

## PERSONAL DEVELOPMENT PLAN

ALS TEIL DES *'TOOLKIT BERUFSBERATUNG & PROFESSIONELLES  
WACHSTUM IM WBL'*

FOKUSSIERT SICH DIESES **TOOL** AUF **BERUFSBERATUNG & COACHING**  
VON **AUSZUBILDENDEN** IM **WORK BASED LEARNING**

**KONZEPT**

Ein Personal Development Plan (PDP) ermöglicht es Individuen, ihr persönliches Lernen selbst in die Hand zu nehmen. Lernen wird zu einem proaktiven und reaktiven Prozess, der dafür entworfen und priorisiert ist, Entwicklungsbedürfnisse abzudecken sowie längerfristige Ambitionen zu unterstützen.

**MOTIVATION**

Ein Personal Development Plan ermöglicht es, Schlüsselbereiche der Lern- und Entwicklungsaktivität zu identifizieren, die es den Studierenden ermöglichen, bestehende Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben oder zu erweitern:

- **Leistungssteigerung** in der **gegenwärtigen Rolle**
- **Unterlaufende Veränderungen** in der gegenwärtigen Rolle adressieren
- **Karriere-Aspirationen** in Richtung der zukünftigen Rolle adressieren

**DAS TOOL****PERSONAL DEVELOPMENT TEMPLATE (VORLAGE)****Empfehlungen:**

- Vor dem Abschluss des Personal Development Plans sollte die lernende Person eine **Kompetenzanalyse** (SWOT) durchführen, um ihre Lern- und Entwicklungsbedürfnisse zu ermitteln und Entwicklungsziele zu definieren, um diese Bedürfnisse zu erfüllen.
- Der Personal Development Planungsprozess sollte **zunächst von der lernenden Person** selbst durchgeführt werden, gefolgt von Absprache und Vereinbarung mit ihrem Manager.

**Schlüssel zur in der Vorlage verwendeten Terminologie**

- **Entwicklungsziele**  
Ziele, die für die Erfüllung der Lern- und Entwicklungsbedürfnisse identifiziert wurden, welche in der Kompetenzanalyse aufgezeigt wurden.
- **Prioritäten**  
Legen fest, inwiefern das Ziel... ..ist.
  - **entscheidend** für die **aktuelle Rolle**
  - **vorteilhaft**, aber nicht entscheidend für die **aktuelle Rolle**
  - **entscheidend** für den Fortschritt in **der zukünftigen Rolle**
  - **vorteilhaft**, aber nicht entscheidend für den Fortschritt in der **zukünftigen Rolle**
- **Aktivitäten**  
Jede Lern- oder Entwicklungsaktivität, die das Erreichen von Entwicklungszielen fördert, z.B. formale Ausbildung, berufliches Training, Work-Shadowing, etc.
- **Unterstützung/Ressourcen**  
Beschreibt die Notwendigkeit der Hilfe zum Erreichen der Entwicklungsziele. Diese umfasst Unterstützung vom Manager, von der Abteilung oder von KollegInnen, um eine Lern- oder Entwicklungsaktivität zu ermöglichen, z.B. in Form von Zeit oder Finanzierung.
- **Ziel- und tatsächliche Zeit**  
Legt fest, wann die Einzelperson beabsichtigt, ihre Entwicklungsziele zu erreichen, bzw. beinhaltet das tatsächliche Datum. Die Daten in diesen Spalten sind besonders nützlich, um den PDP zu reflektieren, da sie es der auszubildenden Person ermöglichen, Faktoren zu identifizieren, die sie daran hinderten, die Entwicklungsziele zum Zieltermin zu erreichen. Folgend können Kontingenzen aufgebaut werden, um zu verhindern, dass sich dies in Zukunft wiederholt.

▪ **Reflexionsdatum**

Legt fest, wann die auszubildende Person ihren Fortschritt im PDP evaluieren wird. Ermöglicht:

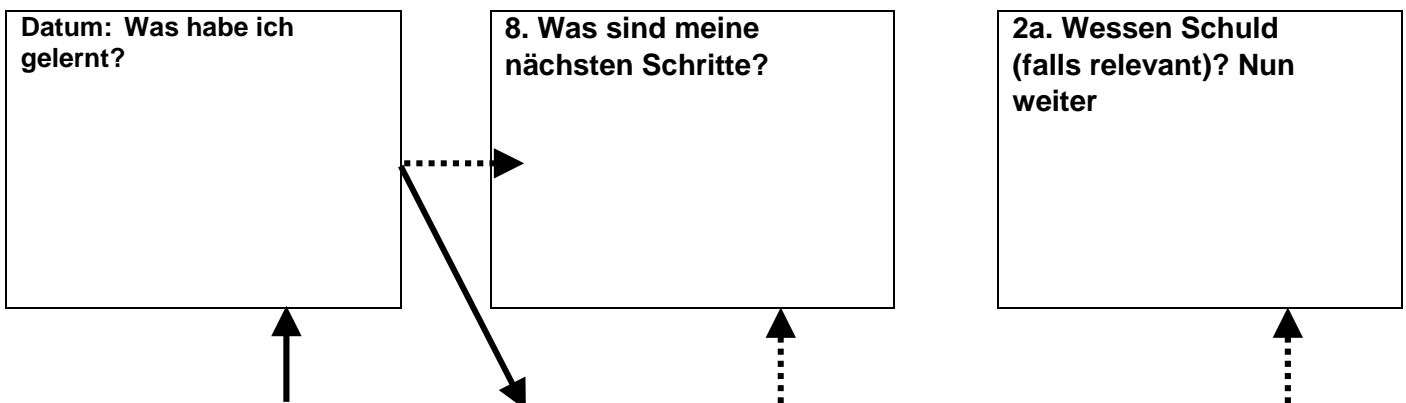
- Beurteilung des persönlichen Fortschritts
- Reflexion auf das Lernen
- Identifikation von erforderlichen Anpassungen der Entwicklungsziele
- Identifikation von Faktoren die dem Erreichen der Entwicklungsziele im Weg standen
- Aufbau von Kontingenzen um zu ermöglichen, dass die Ziele zukünftig zeitgerecht erreicht werden

Was sind meine Entwicklungsziele?	Priorität	Welche Aktivitäten muss ich setzen, um meine Ziele zu erreichen?	Welche Unterstützung/Resourcen benötige ich, um meine Ziele zu erreichen?	Zieldatum, an dem meine Ziele erreicht sein sollen:	Tatsächliches Datum, an dem ich meine Ziele erreicht habe:
<b>Reflexionsdatum:</b>					

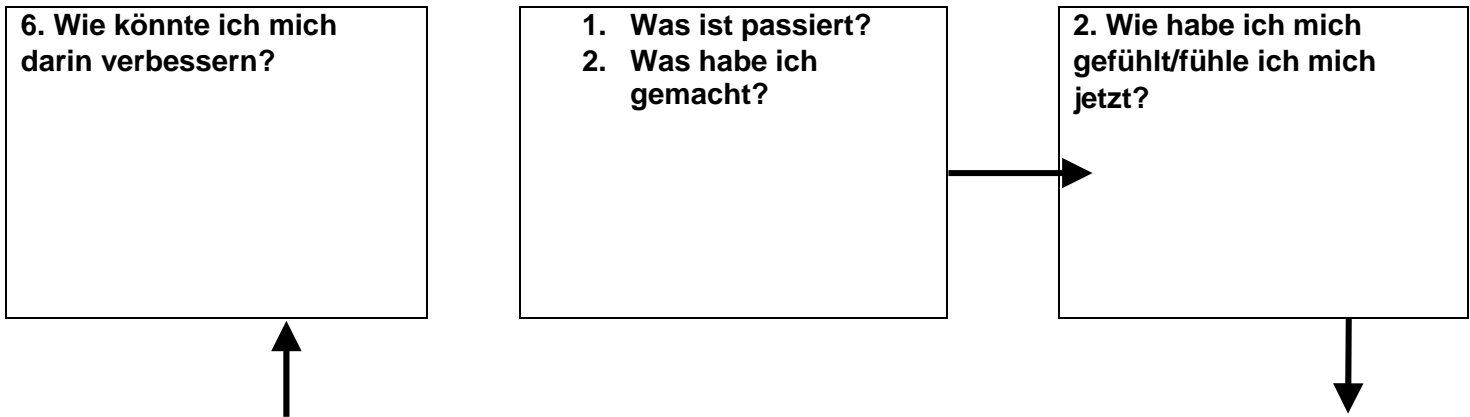
**VORLAGE FÜR DAS REFLEKTIVE LERN-TAGEBUCH**

Den Auszubildenden wird stark angeraten, während ihres WBL ein reflektives Lern-Tagebuch zu führen.

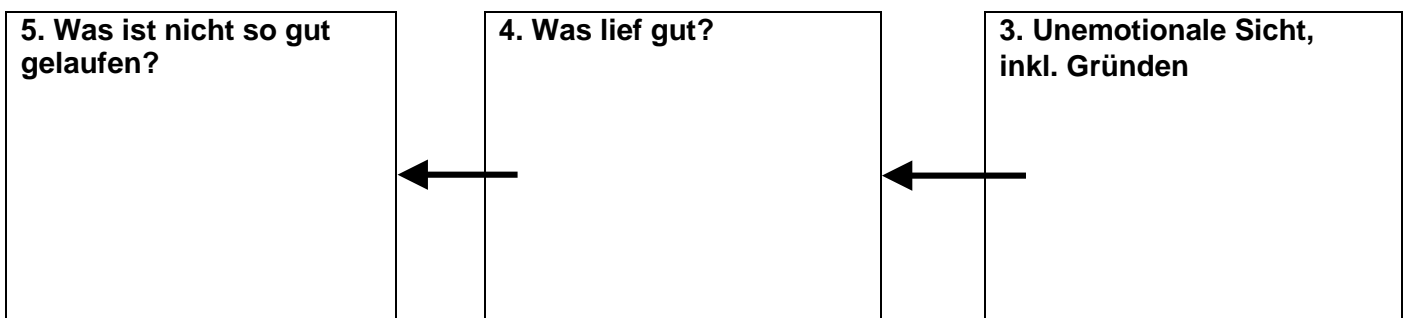
- Dies erleichtert und verbessert die Überprüfung ihrer PDP- und Gesamtkursauswertung sowie die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen in kritischer Reflexion und Evaluierung.
- Die Vorlage für das reflektive Lern-Tagebuch ist hilfreich für alle Auszubildenden, und kann auch bei digitaler Führung des Tagebuchs benutzt werden.



datieren Sie jeden Eintrag und fügen Sie jederzeit neue Reflexionen hinzu



Es ist okay, einige/alle Reflexionen privat zu behandeln, Feedback könnte jedoch hilfreich sein.



Vorlage für schnelle Notizen – verwenden Sie wenn notwendig zusätzliche Seiten und verweisen Sie auf diese Vorlage – führen Sie das Tagebuch in einem Ringbuch oder digital.

**Reflektives Tagebuch– zusätzliche Seiten**

**Datum:**

**Reflexionsphase:** \_\_\_\_\_ **Datum des Eintrags** \_\_\_\_\_

**Reflexionsphase:** \_\_\_\_\_ **Datum des Eintrags** \_\_\_\_\_

- jede Phase ist optional – bitte Sie nach Feedback, wann immer dieses hilfreich wäre
- datieren Sie jeden Eintrag – fügen Sie später neue Gedanken hinzu
- verwenden Sie die Vorlage für die schnellen Notizen für jede Angelegenheit
- verwenden Sie falls notwendig zusätzliche Seiten
- Sie können verschiedene Farben verwenden, z.B. rot für Prioritäten, grün für Positives etc.
- versuchen Sie sich auf Dinge zu konzentrieren, die Sie verändern können und akzeptieren Sie die übrigen

## VERWANDTE KONZEPTE

### EMPOWERMENT

- Management-Praxis des Teilens von Information, Belohnungen und Umgang mit MitarbeiterInnen, der deren... .....stimuliert.
  - Initiative
  - Entscheidungsfindung
  - Problemlösungen
- Ihre Leistungsfähigkeit steigert.
- Maximierung des vollen Potenzials der Person, um Veränderungen zu bewirken.

### RECOVERY

- *Ein Weg, sein Leben so zufriedenstellend, hoffnungsvoll und beitragend zu leben wie möglich, auch unter Beschränkungen von bspw. Krankheit oder Burn-Out.*
- *Die Praxis involviert Hoffnung, Empowerment, Selbstverantwortung und bedeutsame Rollen.*

### WORK BASED LEARNING

#### 2 Modelle des WBL (NETWBL):

- Schul-basierte Berufsbildung mit Phasen des on the job learning in Unternehmen.
- WBL integriert in ein Schul-basiertes Programm.

### CAREER GUIDANCE

- *Alle Elemente der Beratung eines Individuums um... ..für den Karriere-Prozess zu sichern.*
  - *seine Beschäftigungsfähigkeit*
  - *und seine (berufliche) Ausbildung, Training und (lebenslanges) Lernen*

## BEST PRACTICE DER PROJEKTPARTNER

*Vor der „Neuerfindung des Rades“ bewahrt haben diese Partnerschaft die bestehenden Best Practices des Karriere-Coaching, welche dankenswerterweise von unseren Partnern bereitgestellt wurden:*

- CZ, LEDOVEC
- BE, HIVSET & LIFELONG LEARNING CENTRE HIVSET
- UK, NORTH WEST REGIONAL COLLEGE
- SI, VRTEC JELKA
- BG, TOKUDA
- FI, KPEDU