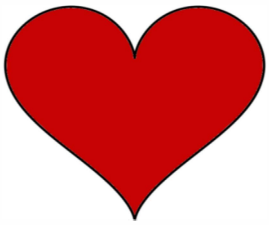
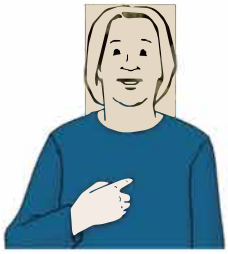
Leitlinien
des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung e.V.
für inklusive Weiterbildungen
in Persönlicher Zukunftsplanung

Präambel

Das Herz der Persönlichen Zukunftsplanung	
Persönliche Zukunftsplanung bedeutet, • gemeinsam zu überlegen • um aktiv die Gegenwart und die Zukunft zu gestalten.	
Persönliche Zukunftsplanung erfordert von der Hauptperson • die Bereitschaft sich einzulassen • und viel Mut. Persönliche Zukunftsplanung ist immer freiwillig.	
Persönliche Zukunftsplanung • richtet den Blick auf die einzelne Person. Sie steht mit ihren Wünschen, Bedürfnissen und ihrem Willen im Mittelpunkt.	

Persönliche Zukunftsplanung

- ermöglicht vertrauensvolle Begegnungen
- und die vielfältige Einbeziehung des Umfeldes, durch die Neues entstehen kann.

Sie kann zum Beispiel in Unterstützungskreisen und im Sozialraum ihre Wirkung entfalten.

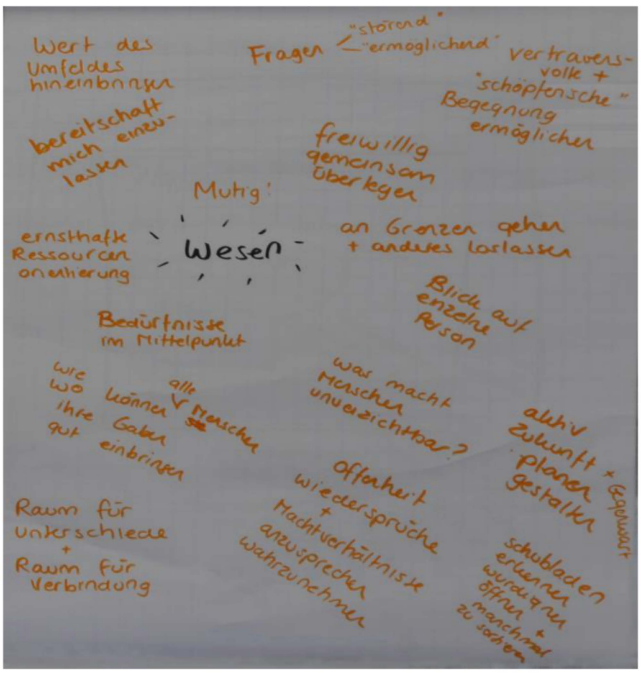
Persönliche Zukunftsplanung
richtet ihren Blick auf die Stärken, Fähigkeiten und Möglichkeiten der Person und ihres Umfeldes.

Dabei überlegt man gemeinsam:

- Was macht die Hauptperson aus und welche Bedeutung hat sie für ihre Umwelt?
- Wie und wo kann die Hauptperson ihre Gaben gut einbringen?

Persönliche Zukunftsplanung

- ermöglicht große und kleine Fragen, die herausfordern und weiterbringen können,
- bietet Raum für Vielfalt und Gemeinsamkeiten,
- hilft dabei, Schubladen und Grenzen zu erkennen, zu würdigen und zu öffnen,
- unterstützt dabei, Altes loszulassen und Neues entstehen zu lassen,
- erfordert von den Beteiligten Mut und Offenheit, Widersprüche und Machtverhältnisse wahrzunehmen und anzusprechen.



Dieses Plakat zum Wesen der Persönlichen Zukunftsplanung ist im Rahmen des KursentwicklerInnen-Forums entstanden.

Gestaltung:
Dorothee Meyer, Nicolette Blok
Bilder aus:
Lebenshilfe Bremen – Leichte Sprache der Bilder

Wie sind diese Leitlinien entstanden?

Das Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V. ist ein Zusammenschluss von Personen und Organisationen im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz, Luxemburg, Südtirol), welche Zukunftsplanung praktizieren und weiterentwickeln.

Seit 2013 trifft sich als „KursentwicklerInnen-Forum" eine Arbeitsgruppe, in der Erfahrungen bisheriger Bildungsangebote (Seminare, Weiterbildungen und andere Formate) in Persönlicher Zukunftsplanung sowie personenzentriertem und sozialräumlichem Denken und Handeln ausgetauscht, reflektiert und weiterentwickelt werden.

Die hier ausgeführten Leitlinien geben den derzeitigen Diskussionsstand des KursentwicklerInnen-Forums wieder. Zugleich beschreiben die Leitlinien Qualitätskriterien für entsprechende Bildungsangebote, die durch das Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V. anerkannt werden können.

Wie haben sich die Bildungsangebote in Persönlicher Zukunftsplanung sowie personenzentriertem und sozialräumlichem Denken und Handeln im deutschsprachigen Raum entwickelt?

Personenzentrierte Planungsansätze sind seit den 1980er Jahren aus den englischsprachigen Ländern (vorwiegend aus den USA und Kanada) bekannt und hielten ab Mitte der 1990er Jahre unter der Bezeichnung Persönliche Zukunftsplanung Einzug in den deutschsprachigen Raum. Zunächst verbreiteten sich die Ideen und Methoden von Persönlicher Zukunftsplanung im deutschsprachigen Raum über graue Literatur und über in der Regel ein- bis zweitägige Seminare.

In Deutschland wurden ab 2004 erste umfassende, inklusive Weiterbildungen angeboten, um

- die Möglichkeit zu geben, sich intensiver mit den Ideen und Methoden Persönlicher Zukunftsplanung auseinander zu setzen, Umsetzungshürden abzubauen und Sicherheit in der Begleitung und / oder Moderation von Zukunftsplanungsprozessen zu gewinnen,
- nachhaltige Unterstützungsstrukturen für eine personenzentrierte Praxis auf regionaler Ebene zu schaffen,
- die Umsetzung in Einrichtungen der sogenannten Behindertenhilfe zu befördern.

Die Weiterbildungen unterschieden sich zunächst hinsichtlich Umfang und inhaltlicher Schwerpunktsetzung. Im Rahmen des europäischen Projekts „New Path to Inclusion" (2009–2011) konnte schließlich ein Curriculum für eine inklusive Weiterbildung in Persönlicher Zukunftsplanung sowie personenzentriertem und sozialräumlichem Denken und Handeln entwickelt und erprobt werden.

Hierbei flossen die ersten gesammelten Weiterbildungs-Erfahrungen wie auch Entwicklungen und Erfahrungen mit personenzentriertem Denken aus Großbritannien ein.

Im Rahmen des europäischen Folgeprojektes „New Path to InclUsion Network" (2013-2015) wurde die Weiterbildung mit 19 Partnern aus 14 europäischen Ländern in Bezug auf

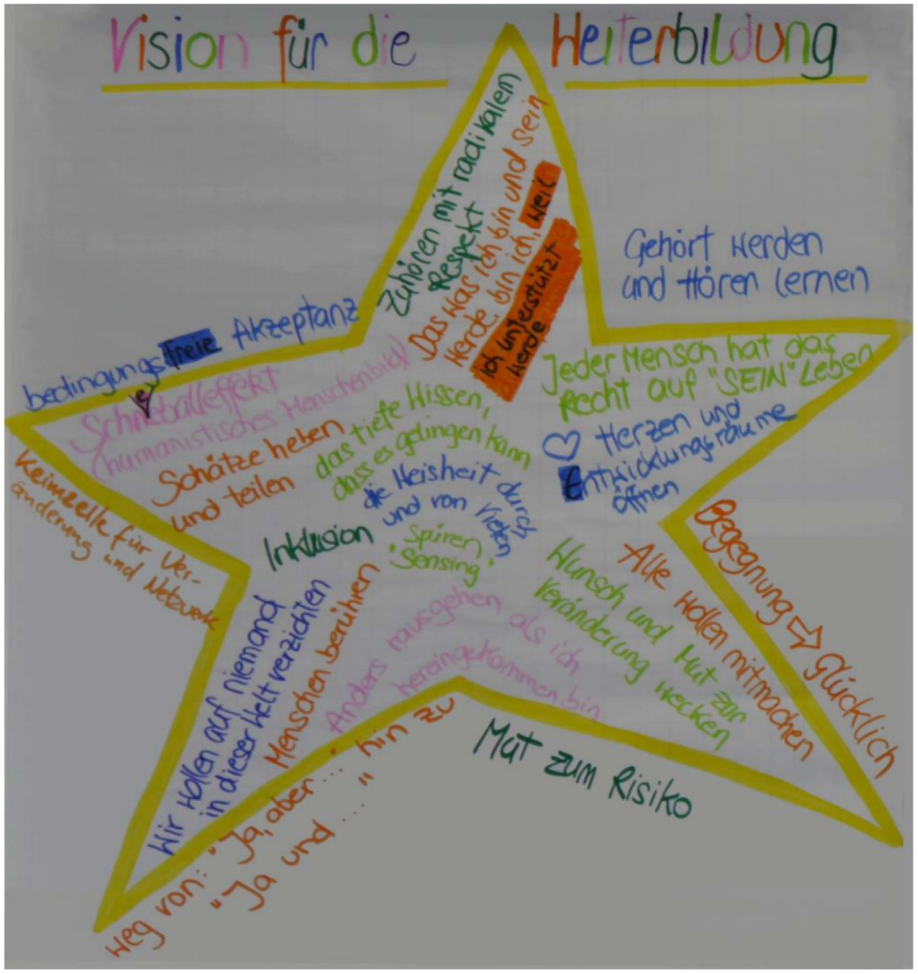
- die inklusive Gestaltung von Lernräumen,
- personenzentrierte und sozialräumliche Organisationsentwicklung,
- Inklusion im Gemeinwesen

ergänzt und weiterentwickelt.

Bis Ende 2015 wurden im deutschsprachigen Raum über 30 in der Regel inklusive Weiterbildungen mit zumeist sechs aufeinander aufbauenden, zweitägigen Modulen und einem eintägigen Abschlusskolloquium durchgeführt. Neben diesen Weiterbildungen gibt es als Bildungsangebote sowohl kürzere Seminare sowie andere Formate wie zum Beispiel Sommer-/ Wintercamps, Peer-Angebote, Tagungen und Workshops.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die umfangreiche inklusive Weiterbildung in Persönlicher Zukunftsplanung. Viele sind sinngemäß auf andere Formate übertragbar.

Welche Grundhaltung und Leitideen prägen die Weiterbildung in Persönlicher Zukunftsplanung?



In dem hier abgebildeten Nordstern haben die KursentwicklerInnen mit diesen Visionen für die Weiterbildung ihre Grundhaltungen und Leitideen zum Ausdruck gebracht:

- Inklusion
- Bedingungsfreie Akzeptanz
- Jeder Mensch hat das Recht auf SEIN Leben
- Wir wollen auf niemanden in dieser Welt verzichten
- Humanistisches Menschenbild
- Zuhören mit radikalem Respekt
- Gehört werden und hören lernen
- Spüren (Sensing)
- Menschen berühren
- Begegnung ⇒ glücklich
- Herzen und Entwicklungsräume öffnen
- Mut zum Risiko
- Schätze heben und teilen
- Alle wollen mitmachen
- Die Weisheit durch und von Vielen
- Das tiefe Wissen, dass es gelingen kann
- Das, was ich bin und sein werde, bin ich, weil ich unterstützt werde
- Keimzellen für Veränderung und Netzwerk
- Weg von: „Ja, aber…" hin zu „Ja und…"
- Wunsch und Mut zur Veränderung wecken
- Schneeballeffekt
- Anders rausgehen als ich herein gekommen bin

Was sind die Ziele und Inhalte der Weiterbildung in Persönlicher Zukunftsplanung?

Die Weiterbildungen selbst sind Keimzellen für gelebte inklusive Kultur.

Die Weiterbildungen sollen einen Rahmen bieten, in dem es gelingt,

- ★ dass Menschen sich wertschätzend und vertrauensvoll begegnen,
- ★ Menschen mit dem Herzen zu berühren und zu bewegen,
- ★ Menschen zu stärken und zu ermutigen (Empowerment),
- ★ Menschen in der Öffnung ihres Denkens, Fühlens und Willens zu unterstützen,
- ★ Räume für nachhaltige systemische Veränderungen und persönliche Weiterentwicklung zu schaffen,
- ★ den Zusammenhang zwischen Haltung und Methoden zu erfahren,
- ★ die Wechselwirkungen zwischen Person und Sozialraum zu erleben,
- ★ in Planungsprozessen unterschiedliche Rollen kennenzulernen, auszuprobieren und reflektieren zu können.

Daraus ergeben sich folgende zentrale Inhalte der Weiterbildung, die im Wechselspiel von Erkenntnis, Erfahrung und Reflexion erarbeitet werden:

- ➢ inklusive Grundhaltung, Menschenrechtsperspektive (UN-Behindertenrechtskonvention)
- ➢ Konzepte und Methoden der Personenzentrierung und Sozialraumorientierung
- ➢ Zukunftsplanung als Prozess
- ➢ Arbeit mit und in Unterstützungskreisen:
  - Vorbereitung und Initiierung von Unterstützungskreisen
  - Verschiedene Rollen in Unterstützungskreisen
  - Moderation von Unterstützungskreisen
  - Planungsformate (MAPS, PATH, Persönliche Lagebesprechung)
- ➢ Reflexion der eigenen Perspektive, Haltung und Praxis
- ➢ Reflexion der Gruppen- und Planungsprozesse
- ➢ Analyse von Spannungsfeldern, Behinderungen und Machtverhältnissen zwischen planender Person, Umfeld, Organisationen und Institutionen sowie den sozialpolitischen Rahmenbedingungen
- ➢ Bedeutung und Grundkenntnisse der Visualisierung (z.B. Verwendung von Bildern, Fotos, Gegenständen, Zeichnungen, graphic facilitation)

Über die zentralen Inhalte der Weiterbildung hinaus können weitere Themenbereiche hilfreich und zielführend sein, so zum Beispiel:

- ➢ Leichte Sprache
- ➢ Unterstützte Kommunikation
- ➢ Vertiefung verschiedener Visualisierungstechniken

- systemisches Denken und Handeln
- kollegiale Beratung
- personenzentrierte Teams und Organisationen
- Theorie U

Die genaue Ausarbeitung des Curriculums obliegt dem Team aus Kursbegleitung und ReferentInnen des jeweiligen Weiterbildungskurses und orientiert sich insbesondere auch an den Vorerfahrungen und Lernbedarfen der jeweiligen TeilnehmerInnen der Weiterbildungsgruppe.

Welche Faktoren haben sich in der Gestaltung von Weiterbildungen in Persönlicher Zukunftsplanung bewährt?

Nachfolgend dargestellte Faktoren haben sich als Qualitätsmerkmale in der bisherigen Weiterbildungspraxis erwiesen:

Trägerübergreifende Kooperationen

Um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen, hat sich zur Vorbereitung und Durchführung von Weiterbildungen eine Kooperation verschiedener Träger, Initiativen und/oder Institutionen (z.B. Interessenvertretungen, Selbsthilfe- und Elterninitiativen, Träger im sozialen Bereich, Bildungsträger, Behindertenbeauftragte, Leistungsträger) bewährt. Eine solche Zusammenarbeit bietet die Chance, dass Persönliche Zukunftsplanung zu einem gemeinsamen (regionalen) Anliegen wird, aus dem neue, übergreifende Netzwerke sowie Arbeits- und Austauschformen hervorgehen können.

Träger der operativen Durchführung der Weiterbildung können allgemeine oder bereichsbezogene Bildungsträger (z.B. Volkshochschulen, Fachschulen, Weiterbildungsinstitute, Dachverbände oder Fortbildungsabteilungen von Trägern im sozialen Bereich) sein, die die Weiterbildung in Kooperation mit dem Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V. durchführen.

Der Bildungsträger übernimmt in Abstimmung mit der Kursbegleitung die Vorbereitung der Weiterbildung (Kalkulation, Verträge, Bewerbung, Kursausschreibung, Anmeldung etc.) sowie deren allgemeine Organisation (u.a. Infrastruktur, Materialien, Verpflegung, Evaluation, Finanzabwicklung) und ist Ansprechpartner in organisatorischen Belangen. Dabei ist in der Bewerbung wie auch in der Durchführung darauf zu achten, dass alle Menschen in ihrer Vielfältigkeit angesprochen werden und an den Angeboten durch angemessene Vorkehrungen teilnehmen können, wie zum Beispiel Barrierefreiheit, Leichte Sprache, Assistenz, Kultursensibilität.

Inklusive Lerngruppe

Für das gemeinsame Lernen ist es bereichernd, wenn Menschen aus unterschiedlichen Lebenssituationen und Erfahrungshorizonten (z.B. Behinderung, Migration) und sozialen Kontexten zusammenkommen (z.B. NutzerInnen von Unterstützungsangeboten, SelbstvertreterInnen, Eltern und Menschen, die sich aus beruflichen Gründen für das Thema interessieren).

Durch ihre unterschiedlichen Blickwinkel und Erfahrungen können eine Vielfalt und eine Vernetzung von Ideen entstehen, um personenzentrierte und gruppenbezogene Veränderungen zu initiieren.

Für die Gestaltung von Gruppenprozessen ist neben der heterogenen Zusammensetzung auch eine gewisse Gruppengröße förderlich. Bewährt hat sich eine Größe von 16 bis maximal 20 TeilnehmerInnen.

Tandem von Kursbegleitung und ReferentInnen

Die Qualität der Weiterbildungen wird durch eine personelle Doppelbesetzung einer kontinuierlichen Kursbegleitung und mindestens eines/einer in der Regel pro Modul wechselnden ReferentIn gewährleistet. Die Kursbegleitung und die ReferentInnen konzipieren und gestalten abwechslungsreich nach den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen und Bedarfen der TeilnehmerInnen unterschiedliche Lern-und Erfahrungsräume.

Die Kursbegleitungen und die ReferentInnen verfügen über eine aktive Praxis in Persönlicher Zukunftsplanung, sollten Mitglied des Netzwerkes Persönlicher Zukunftsplanung e.V. sein und sich aktiv in das KursentwicklerInnen-Forum sowie das Netzwerk einbringen. ReferentInnen mit eigener Behinderungserfahrung erhöhen die inklusive Qualität.

Die Kursbegleitung ist vor und während der Weiterbildung AnsprechpartnerIn für alle Belange, die die Entwicklung sowie die Umsetzung betreffen. Die Kursbegleitung und die ReferentInnen stimmen die inhaltliche Gestaltung gemeinsam ab, zusammen führen sie die Weiterbildung durch.

Zur Aufgabe der Kursbegleitung gehört, den Gruppenprozess kontinuierlich zu begleiten und zu koordinieren. Den TeilnehmerInnen werden durch die Kursbegleitung Lern- und Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt (z.B. über eine Lernplattform). Der Lernprozess kann durch ein individuelles Coaching zwischen den einzelnen Modulen der Weiterbildung begleitet werden. Des Weiteren sollten die TeilnehmerInnen ein ausführliches Feedback zu ihrer individuellen Lernentwicklung erhalten.

Die Kursbegleitung und ReferentInnen bringen folgende Haltung mit:

- Engagement, Kompetenz und Leidenschaft für Persönliche Zukunftsplanung
- Offenheit und Wertschätzung in der Begegnung mit unterschiedlichen Menschen
- Rücksichtnahme auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmenden und der Gesamtgruppe (z.B. barrierefreie Kommunikation, Pausen, differenzierte Angebote)

Kursbegleitung und ReferentInnen befördern durch ihre gelebte Haltung und das gemeinsame Lernen, dass die TeilnehmerInnen

- die Vielfalt und Vielfältigkeit der in Beziehung kommenden Menschen als Bereicherung erleben,
- füreinander und für die unterschiedlichen Sichtweisen offen sind,
- personenzentrierte Haltung leben und den Umgang miteinander reflektieren,

- Freude am gemeinsamen Lernen und Handeln erfahren,
- neugierig bleiben und die Erfahrung einer gemeinsamen Lernreise unterschiedlicher Menschen wertschätzen (z.B. Entschleunigung durch unterschiedliches Lerntempo).

Rahmenbedingungen für inklusive Lernräume Persönlicher Zukunftsplanung

In dem Bestreben, in den Weiterbildungen einen inklusiven Rahmen zu schaffen, sind bislang folgende Rahmenbedingungen und Elemente installiert, erprobt, reflektiert und weiterentwickelt worden.

Organisatorische Voraussetzungen:

- geeignete barrierefreie Räumlichkeiten, insbesondere hinsichtlich Größe, Atmosphäre, Ausstattung und Differenzierungsmöglichkeiten (ausreichend Raum für Kleingruppenarbeit)
- ausdrückliche Einladung von Menschen mit Behinderungserfahrungen aus vielfältigen Kontexten
- finanzielle Ermäßigungen des TeilnehmerInnen-Beitrags für Menschen mit geringem Einkommen
- Sicherstellung von geeigneter Assistenz während des Bewerbungsverfahrens, der Module sowie bei der Nachbereitung und Vertiefung von Lerninhalten und der Erfüllung von Zertifikatsanforderungen
- klare, transparente Vereinbarungen mit der Gruppe insbesondere bei Nicht-Vorhandensein von persönlicher Assistenz

Gestaltung der Weiterbildung

Zu einer inklusiven Kursgestaltung gehören beispielsweise:

- die wertschätzende, vertrauensvolle, fehlerfreundliche Lernatmosphäre einer sich aufeinander zu- und miteinander weiterentwickelnden Lerngruppe,
- die Ausrichtung auf einen als gemeinsame Lernreise erlebbaren Prozess, in dessen Rahmen individuelle Schwerpunktsetzungen hinsichtlich eigener Lernziele und Lernwege möglich sind,
- das gemeinsame Lernen unterschiedlicher Menschen, das für viele TeilnehmerInnen eine völlig neue Erfahrung darstellt.

Die Kunst des Lehrens und Lernens

Folgende Gestaltungselemente des Lernsettings haben sich bewährt:

- Die Inhalte des jeweiligen Moduls sind klar. Lernziele und Lernwege sind transparent. Der Ablauf wird unter Berücksichtigung kooperativer, interaktiver Lernformen auf die Lernbedürfnisse der TeilnehmerInnen zugeschnitten.
- Doppelbesetzungen (Moderation, grafische Moderation) sind bei innerhalb und außerhalb des Kurses stattfindenden Planungen sicherzustellen.

- Die Zeitabstände zwischen den einzelnen Modulen des jeweiligen Kurses (mind. 4, ideal 6 – max. 8 Wochen) bieten die Möglichkeit, einerseits Erlerntes nachwirken zu lassen und zu erproben, anderseits den roten Faden und die Dynamik zu halten.
- Die Kursbegleitung ermöglicht eine kontinuierliche Reflexion der Lernphasen und der Lernergebnisse. Die TeilnehmerInnen werden ermutigt, ihre Lernerfahrungen innerhalb und außerhalb der Weiterbildung und die Zukunftsplanungen, an denen sie teilgenommen haben, in geeigneter Form zu dokumentieren und zu reflektieren.
- Informationen und Materialien werden in einer für alle TeilnehmerInnen gut verständlichen Form und Sprache barrierefrei zur Verfügung gestellt.
- Es werden abwechslungsreiche, lebendige Methoden und vielfältige, mit allen Sinnen erfassbare Materialien eingesetzt.
- Durch Visualisierungen wichtiger Prozesse und Inhalte wird das nachhaltige Lernen unterstützt.
- Die gemeinsame Arbeit in der Weiterbildung wird durch Fotos und Foto-Protokolle durch die Kursbegleitung dokumentiert.

Nachhaltigkeit der Weiterbildung

- Vernetzung
  Wünschenswert ist die Vernetzung der TeilnehmerInnen in Regionalgruppen (Austauschgruppen, Stammtischen etc.). Es gilt, diese im Weiterbildungsverlauf spätestens zum Ende anzuregen – mit dem Ziel, den Erfahrungsaustausch, gegenseitiges Praxiscoaching und die trägerübergreifende Vernetzung auch nach dem Abschluss der Weiterbildung weiter zu befördern.
- Einsatz von Peer-Support
  Um wirklich nachhaltig die Übernahme neuer Rollen zu fördern und Schritt für Schritt eine inklusive Kultur zu etablieren, bedarf es des gezielten Einsatzes von Peers (z.B. Menschen mit Beeinträchtigungen, Eltern, MigrantInnen) in unterschiedlichen Rollen.
- Reflexion und Dokumentation
  Es hat sich bewährt, im ReferentInnen-Team die gesammelten Erfahrungen des jeweiligen Weiterbildungskurses im Kursverlauf sowie nach Abschluss der Weiterbildung zu dokumentieren, zu reflektieren, im KursentwicklerInnen-Forum rückzukoppeln und künftige Schritte zur Optimierung festzuhalten.
- Vertiefende, aufbauende Weiterbildungsangebote
  Die Nachhaltigkeit der Weiterbildung wird gestärkt durch die Möglichkeit des gemeinsamen Erprobens und Austausches zum Beispiel in Planungswochenenden und vertiefenden Seminaren zu ausgewählten Aspekten wie z.B. graphische Moderation (graphic facilitation) oder Zukunftsplanung für besondere Zielgruppen.
  Für Personen, die als ReferentInnen oder Kursbegleitungen tätig sein wollen, haben sich nach aktiver Praxis in Zukunftsplanung eine aufbauende Weiterbildung für MultiplikatorInnen in diesem Bereich sowie eine gemeinsame Kursgestaltung mit erfahrenen ReferentInnen bewährt.

Zertifikate

Die Teilnahme an der Weiterbildung in Persönlicher Zukunftsplanung wird von der Kursbegleitung in Kooperation mit dem Bildungsträger und dem Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V. in einem Zertifikat bescheinigt.

In dem Zertifikat müssen folgende Punkte beschrieben werden:

- die Dauer der Weiterbildung mit der Anzahl der tatsächlich besuchten Module
- die detaillierten Inhalte der Weiterbildung
- die Teilnahme an Zukunftsplanungen in Unterstützungskreisen in unterschiedlichen Rollen (z.B. planende Person, graphische ModeratorIn, ModeratorIn, UnterstützerIn)
- die möglichen Einsatzbereiche der Person nach der Weiterbildung (z.B. BotschafterIn, Peer-UnterstützerIn, graphische ModeratorIn, ModeratorIn)

Bewährt hat sich, dass die TeilnehmerInnen ihre Lernerfahrungen innerhalb und außerhalb der Weiterbildung und die Zukunftsplanungen, an denen sie teilgenommen haben, bis zum Ende der Weiterbildung in geeigneter Form (z.B. einem Portfolio) dokumentieren und reflektieren. Zu dieser Reflexion erhalten sie detaillierte Rückmeldungen der Kursbegleitung.

In der derzeitigen Praxis der Weiterbildung in Persönlicher Zukunftsplanung können folgende Zertifikate unterschieden werden, die gleichwertige Abschlüsse der Weiterbildung darstellen:

- Für die Zertifizierung als BotschafterIn in Persönlicher Zukunftsplanung sollte die Person
  - mindestens an einer Persönlichen Zukunftsplanung als UnterstützerIn oder planende Person teilgenommen haben,
  - mindestens einer Person von Persönlicher Zukunftsplanung erzählt haben,
  - beide Erfahrungen in einer passenden Form dokumentiert und reflektiert haben,
  - klären, in welchem Rahmen sie als BotschafterIn zukünftig tätig werden möchte.
- Für die Zertifizierung als Peer-UnterstützerIn in Persönlicher Zukunftsplanung sollte die Person
  - mindestens an zwei Persönlichen Zukunftsplanung (z.B. als UnterstützerIn oder planende Person) teilgenommen haben,
  - beide Erfahrungen in einer passenden Form dokumentiert und reflektiert haben,
  - klären, in welchem Rahmen sie als Peer-UnterstützerIn zukünftig tätig werden möchte.

- Für die Zertifizierung als graphische ModeratorIn (graphic facilitator) in Persönlicher Zukunftsplanung sollte die Person
  - mindestens drei Zukunftsplanungen in unterschiedlichen Rollen erlebt und reflektiert haben, davon mindestens eine in der Rolle als graphische Moderatorin.
- Für die Zertifizierung als ModeratorIn in Persönlicher Zukunftsplanung sollte die Person
  - mindestens drei Zukunftsplanungen in unterschiedlichen Rollen erlebt und reflektiert haben, davon eine in der Rolle als planende Person und mindestens eine als ModeratorIn.

Darüber hinaus empfehlen wir, dass angehende ModeratorInnen und graphische ModeratorInnen außerhalb der Weiterbildung

- entweder mit einer erfahrenen ModeratorIn im Moderations-Tandem eine Zukunftsplanung gestaltet haben
- und/oder eine Zukunftsplanung mit einer Kursbegleitung oder entsprechend erfahrenen ModeratorIn reflektiert haben und supervidiert wurden (live oder per Video).

Ausblick

Diese Leitlinien geben den derzeitigen Diskussionsstand des KursentwicklerInnen-Forums im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V. wieder.

Wir halten eine kontinuierliche Weiterentwicklung für notwendig, zumal es sich abzeichnet, dass sich auch neue Formen von Bildungsangeboten und inklusiven Lernräumen entwickeln werden.

Wir laden alle aktiven ReferentInnen und Kursbegleitungen ein, sich in den Austausch im KursentwicklerInnen-Forum einzubringen und diese Leitlinien weiterzuentwickeln.