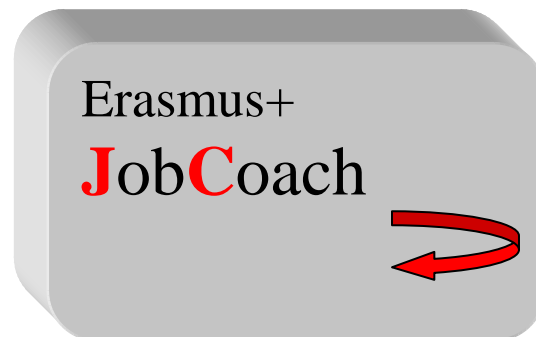


## Erasmus+ - Projekt „Job Coach für Menschen mit Behinderungen“



Leitfaden zur europäischen Umsetzung des Qualifizierungskonzepts für  
den Job Coach für Menschen mit Behinderungen

Aleksandra Bukowczyk-Stranz



### Projekt Koordination

Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH  
Anna Block  
Tel.: 0049 (0) 4165 80370  
Mail: [a.block@grone.de](mailto:a.block@grone.de)  
[www.grone.de](http://www.grone.de)



### Produkt Verantwortlichkeit

Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne  
Ja Ty My  
Tel.: 0048 4265 95325  
Mail: [tmusielski@gmail.com](mailto:tmusielski@gmail.com)  
[www.wsparciespoleczne.pl](http://www.wsparciespoleczne.pl)

## **Inhalt**

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>1. Europäischer Qualifikationsrahmen und Zuordnung des EU-Konzepts</b>	<b>5</b>
<b>2. Umsetzung des EU-Konzeptes auf Stufe 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens</b>	<b>7</b>
<b>3. Umsetzung des EU-Konzeptes auf Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens</b>	<b>8</b>
<b>4. Umsetzung des EU-Konzeptes auf Stufe 7 des Europäischen Qualifikationsrahmens</b>	<b>9</b>
<b>Ausblick</b>	<b>10</b>

des Projektpartners Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne "Ja-Ty-My" in Polen entwickelt. Als operativer Partner in der Entwicklung werden erwähnt:

	<p>Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja Ty My Polen</p>
	<p>Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH Deutschland</p>

Die folgenden Partner trugen ebenfalls zur Entwicklung dieser Leitlinien bei:

	<p>Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH Deutschland</p>
	<p>Fachhochschule Münster Deutschland</p>
	<p>Cordaan Niederlande</p>
	<p>Queen's University Belfast Großbritannien</p>
	<p>Les Genêts d'Or Frankreich</p>
	<p>Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON Polen</p>

## **Einführung**

Im Hinblick auf die Ziele der Strategie Europa 2020, die das Leitmotiv für Wachstum und Beschäftigung ist, sowie zu zahlreichen ergänzenden Bildungsprodukten wurde das Erasmus + -Projekt "Ein Job Coach für Menschen mit Behinderungen" als europäisches Qualifikationsprogramm für Job Coaches vorbereitet. Das Projekt wurde von Partnern aus fünf Ländern der Europäischen Union (Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Frankreich und Polen) koordiniert. Das europäische Konzept zur Ausbildung von Jobcoaches wird durch die Umsetzung eines integrierten Bildungsweges wesentlich zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt beitragen. Darüber hinaus wird dieses Konzept auch zu einem Beschäftigungswachstum von 75% der erwerbsfähigen Bewohner der Europäischen Union (einer Gruppe von 20- bis 64-Jährigen) beitragen. Einerseits unterstützt das Konzept die Professionalisierung von Dienstleistungen, die von sogenannten Job Coaches angeboten werden, welche Menschen mit Behinderungen beraten und deren Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Andererseits werden Menschen mit Behinderungen ebenfalls nach und nach von dem Wissen und der Erfahrung von Job Coaches profitieren: ein Prozess ihrer Integration in den Arbeitsmarkt wird einfacher und effektiver sein.

Das im Projekt vorbereitete Qualifizierungskonzept beschreibt verschiedene Stufen der Ausbildung von Job Coaches für Menschen mit Behinderungen gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Sein Hauptelement sind Lernergebnisse, die auf verschiedenen Ebenen des EQR beschrieben werden, sowie Kompetenzen und Fähigkeiten, die ein Job Coach für Menschen mit Behinderungen auf diesem Bildungsweg gewinnen oder verbessern kann. Darüber hinaus beinhaltet unser Qualifizierungskonzept ein detailliertes Curriculum und eine Beschreibung von sechs Trainingsmodulen, die die Grundlage für die Ausbildung von Job Coaches bilden, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten. Das europäische Bildungskonzept wurde so aufbereitet, dass es auf verschiedene EU-Länder übertragen werden und so an die Bildungssysteme dieser Länder angepasst werden kann. Seine richtige Anpassung in den einzelnen Ländern ist aufgrund der erheblichen Unterschiede in den Bildungssystemen oder der unterschiedlichen Kriterien für den Zugang zu Berufen notwendig (z.B. ist in Frankreich für Job Coach für Menschen mit Behinderungen nur eine Stufe 4 des EQF erforderlich, in Polen sollte es eine Stufe 7 sein). Die Anpassung des europäischen Konzepts an die nationalen Anforderungen

kann sich sowohl auf dessen Inhalt als auch auf seine Struktur beziehen und hängt von der EQR-Stufe ab, auf der es in einem bestimmten Land basieren wird. Die wesentlichen Grundvoraussetzungen des europäischen Konzepts sollten jedoch innerhalb der nationalen Konzepte nicht verändert werden, um die höchstmögliche Vergleichbarkeit des Ausbildungskonzeptes eines Job Coach für Menschen mit Behinderungen zu erhalten.

Dieser Leitfaden zur europäischen Umsetzung des Konzeptes der Ausbildung eines Job Coach für Menschen mit Behinderungen zielt darauf ab, Institutionen aus verschiedenen Ländern der Europäischen Union die Möglichkeit aufzuzeigen, dieses Konzept in ihrer Politik umzusetzen. Der Leitfaden soll zeigen, wer von diesem Konzept profitieren kann, wofür es eingesetzt wird und in welchen Bereichen es umgesetzt werden kann.

Der erste Schritt zur besseren Klassifizierung der entwickelten Ansätze zur Umsetzung des europäischen Konzepts ist es, den Europäischen Qualifikationsrahmen auf verschiedenen Ebenen zu erklären und das europäische Konzept zusammen mit seiner Begründung bestimmten Ebenen zuzuordnen. Daraufhin wird im Detail erläutert, wie das europäische Konzept auf jeder Ebene (5, 6 oder 7) umgesetzt werden kann. Dies sind Vorschläge, die auf die Bildungssysteme anderer EU-Länder übertragen werden können. Abschließend wird eine kurze Perspektive für das entwickelte Konzept vorgestellt.

## **Europäischer Qualifikationsrahmen**

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) <sup>1</sup> ist ein europaweiter Qualifikationsrahmen, der die Abbildung von Qualifikationen in verschiedenen EU-Ländern ermöglicht und Vergleiche erleichtert.

1

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im\\_field\\_entity\\_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97)

## EQR-Stufen

Der EQR unterscheidet zwischen acht Qualifikationsstufen. Die EQR-Deskriptoren wurden so geschrieben, dass sie das gesamte Spektrum der Lernergebnisse abdecken, unabhängig vom Lern- oder institutionellen Kontext von der Grundbildung über die Ebene der Schul- und Ungelernten bis hin zur Ebene von Senior Professionals und Promovierten. Sie decken sowohl berufliche als auch akademische Arbeits- als auch Studiensituationen sowie Erstausbildung und Fortbildung, d. h. alle Formen des formellen, nicht-formellen und informellen Lernens ab. Die Deskriptoren spiegeln sowohl Spezialisierungen als auch Verallgemeinerungen wider. Das Erreichen eines höheren Niveaus bedeutet daher nicht unbedingt, dass die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse spezialisierter sind, obwohl dies in vielen akademischen und Forschungskontexten der Fall sein könnte. Der Übergang von einer niedrigeren zu einer höheren Ebene in einigen Studien- oder Arbeitszusammenhängen kann aber auch bedeuten, dass man eher Generalist wird. Beispielsweise können die EQR-Stufen 5 bis 8 nicht nur mit formalen Qualifikationen vereinbar sein, die durch ein Hochschulstudium erworben wurden, sondern auch mit beruflichen Qualifikationen. Jede der 8 Stufen wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die für Qualifikationen relevanten Lernergebnisse auf dieser Ebene in jedem Qualifikationssystem angeben. Die Lernergebnisse sind in Tabelle 1 KSC zugeordnet.

**Tabelle 1 . KSC Deskriptoren, die die Stufen des EQR definieren**

EQR Stufe	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenz
	<i>Im Kontext des EQR wird Wissen beschrieben als:</i> <b>theoretisch und/oder faktisch</b>	Im Kontext des EQR werden Fähigkeiten beschrieben als: <b>kognitive</b> (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) und <b>praktische</b> (mit handwerklichem Geschick und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten)	<i>Im Kontext des EQR wird Kompetenz beschrieben als</i> <b>Verantwortung und Selbständigkeit</b>
<b>Level 1</b>	Generelles Grundwissen	Erforderliche Grundfähigkeiten zur Ausführung einfacher Aufgaben	Arbeiten oder Lernen unter direkter Aufsicht in einem strukturierten Kontext
<b>Level 2</b>	Faktische Grundkenntnisse auf einem Arbeits- oder Lerngebiet	Notwendige Grundfähigkeiten kognitiver oder praktischer Art, um relevante Informationen zur Ausführung von Aufgaben nutzen	Mit einiger Selbständigkeit unter direkter Aufsicht Arbeiten oder Lernen

		und alltägliche Probleme lösen zu können	
<b>Level 3</b>	Kenntnisse von Fakten, Prinzipien, Prozessen und allgemeingültigen Konzepten innerhalb eines Lern- oder Arbeitsumfeldes	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen, indem grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewendet werden	Verantwortung übernehmen für die Fertigstellung von Lern- oder Arbeitsaufgaben; Anpassung des eigenen Verhaltens an Begleiterscheinungen beim Lösen von Problemen
<b>Level 4</b>	Faktisches und theoretisches Wissen in erweiterten Zusammenhängen innerhalb eines Arbeits- oder Lernbereiches	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fähigkeiten, die erforderlich sind, um zu Lösungen für spezifische Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Ausübung von Selbstmanagement innerhalb der Richtlinien von Arbeits- oder Studienkontexten, die normalerweise vorhersehbar sind, aber Änderungen unterliegen; Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer, Übernahme von etwas Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung von Arbeits- oder Studienaktivitäten
<b>Level 5*</b>	Umfassendes, spezialisiertes, faktisches und theoretisches Wissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens	Ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln.	Ausübung und Überwachung von Aktivitäten in Arbeits- oder Lernkontexten, bei denen es unvorhersehbare Veränderungen gibt; Überprüfung und Weiterentwicklung der eigenen Leistungen und der von anderen
<b>Level 6*</b>	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich, die ein kritisches Verständnis von Theorien und Prinzipien erfordern	Fortgeschrittene Fähigkeiten, die Beherrschung und Innovationsfähigkeit aufzeigen, die zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem speziellen Arbeits- oder Lernbereich erforderlich sind	Managen komplexer technischer oder professioneller Aktivitäten oder Projekte, Verantwortung übernehmen für die Entscheidungsfindung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Lernzusammenhängen ; Verantwortung übernehmen für das Managen der professionellen Entwicklung von Individuen oder Gruppen
<b>Level 7*</b>	Hochspezialisiertes Wissen, von dem einiges auf einem Arbeits- oder Lernfeld als Grundlage für originäres Denken und / oder Forschung in vorderster Reihe steht. Kritisches Bewusstsein für Wissensthemen in einem Bereich und	Spezialisierte Fähigkeiten zur Problemlösung in Forschung und / oder Innovation, um neue Kenntnisse und Verfahren zu entwickeln und Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren	Managen und Verwandeln von Arbeits- oder Lernzusammenhängen, die komplex und unvorhersehbar sind und ebensolcher Praxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistungen von Teams

	an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen.		
<b>Level 8*</b>	Kenntnisse an der fortgeschrittensten Grenze eines Arbeits- oder Lernbereichs und an der Schnittstelle zwischen den Bereichen	Die fortschrittlichsten und spezialiertesten Fähigkeiten und Techniken, einschließlich Synthese und Evaluierung, die erforderlich sind, um kritische Probleme in Forschung und / oder Innovation zu lösen und schon vorhandenes Wissen oder professionelle Praxis zu erweitern und neu zu bewerten.	Das Aufzeigen einer substantiellen Autorität, von Innovation, Autonomie, wissenschaftlicher und professioneller Integrität und einem nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse an der vordersten Front von Arbeits- oder Lernzusammenhängen einschließlich Forschung

Quelle: European Council: *European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008*, Official Journal C 111, 6.5. 2008., Annex 2

In Tabelle 1 sind die Stufen 5, 6 und 7 des EQR bewusst grün markiert, da sie von der Projektpartnerschaft als am geeignetsten für die Umsetzung des Arbeitsplan-Lehrplans angesehen werden. In Abhängigkeit von den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen und individuellen Bildungssystemen der Partnerländer wurden individuelle Umsetzungs-ebenen festgelegt.

## **1. Umsetzung des europäischen Konzepts auf Stufe 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens**

Die Umsetzung des Qualifizierungskonzepts für den Job Coach für Menschen mit Behinderungen auf Stufe 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens wird am besten am Beispiel Frankreichs veranschaulicht, wo sich voraussichtlich ab dem akademischen Jahr 2019/2020 Kandidaten für einen unter der Leitung der Universität Brest (Fr. *Université de Bretagne Occidentale*) stehenden Kurs für zukünftige Coaches werden einschreiben können, der durch ein Diplom (Französisch: *Diplôme Universitaire - DU*) attestiert wird. DU ist ein Universitätsabschluss. Im Gegensatz zum Bachelor-, Master- oder Dokortitel wird er jedoch nicht vom französischen Staat, sondern von einzelnen Universitäten vergeben. Dieser Abschluss gilt für ein begrenztes Wissens- oder Wissenschaftsgebiet und zielt in den meisten Fällen auf die Bereitstellung eines beruflichen Hintergrunds ab. Jede Universität hat das Recht, durch DU belegte Kurse zu spezifizieren. Der Bewerbungsprozess, die Dauer des



Studiums, die Methoden der Schülerbeurteilung können je nach Thema und Zweck des Diploms sehr unterschiedlich sein. Die meisten DU-Kurse umfassen jedoch Studienzeiten von bis zu drei Monaten, die sich über 2 oder 3 Jahre erstrecken (z. B. Wochenend-Trainings).

Das erste Treffen der Vertreter des französischen Partners mit einem Direktor, der für lebenslanges Lernen an der Universität Brest verantwortlich ist, endete mit der Bestätigung, dass die Universität daran interessiert ist, einen Kurs für zukünftige Job Coaches zu erstellen. Ein thematischer Umfang des Kurses, der zu einem großen Teil auf dem von dem Projektteam erstellten Lehrplan basiert, wird von September 2018 bis April 2019 entwickelt. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die ersten Studenten im akademischen Jahr 2019/2020 angenommen werden. Es muss hinzugefügt werden, dass es der erste Universitätskurs dieser Art (von Diplôme Universitaire attestiert) in Frankreich sein wird.

Einzelheiten zur Umsetzung des Curriculums auf Stufe 5 des EQR sind dem Dokument zur Beschreibung der französischen Strategie zu entnehmen.

## **2. Umsetzung des europäischen Konzepts auf Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens**

Es kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund der Art und Besonderheit des Berufs einige zukünftige Job Coaches den Erwerb beruflicher Qualifikationen innerhalb eines einzigen Bildungszyklus nicht in Betracht ziehen. Es ist wahrscheinlicher, dass sie zuerst eine Berufsqualifikation oder einen Abschluss in einem verwandten Hochschulbereich erwerben werden, und erst nach ein paar Jahren Praxis entscheiden, ihren Karriereweg auszurichten und sich weiter zu qualifizieren, um voll qualifizierte Job Coaches zu werden. In einem solchen Fall lässt sich die Umsetzung des Qualifizierungskonzepts für den Job Coach für Menschen mit Behinderungen auf Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens am besten anhand des deutschen Beispiels veranschaulichen.

Dieses Modell setzt die Absolvierung einer mindestens sechssemestrigen Berufsausbildung auf Bachelor- oder Masterstufe und 30 ECTS-Punkten voraus, das

sind insgesamt 5.400 Stunden. In Deutschland werden diese Abschlüsse von Universitäten und Fachhochschulen verliehen.

An dem Projekt beteiligten sich drei Partner aus Deutschland, darunter die Fachhochschule Münster, also eine Berufsfachschule, und zwei Nichtregierungsorganisationen mit Erfahrung in der Arbeit mit Job Coaches: die Grone Schulen aus Osnabrück und Dortmund. Dies ermöglichte einen vielfältigen Erfahrungsaustausch und die Konfrontation des theoretischen Ansatzes mit der Praxis, vor allem aber eine enge Kooperation zwischen der Fachhochschule (FH) Münster und der Dortmunder Organisation, die die Entwicklung einer beruflichen Ausbildung zukünftiger Job Coaches anstrebt. Der Lehrplan basiert auf dem von der Projektpartnerschaft erstellten Lehrplan.

Details zur Umsetzung des Curriculums auf Stufe 6 EQR finden sich in dem Dokument zur Beschreibung der deutschen Strategie.

In Nordirland bietet das "Open College" in Dublin<sup>2</sup> eine Zertifizierung im Rahmen von geförderten Beschäftigungsschulungen für Job Coaches an. Dies ist ein 12-wöchiger Kurs, der von Quality and Qualifications Ireland (QQI) angeboten wird und darauf abzielt, die erforderlichen Fähigkeiten zu vermitteln, um Arbeitssuchenden zu Arbeitserfahrung und oder Job-Stichproben zu verhelfen und / oder in unterstützte Beschäftigungsmöglichkeiten zu bringen. Der erfolgreiche Abschluss führt zu einem Zertifikat für unterstützte Beschäftigung (QQI<sup>3</sup> Stufe 7 Special Purpose Award). QQI-Auszeichnungen stimmen mit den Standards des National Framework of Qualifications (NFQ) überein und beziehen sich auf die Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)<sup>4</sup>. Der Kurs richtet sich an diejenigen, die bereits als Job-Coaches arbeiten oder erfahren sind und eine Akkreditierung in der Unterstützten Beschäftigung anstreben.

Einzelheiten zur Umsetzung des Curriculums auf Ebene 6 des EQR finden sich in dem Dokument zur Beschreibung der britischen Strategie.

---

<sup>2</sup> Siehe <http://www.jobs.ie/TrainingCourses/Certificate-in-Supported-Employment-Learning-Together-with-the-Open-Training-17391.aspx>

<sup>3</sup> Quality and Qualifications Ireland: see <http://www.qqi.ie/Pages/NFQ-Standards-and-Guidelines-.aspx>

<sup>4</sup> Siehe [http://www.qqi.ie/Pages/National-Framework-of-Qualifications-\(NFQ\).aspx](http://www.qqi.ie/Pages/National-Framework-of-Qualifications-(NFQ).aspx)

## **1. Umsetzung des europäischen Konzepts auf Ebene 7 des Europäischen Qualifikationsrahmens**

Die Umsetzung des Qualifizierungskonzepts für den Job Coach für Menschen mit Behinderungen auf Ebene 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens wird am besten anhand des niederländischen Beispiels veranschaulicht. In den Niederlanden gibt es seit 2012 Leitlinien für den Qualifikationsrahmen für Job Coaches. Es ist hervorzuheben, dass das in diesem Projekt vorbereitete Curriculum weitgehend auf dem niederländischen Modell basiert.

Leitlinien zu Qualifikationen, die ein Job Coach haben sollte, sind im Dokument "Vision und Ziele von Trainingsprogrammen für Job Coaches" im Jahr 2012 vom Berufsverband der Arbeitsplatz Coaches in Zusammenarbeit mit der Fokusgruppe für Training und Entwicklung ausführlich dargelegt. Auf dieser Grundlage wurden Bildungsprogramme für den Beruf des Job Coaches erstellt. Voraussetzung für die Anstellung als Job Coach ist laut dem Dokument die Absolvierung des Studiums und des Bachelor-Abschlusses, während der Lehrplan nicht nur eine theoretische Berufsvorbereitung, sondern auch eine praktische Ausbildung umfassen muss. Dies ist notwendig, da Coaches es in ihrer Praxis mit vielen komplexen Problemen zu tun haben und sie in der Lage sein müssen, diese zu analysieren und festzulegen, welche Faktoren das Verhalten des Kunden beeinflussen. Um seine Arbeit gut zu machen, muss der Coach in der Lage sein, verschiedene Systeme und Prozesse zu erkennen, zu handhaben und zu behandeln.

Aufgrund der sich dynamisch verändernden Arbeitswelt verändert sich derzeit auch die Rolle eines Job Coaches. Es gibt Unterscheidungen bei den drei "Subtypen" der Coaches: (1) ein Coach auf elementarer Ebene, der in der Lage ist, einen entwickelten Plan vollständig durchzuführen und Ziele in der Praxis zu setzen; (2) ein fortgeschrittener Trainer, der Beratung mit Coaching kombiniert; und schließlich (3) ein Coach auf Expertenebene, der eine Rolle als Organisationsberater und HR-Spezialist übernehmen kann. In dieser Hinsicht führten die Niederlande eine Unterscheidung zwischen einem "internen" Job Coach, der direkte, praktische Unterstützung bei der Stellensuche bietet, und einem "externen" Job Coach, der eine

breitere Marktperspektive und aktualisiertes Wissen hat, ein.

Einzelheiten zur Umsetzung des Curriculums auf Ebene 7 des EQR finden sich in dem Dokument, in dem die niederländische Strategie beschrieben wird.

Auch im Falle des polnischen Systems wird die Ausbildung von Arbeitstrainern auf Stufe EFQ 7 stattfinden. Der Beginn des postgradualen Studiums wird einen Master-Abschluss oder einen Bachelor-Abschluss erfordern. Derzeit wird intensiv an einem neuen Gesetz zur Förderung der Unterstützten Beschäftigung gearbeitet, in dem der Jobtrainer zum ersten Mal beschrieben und somit in das Wettbewerbsqualifizierungssystem aufgenommen wird. Das Gesetz wird in diesem Jahr zur öffentlichen Beratung übergeben.

Einzelheiten zur Umsetzung des Curriculums auf Ebene 7 des EQR sind dem Dokument zur Beschreibung der polnischen Strategie zu entnehmen.

### **Zusammenfassung**

Wir hoffen, dass die Standards, die in den drei Jahren der Projektpartnerschaft entwickelt wurden, in Europa nützlich und weit verbreitet umgesetzt werden: Sie werden in das ESCO - die Klassifikation europäischer Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe – aufgenommen. Drei der Projektpartnerländer, nämlich Frankreich, Deutschland und die Niederlande, haben intensive Anstrengungen unternommen, um ein ausgewähltes Konzept an ihre Bildungssysteme anzupassen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Vielzahl von Lösungen, die im Rahmen der Umsetzung des europäischen Konzepts sowohl auf der Ebene eines qualifizierten Mitarbeiters als auch auf akademischer Ebene angenommen werden, anderen EU-Ländern die Chance geben, diese Konzepte auf der Stufe, die für ihre Bildungssysteme am besten geeignet ist, zu übernehmen. Wir hoffen, dass wir für talentierte und erfahrene Job Coaches adäquate Übergangslösungen finden.

Personen, die seit Jahren in diesem Bereich arbeiten, aber keine formalen Kriterien erfüllen, müssen die Möglichkeit haben, ihre Qualifikationen zu aktualisieren.

Die Projektpartnerschaft beabsichtigt, die Zusammenarbeit innerhalb der Entwicklung

des Konzepts der Ausbildung von Job Coaches mit der Verbesserung der entwickelten Konzepte durch die Einrichtung und Durchführung von Webinaren fortzusetzen.