionellen und praktischen Rahmen und das nötige Know-how an Fachkräfte (Karriere,- und BerufsberaterInnen, TrainerInnen, SozialarbeiterInnen, PsychologInnen und andere MitarbeiterInnen), um das LIGHTHOUSE Modell implementieren und MigrantInnen Karriereberatung anbieten zu können.

Die LIGHTHOUSE Fachkräfte müssen ebenfalls über die vier Bereiche des LIGHTHOUSE Modells, das Trainingsmaterial (Toolbox), die wichtigsten Dienstleistungen und Einrichtungen, Prozesse und Regeln etc. informiert werden.

Die **LIGHTHOUSE Toolbox** ist ein intellektuelles Ergebnis, das seine große Anzahl an praktischen Tools und Methoden enthält, die an die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe, Menschen mit Migrationshintergrund - und an die NutzerInnen - angepasst ist: BeraterInnen, ErzieherInnen, TrainerInnen, ManagerInnen und andere Fachkräfte, die in der Berufsberatung für MigrantInnen und in Beratungszentren tätig sind.

Die Toolbox bietet Informationen über die Tools, wie diese genutzt werden, nützliche Ressourcen und erforderliche Materialien. Die Toolbox kann auch als Checkliste genutzt werden, um Schritt für Schritt innerhalb jedes Bereichs des Modells, den Implementierungsprozess der innovativen Lösung des LIGHTHOUSE zur Unterstützung des lebenslangen Lernens und der Karrierewege von MigrantInnen zu lenken.

Der Implementierungsprozess des LIGHTHOUSE Modells baut auf den Interaktionen zwischen den Fachkräften/TrainerInnen und TeilnehmerInnen (Zielgruppe des Projekts) auf. Dies begünstigt zahlreiche soziale Interaktionen, die Fachkräfte/TrainerInnen sind dafür verantwortlich, eine angenehme und konstruktive Atmosphäre zu schaffen.

Die LIGHTHOUSE Fachkräfte sind dafür verantwortlich, die TeilnehmerInnen zu Beginn der Implementierung mit einem Zeitplan auszustatten. Es ist ratsam, den Zeitplan an einem sichtbaren Ort zu platzieren, so dass die TeilnehmerInnen diesen laufend kontrollieren und überprüfen können.

Die Fachkräfte müssen außerdem Chancengleichheit für alle TeilnehmerInnen in allen Aktivitäten, Prozessen und Arbeitsgruppen garantieren.

4. EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG DES LIGHTHOUSE MODELLS

Die innovative LIGHTHOUSE Methoden und Tools kommen in unterschiedlichen Bereichen zum Einsatz: ANERKENNUNG von nicht-formalem und informellem Lernen, TRAINING, BESCHÄFTIGUNG und MOBILITÄT - Analytische und praktische Sichtweisen.

Nachfolgend werden Anweisungen und Empfehlungen für das LIGHTHOUSE Modell dargestellt:

1 Der erste Schritt ist die **Information** und **Vorbereitung der Organisation** sowie die Implementierung des LIGHTHOUSE Modells und deren Methoden für die Karriereberatung, die **Kapazitätsbildung**.

- PLANUNG des Implementierungsprozesses. Es könnte ein Meeting/Workshop vorbereitet werden, um das Projekt, seine Ziele und die LIGHTHOUSE TOOLBOX, die mit anderen praktischen Produkten des Projekts komplementär ist, vorzustellen.
- Training von Fachkräften: der Weg zur LIGHTHOUSE Fachkraft (obenstehend beschrieben).
- Einigung auf die Anpassungsfähigkeit des Modells für den Implementierungsprozess gemäß der Realität und Charakteristika der Organisation und Bereitstellung einiger Empfehlungen - Tipps, die in diesen Richtlinien für MitarbeiterInnen vorgeschlagen werden.
- LehrerInnen, TrainerInnen und BeraterInnen in der Berufsbildung müssen mit angemessenen Methoden, Tools und Fähigkeiten für das Diversity-Management ausgestattet werden.
- Supervision der Methodik, Überwachung der eigenen Leistung, Qualitätsbewertung, Zeitplan und finale Evaluation ausbauen.

2 **Zuteilung von Ressourcen** - physische Räume/Bereiche für die LIGHTHOUSE Implementierung. Es ist wichtig eine Reihe an strukturellen Bedingungen sicherzustellen:

- Gemeinschaftlicher Rezeptionsbereich - Willkommensbereich - Information von LIGHTHOUSE Zonen, Schritten, Zielen

- Private Zone (ein Ort an dem Interviews mit TeilnehmerInnen durchgeführt werden können)
- Computerraum mit Internetzugang/-service für den Zugang zu LIGHTHOUSE OER, der von einem/einer Fachkraft betreut wird. Es ist sehr wichtig, dass der Zugang zum Internet für TeilnehmerInnen sichergestellt wird.
- Meetingraum
- Platzierung von Überwachungsworkshops/Fokusgruppen
- Gremium für die Entscheidung über Informationsquellen, Angeboten, Prozessen, Anforderungen, Briefings, Kontaktpersonen, Zeitplan, etc.
- Signalbereiche - die TeilnehmerInnen müssen über die Räume sehr gut informiert werden, in denen Bewertungen stattfinden, diese Bereiche sollen klar gekennzeichnet sein
- Equipment für Präsentationen (Flipchart/Laptop mit Software für Präsentationen - z.B. Programme wie MS Power Point, Projektor)
- Eine Kopie des Tests und Blätter für alle TeilnehmerInnen/Fachkräfte (gemäß den Zielen der LIGHTHOUSE TOOLBOX - komplementär mit anderen praktischen Produkten des Projekts)
- Modellsituationen - Fallbeispiele in Verbindung mit Kommunikation, etc.
- Platzierung des Zeitplans an einem gut sichtbaren Ort während des gesamten Prozesses
- Entwicklung eines Clips mit Bildern und Videos des gesamten Bereichs und der Informationen

3

Vorbereitung der Sitzung. Es kann eine individuelle oder Gruppeneinheit sein. TrainerInnen/Fachkräfte müssen alle Materialien sowie das erforderliche Equipment gemäß der ausgewählten Tools und der TeilnehmerInnenanzahl entsprechend, vorbereiten (Dokumente, Grafiken, Anleitungen, Formulare, Hand-Outs, etc.)

- Zonen und Tools auszuwählen, die für die Zielgruppe relevant und nützlich sind
- Adaption von Informationstools an die Charakteristika der Organisation. Einige Organisationen nutzen bereits ihre eigenen Tools für die Registrierung und Information ihrer TeilnehmerInnen. Es ist möglich, diese an die von LIGHTHOUSE anzupassen oder eine Kombination daraus zu erstellen.
- Da einige der Aktivitäten in Gruppen organisiert werden können ist es wichtig, die TeilnehmerInnen zu motivieren, einen direkten Kontakt zu festigen und ein Follow-up durchzuführen.

- Limitierung der TeilnehmerInnenanzahl in den Modellsessions, um die Möglichkeit der Personalisierung zu erhalten und Face-to-Face Interviews durchzuführen
- Förderung von Netzwerken unter den TeilnehmerInnen - ohne die Nutzung von Technologie
- Während der Implementierungsphase des LIGHTHOUSE Modells durch die Projektpartnerschaft, berichteten die TeilnehmerInnen, dass Flyer und der Infodesk die interessantesten Tools innerhalb der Anerkennungszone sind
- Innerhalb der Trainingszone wurden der lebenslange Lernplan von LIGHTHOUSE sowie die Identifikation von Qualifikationslücken im Bereich der Soft Skills als relevanteste Tools genannt
- In der Beschäftigungszone wurden der Job- Guide, das Planungsmodell für Workshops und die Datenbank für die Beschäftigung von den TeilnehmerInnen als besonders nutzbringend genannt
- Als interessanteste Tools der Mobilitätszone wurden die Identifikation von Beschränkungen für die Mobilität, Darstellung der Fähigkeiten/Kompetenzen und der rechtliche Status von den TeilnehmerInnen genannt

4**Adaption der Materialien gemäß TeilnehmerInnenbedarfe**

- Abhängig von der Zielgruppe (Erwachsene, junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, Flüchtlinge, Asylsuchende, ethnische Minderheiten, etc.) werden – falls nötig - Fachkräfte einige Definitionen von Konzepten, praktischen Beispielen und komplementärem Material etc. integrieren
- Minderung oder Steigerung der Inhalte in spezifischen Zonen gemäß des Bedarfs der TeilnehmerInnen
- Förderung von Bewusstheit der lokalen Realität hinsichtlich sozialer, ökonomischer und kultureller Realitäten
- Andere Methoden wie Videotrainings, mobile Anwendungen, Lernspiele, Ausfüllen von Onlinebögen können eingesetzt werden (z.B. didaktischer LIGHTHOUSE Film)
- Erfahrungsberichte für ein besseres Verständnis nutzen
- Einige TeilnehmerInnen benötigen eventuell eine Einführung in das Gastland. Fachkräfte können weitere Informationen und Kenntnisse über das Land im Kontext der Implementierung bzw. Integration bereitstellen.

- Mehr Informationen über das Europäische Qualifikationssystem in jedem spezifischen Kontext und Land bereitstellen: Europäisches Leistungspunktesystem in der Berufsbildung (ECVET) und Qualitätssicherungssysteme in der Berufsbildung (EQAVET).
- Bewährte Praktiken als Beispiel heranziehen. Es wird angemerkt, dass Frankreich bei der Anerkennung von **früheren Lernerfahrungen** sehr erfahren ist, auch wenn diese Erfahrungen nicht-formal sind.
- Während des Pilotprozesses des LIGHTHOUSE Modells in den verschiedenen Ländern des Projektkonsortiums haben Fachkräfte hervorgehoben, dass die Trainings- und Beschäftigungszonen die Interessantesten sind und mit sehr nützlichen Tools ausgestattet sind. Es wird empfohlen, nach Möglichkeit folgende Verbesserungen zu implementieren:
mehr **innovative Arbeit mit Lebensläufen anbieten** und innovativere Interviewanleitungen nutzen, fertige Beispiele von Anschreiben anbieten, in einigen Fällen zusätzliche Informationen bereit stellen, welche im Bezug zum Arbeitsmarkt stehen. Mehr Informationen über Jobangebote und Jobprofile, sowie mehr Möglichkeiten und mehr Inhalte in Bezug auf den Lebenslauf auf einer individuelleren Basis anbieten. Mehr persönliche Interviews durchführen, die Tools gemäß dem Arbeitsmarkt auf dem neuesten Stand halten, Studienaufenthalte am Arbeitsplatz organisieren, sowie mehr Workshops - beispielsweise für die Jobsuche-organisieren.
- Der **Europass Lebenslauf** wird als nützliches Tool angesehen, um Transparenz hinsichtlich individueller Fähigkeiten und Qualifikationen zu unterstützen und die Vergleichbarkeit von Lebensläufen zu ermöglichen (was in direktem Zusammenhang zu Mobilität steht). Der wichtigste Vorschlag für die Verbesserung des Europass Lebenslaufs ist das Hinzufügen einer besseren Dokumentation von Lernergebnissen, inklusive nicht-formaler und informaler Lernerfahrungen.
- In der Mobilitätszone wird vorgeschlagen, mehr Informationen und Empfehlungen über die Kulturfaktoren im externen Mobilitätsprozess bereitzustellen und spezifisches und detailliertes Feedback von MigrantInnen über den Mobilitätspass einzuholen.
- Mehr rechtliche Unterstützung anbieten: Informationen über Rechtsberatung sowie rechtliche Genehmigungserfordernisse.
- Den LIGHTHOUSE Mobilitätspass zu nutzen, der eine Reihe an Dokumentationen beinhaltet, um MigrantInnen in ihrem Mobilitätsprozess zu unterstützen, inklusive den Europäischen Tools, die

online in verschiedenen Sprachen verfügbar sind, Übergänge zu fördern und bessere Chancen zu schaffen, um eine Beschäftigung oder Weiterbildungsmöglichkeit zu schaffen.

5 Follow-up und Evaluierung: Fachkräfte werden dazu ermutigt, jede Einheit und den gesamten Implementierungsprozess zu evaluieren und Feedback von TeilnehmerInnen einzuholen, um ihre Interventionen zu verbessern. Als institutionelle Strategie werden zwei Level für die Evaluierung empfohlen: Evaluation der Implementierung durch Fachkräfte sowie die Implementierung mit den NutznießerInnen, wie z.B. MigrantInnen.

6 Verbreitung des LIGHTHOUSE Modells und Verwertung der Ergebnisse: Alle Fachkräfte und Institutionen auf lokalem, regionalem, nationalem und europäischem Level und Bereitstellung von Informationen, Empfehlungen und Tipps der Erfahrungen der Organisationen bei der Implementierung.



**UNTERSTÜTZUNG FÜR LEBENSLANGES LERNEN UND KARRIEREMÖGLICHKEITEN FÜR
MIGRANT/INNEN DURCH INDIVIDUELLE BERATUNG UND ANERKENNUNG VON
VORHANDENEN KENNTNISSEN, UM FÄHIGKEITEN, BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN UND
MOBILITÄT ZU ERWEITERN**

www.lighthouse-project.eu

© 2017



Dieses Projekt (2014-1-ES01-KA204-004980) wurde mit

Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

