

HANDBUCH



qycguidance.org

**SELBSTANLEITUNG
UND AKTUELLE
MEDIENKOMPETENZ**

**QUALITÄT IN DER BILDUNGS-
UND BERUFSBERATUNG FÜR
JUGENDLICHE UND AKTUELLE
MEDIENKOMPETENZ**

2016

ISBN: 978-954-92311-9-9

Finanziert über das
Erasmus+ Programm der
Europäischen Union.



Erasmus+



Selbstanleitung und aktuelle Medienkompetenz

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung
für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz



Handbuch

qycguidance.org



Das **QYCGuidance** - Projekt
2014-1-BG01-KA202-001544

ISBN: 978-954-92311-9-9

Sofia

2016

Copyright ©SCAS 2016

Das Projekt „**Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz (QYCGuidance)**“ wurde mit finanzieller Unterstützung des Erasmus+ Programms der Europäischen Union umgesetzt.

Die Inhalte dieses Produktes spiegeln nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission oder der Nationalagentur wider und diese können nicht dafür verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsangabe

| | |
|-------------------------|---|
| Einleitung | 8 |
|-------------------------|---|

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Kapitel 1 - Von der Bildungs- und Berufsberatung in Richtung zur Selbstanleitung | 10 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Einführung – Neue Trends in der Bildungs- und Berufsberatung..... | 10 |
| 2. Wie Menschen die Medientools nutzen können, um ihre berufliche Laufbahn zu unterstützen..... | 13 |
| 3. Rechnergestützte Bildungs- und Berufsorientierungssysteme..... | 13 |
| 3.1. Die Anwendung rechnergestützter Orientierungssysteme..... | 14 |
| 3.2. Die Rolle der Bildungs- und Berufsberater/innen..... | 15 |
| 3.3. Faktoren für die Auswahl eines rechnergestützten Systems..... | 15 |
| 4. Das Internet als Tool für die Selbstanleitung..... | 17 |
| 4.1. Selbstevaluierung über das Internet..... | 18 |
| 4.2. Arbeitsmarktinformationen über das Internet..... | 18 |
| 4.3. Internetjobsuche..... | 19 |
| 4.4. Listen von Schlüsselwörtern..... | 19 |
| 4.5. Newsgroups..... | 20 |
| 4.6. Stellenanzeigen in Online-Zeitungen..... | 20 |
| 4.7. Chatrooms..... | 21 |
| 4.8. Besuch von Unternehmenswebsites..... | 21 |
| 4.9. Ihren Lebenslauf ins Netz stellen..... | 21 |
| 5. Lebenslauf..... | 21 |
| 6. Motivationsschreiben..... | 22 |
| 7. Social Media..... | 23 |
| 8. Laufbahn-e-Portfolio..... | 24 |
| 8.1. Nutzung des e-Portfolios..... | 24 |
| 8.2. Tipps für die Erstellung Ihres e-Portfolios..... | 25 |
| 8.3. Laufbahn-e-Portfolio vs. LinkedIn Profil..... | 26 |
| 8.4. Welche Informationen sollte ein Laufbahn-e-Portfolio enthalten?..... | 26 |
| 8.4.1. Homepage..... | 26 |
| 8.4.2. Über mich..... | 26 |
| 8.4.3. Fähigkeiten..... | 26 |
| 8.4.4. Leistungen..... | 26 |
| 8.5. Arten von e-Portfolios..... | 27 |
| 9. Alumni-Vereinigungen..... | 27 |
| 9.1. Unterstützung von Absolvent/innen bei der Arbeitssuche..... | 28 |
| 9.2. Zusammenarbeit und Netzwerke mit Studierenden..... | 28 |
| 9.3. Berufsverbände..... | 28 |
| 10. Unternehmertum und Start-ups..... | 29 |
| 11. Fazit..... | 30 |
| 12. Anwendungsbeispiel..... | 31 |



Kapitel 2 - Lernergebnisse, Qualitätsindikatoren und Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche.....32

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Einleitung | 33 |
| 2. Bisherige Projekte über die Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen, die Medienkompetenz und die Beurteilung von Lernergebniseinheiten..... | 33 |
| 2.1. Das Projekt „QA in YCC“ | 34 |
| 2.2. Das Projekt MEVOC..... | 35 |
| 2.3. Das Projekt „Violence of Information“ | 36 |
| 2.4. Das Projekt CREATE..... | 37 |
| 3. Hauptaspekte des Projekts QYCGuidance..... | 38 |
| 3.1. Lernergebnisse..... | 38 |
| 3.2. Qualitätssicherung und Qualitätsindikatoren..... | 39 |
| 3.3. Unterschiede zwischen Lernergebnissen und Qualitätsindikatoren..... | 40 |
| 4. Die Vorteile des Projekts QYCGuidance für Berater/innen, die mit unterschiedlichen Gruppen benachteiligter Jugendlicher arbeiten..... | 40 |
| 4.1. Von Schulabbruch bedrohte Jugendliche..... | 40 |
| 4.2. Jugendliche mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten..... | 41 |
| 4.3. Jugendliche mit kulturellen Unterschieden..... | 41 |
| 5. Fazit..... | 41 |
| 6. Anwendungsbeispiel..... | 42 |

Kapitel 3 - Lernergebnisse im Zusammenhang mit Selbstanleitung und Moderner Medienkompetenz.....44

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Einleitung | 44 |
| 2. EQR-Niveau und ECVET-Punkte im Kontext der Lernergebnisse..... | 45 |
| 3. Die Lernergebnisse – ein nützliches Werkzeug, um die Auseinandersetzung von Beraterinnen und Beratern mit modernen Medienkompetenzen zu fördern..... | 46 |
| 3.1. Bildung und Karriere..... | 46 |
| 3.2. Beratungspraxis..... | 51 |
| 3.3. Persönlichkeit..... | 56 |
| 3.4. Grundlegende Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und digitale Medien..... | 58 |
| 3.5. Selbstanleitung und Medienkompetenz..... | 61 |
| 3.6. Selbstanleitung und Medienkompetenz für benachteiligte Jugendliche..... | 64 |
| 4. Fazit..... | 68 |
| 5. Anwendungsbeispiel..... | 68 |

Kapitel 4 - Qualitätsindikatoren in Zusammenhang mit moderner Medienkompetenz.....71

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Einleitung | 71 |
| 2. Qualitätsindikatoren..... | 72 |
| 2.1. Terminologie der Qualitätsindikatoren..... | 72 |
| 2.2. Indikatorenmodell..... | 73 |
| 2.3. 5-Schritte-Ansatz..... | 74 |
| 2.4. Messung der Qualitätsindikatoren..... | 75 |
| 3. Qualitätsindikatoren in Bezug auf moderne Medienkompetenz..... | 76 |
| 3.1. Kontext..... | 76 |
| 3.1.1. Strategie der Modernisierung..... | 77 |
| 3.1.2. Netzwerke, Kontakte zu Institutionen, Organisationen und Expertinnen und Experten..... | 77 |
| 3.1.3. Literatur, Materialien, Fragebögen, Tools, Selbstevaluierungs- und E-Learning-Programme..... | 77 |
| 3.2. Input..... | 78 |
| 3.2.1. IKT und Medienausstattung für die Berater/innen..... | 78 |
| 3.2.2. Verantwortliche Person für Selbstanleitung und moderne Medien..... | 79 |
| 3.2.3. IKT und Medienausstattung für Selbstanleitung..... | 79 |
| 3.2.4. Anwendungen und spezialisierte Programme um Klientinnen und Klienten zu beraten und zu trainieren..... | 80 |
| 3.2.5. Beratungskompetenz der Bildungs- und Berufsberater/innen..... | 80 |
| 3.2.6. Website des Beratungszentrums..... | 81 |
| 3.3. Prozess..... | 81 |
| 3.3.1. IKT Kenntnisse der Berater/innen..... | 81 |
| 3.3.2. Fähigkeit der Berater/innen Ratsuchenden zu vermitteln, wie sie bei der Jobsuche moderne Medien verwenden..... | 82 |
| 3.3.3. Implementierung von moderner Medienkompetenz und Selbstanleitung..... | 82 |
| 3.3.4. Aktuelle Beratungsmethoden..... | 83 |
| 3.3.5. Datenbanken über Klientinnen und Klienten, Organisationen und Unternehmen..... | 83 |
| 3.3.6. Weiterbildungsprogramme für Berater/innen..... | 84 |
| 3.4. Output..... | 84 |
| 3.4.1. Verbessertes Level an Selbstanleitungs-Kompetenzen..... | 84 |
| 3.4.2. Anzahl der Klientinnen und Klienten, die durch die Nutzung moderner Medienkompetenz einen Job gefunden haben..... | 85 |
| 3.5. Ergebnis..... | 85 |
| 3.5.1. Auswirkung von Medienkompetenz auf das Finden passender und langfristiger Beschäftigung..... | 85 |
| 3.5.2. Auswirkung moderner Medienkompetenz auf das Finden besser bezahlter Beschäftigung..... | 86 |
| 4. Qualitätsindikatoren zur Selbstanleitung und modernen Medienkompetenz sowie in Bezug auf Benachteiligte Jugendliche..... | 87 |
| 4.1. Bereitstellung spezialisierter Angebote/Programme für die Beratung und Schulung von benachteiligten Personen..... | 87 |
| 4.2. Zugangsmöglichkeiten zu Schulungsprogrammen/Kursen..... | 87 |
| 4.3. Berater/innen aus benachteiligten Zielgruppen..... | 88 |



| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.4. Anzahl der geschulten benachteiligten Klientinnen und Klienten nach der Beratung..... | 88 |
| 5. Neue Ansätze für die Kommunikation zwischen Bildungs- und BerufsberaterInnen und Jugendlichen in der modernen Medienwelt..... | 89 |
| 6. Fazit..... | 90 |
| 7. Anwendungsbeispiel..... | 90 |

Kapitel 5 - Moderne Medienkompetenz – Selbstevaluierungstools.....94

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Einleitung..... | 94 |
| 2. Überblick über die “Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz”..... | 95 |
| 3. Funktionen und Zugang..... | 96 |
| 3.1. Registrierung für ein neues Konto..... | 96 |
| 3.2. Nutzer/innen..... | 97 |
| 3.2.1. Studierenden-Konto..... | 97 |
| 3.2.2. Lehrer/innen-Konto..... | 97 |
| 3.3. Ergebnisse..... | 99 |
| 4. Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz..... | 100 |
| 4.1. Spiele..... | 100 |
| 4.1.1. Spiel in Einheit 4..... | 100 |
| 4.1.2. Spiel in Einheit 5..... | 101 |
| 4.1.3. Spiel in Einheit 6..... | 102 |
| 4.2. Tests..... | 103 |
| 4.3. E-Portfolio..... | 104 |
| 5. Wie gestalte ich ein eigenes Qualitätssicherungstool (QS-Tool)..... | 107 |
| 5.1. Testentwicklung (technische Aspekte)..... | 107 |
| 5.2. Entwicklung von Spielen (technische Aspekte)..... | 108 |
| 6. Empfehlungen für Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und Berater/innen..... | 109 |
| 6.1. Empfehlungen für Organisationen..... | 109 |
| 6.1.1. Machen Sie sich mit der Werkzeug-Sammlung und den Projekt-Dokumenten vertraut..... | 110 |
| 6.1.2. Verschiedene Anwendungsmöglichkeiten für die Werkzeug-Sammlung..... | 110 |
| 6.1.3. Während der Testung..... | 110 |
| 6.2. Empfehlungen für die Berater/innen..... | 111 |
| 6.2.1. LE lesen..... | 111 |
| 6.2.2. Registrierung..... | 111 |
| 6.2.3. Während des Spielens..... | 111 |
| 6.2.4. Nach Beendigung..... | 111 |
| 7. Fazit..... | 112 |
| 8. Anwendungsbeispiel..... | 112 |

Glossar.....114

Referenzen.....119

Einleitung

Derzeit ist die Bildungs- und Berufsberatung rasanten Veränderungen unterworfen, die mit der schnellen Entwicklung der modernen Medien und Kommunikationsdienste Hand in Hand gehen. Die Jugendlichen verbringen immer mehr Zeit im Internet und den sozialen Netzwerken, sie nutzen ihre Smartphones und Tablets überall und für alles. Auf diesem Weg versuchen die Jugendlichen, ihre Probleme selbst zu lösen und fehlende Informationen selbst zu finden, einschließlich allem, was mit ihrer Laufbahn zusammenhängt. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass sich die Bildungs- und Berufsberatung immer stärker in Richtung Selbststeuerung entwickelt.

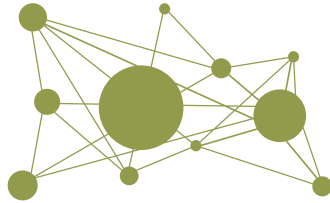
Die erwähnten Phänomene führen zu einem Wandel der Aufgaben der Bildungs- und Berufsberater innen und auch der Kommunikation zwischen Berater innen und Jugendlichen. Die Beratungszentren sind nicht mehr nur ein Ort, an dem man sich Informationen über Berufe oder Betriebe holen kann, für die sich die Klientinnen und Klienten interessieren. Es gibt im Internet eine Reihe von Datenbanken, Job-Portalen usw., die man durchsuchen kann, ohne ein Beratungszentrum aufsuchen zu müssen. Die Zentren werden zunehmend zu Orten, wo Jugendliche beraten und ausgebildet werden, wie sie die modernen Medien nutzen können, um ihre Laufbahn zu entwickeln. Die Beratungszentren könnten sich zunehmend der Frage widmen, wie Jugendlichen die sozialen und beruflichen Netzwerke für Karrierezwecke nutzen können, wie sie den Informationen im Internet kritisch begegnen können, wie sie intelligent suchen und Informationen einschätzen können usw. Dafür müssen die Berater innen selbst die modernen Medien immer besser beherrschen und im Dialog mit ihren Klientinnen und Klienten nutzen.

In diesem Handbuch werden einige der Herausforderungen behandelt, die mit dem Phänomen der Selbststeuerung in Zusammenhang stehen und mit welchen sich Bildungs- und Berufsberater innen konfrontiert sehen. In den folgenden Kapiteln bringen wir auch Beispiele für Lernergebnisse (LE), über welche die Berater innen bezüglich moderner Medienkompetenz verfügen sollten. Diese LE werden in Einheiten unterteilt, um so eine Flexibilität der Ausbildung und Beurteilung sowie eine Übertragbarkeit der Ergebnisse/Punkte (der Beurteilung) zu gewährleisten. Ferner wurden auch die mit den modernen Medien in Zusammenhang stehenden Qualitätsindikatoren (QI) entwickelt. Diese im Rahmen des Projekts „Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendlichen und moderne Medienkompetenz“ (www.qycguidance.org) entwickelten LE und QI könnten sowohl durch Jugendliche zur Selbstbeurteilung als auch durch die Berater innen und Beratungszentren für die Beurteilung dessen herangezogen werden, wie sie die modernen Medien im Beratungsprozess nutzen. Es gibt auch LE und QI, die im Zusammenhang mit der Beratung von Jugendlichen mit Benachteiligungen entwickelt wurden. Im letzten Kapitel wird das Toolkit zur Evaluierung moderner Medienkompetenz (Online-Tests, Spiele, Beispiele für E Portfolios usw.) vorgestellt, das wiederum für die Selbstbeurteilung oder Beurteilung von Bildungs- und Berufsberater innen der Jugendlichen verwendet werden kann.

Die Kapitel sind einheitlich aufgebaut und umfassen Ziele, Schlüsselwörter, Einleitung, Haupttext, Beispiele aus der Praxis usw. Abgerundet wird der Text durch einen Abschnitt über Ressourcen und das Glossar. Für manche Beispiele und Ressourcen wird Internetzugang vorausgesetzt.



Das Handbuch kann für Bildungs- und Berufsberater innen von Jugendlichen, Leiterinnen von Beratungszentren für Jugendliche sowie Trainer innen von Jugendlichen hilfreich sein. Das Handbuch kann aber auch für alle Akteurinnen und Akteure im Bildungs- und Berufsberatungsprozess eine Unterstützung sein.



Kapitel 1



Von der Bildungs- und Berufsberatung in Richtung zur Selbstanleitung

Schlüsselwörter

Bildungsberatung, Berufsberatung, Selbstanleitung, Internet, rechnergestützte Berufsorientierungssysteme, soziales Netzwerk, Laufbahn-e-Portfolio, Alumni-Vereinigungen, Berufsverbände, Unternehmertum.

Ziele dieses Kapitels

Die Bildungs- und Berufsberatung entwickelt sich von einer persönlichen Beratung in Richtung eines Selbstanleitungsansatzes. Daher ist es das Ziel dieses Kapitels, die neuen Trends in der Bildungs- und Berufsberatung zu skizzieren und diverse neue laufbahnbezogene Methoden hervorzuheben.

Inhalt des Kapitels

Dieses Kapitel bietet Informationen zu diversen neuen Methoden wie rechnergestützten Orientierungssystemen, Internet, Newsgroups, Kleinanzeigen in Online-Zeitungen, Chatrooms, Websites, sozialen Medien, Laufbahn-e-Portfolios, Alumni-Vereinigungen, Berufsverbänden, Unternehmertum und Start-ups.

1. Einführung – Neue Trends in der Bildungs- und Berufsberatung

Die postmoderne Welt ist durch die anhaltende Globalisierung und unvorhersehbar schnelle Veränderungen gekennzeichnet. Diese Veränderungen führen dazu, dass hohe Ansprüche an aktuelle Theorien und Techniken in der Bildungs- und Berufsberatung gestellt werden, da die derzeitigen Theorien aus einer Zeit resultieren, die durch Stabilität und vorhersehbare, langsame Veränderungen charakterisiert ist. Daher benötigt die Bildungs- und Berufsberatung neue, angepasste Ansätze als Antwort auf diese Ansprüche.



Derzeit schlagen Wissenschaftler/innen, die auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung tätig sind, ein gänzlich neues Paradigma vor, um auf diese Ansprüche zu reagieren. Sie sprechen nicht mehr von „Berufsberatung“ oder „Karriereentwicklung“, sondern konzentrieren sich auf die „Selbstanleitung“, bei der die Einzelnen ihr Leben einschließlich ihrer beruflichen Laufbahn selbst gestalten. Die wichtigste Frage ist nicht mehr, welche Laufbahn ich einschlagen soll, sondern was ich aus meinem Leben machen will.

Die traditionellen Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche kommen langsam in die Jahre – die Jugendlichen ziehen es zunehmend vor, nicht mehr in die Bildungs- und Berufsberatungszentren zu gehen, um dort Informationen über Beschäftigungs- oder Ausbildungsmöglichkeiten und offene Stellen zu erhalten, vielmehr wollen sie durch die Berater/innen angeleitet werden, wie sie diese Informationen selbst im Internet suchen und finden können. Die technischen Entwicklungen führen zu ständig neuen Kommunikationsformen und -werkzeugen. Die Jugendlichen bevorzugen die sozialen Medien, um zu kommunizieren, sie nutzen Computer und Smartphones, um Informationen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Laufbahn zu recherchieren. Unter Berücksichtigung all dieser Faktoren müssen sich die Bildungs- und Berufsberater/innen sowie Bildungs- und Berufsberatungszentren für Jugendliche an die neuen Trends anpassen. Sie müssen über Kenntnisse in der Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), neuer Hardware, moderner Medien und Kommunikationsformen verfügen. Dadurch sollten sie in der Lage sein, Jugendliche anzuleiten, sich unter Nutzung der Mittel und Werkzeuge des digitalen Zeitalters orientieren und informieren zu können.

Wie erwähnt, sind die Möglichkeiten der Unterstützung von Jugendlichen in ihrer Karriereentwicklung rasanten Veränderungen unterworfen. Bildungs- und Berufsberatungszentren für Jugendliche nutzen vermehrt die Methode der Selbstanleitung ergänzend zur traditionellen, persönlichen Beratung. Immer mehr Jugendliche lernen aus dem Internet die Berufswelt kennen und erfahren, wie sie einen bestimmten Beruf ergreifen können; sie fragen Gleichaltrige oder Menschen mit mehr Erfahrung über soziale Netze, Jobportale, Diskussionsforen oder andere Onlineservices um Rat.

Daraus resultiert die Frage, in welchem Ausmaß aktuelle Medienkompetenz bei den Bildungs- und Berufsberater/innen vorhanden ist. Die damit zusammenhängenden Fertigkeiten benötigen die Jugendlichen, um sich im Netz erfolgreich zu bewegen und zu orientieren. Daher müssen die Bildungs- und Berufsberater/innen in der Lage sein, junge Menschen in der Entwicklung von Medienkompetenz zu unterstützen. Dies führt zu Veränderungen der Ausformung des modernen Beratungsprozesses – von der reinen Bildungs- und Berufsberatung in Richtung einer modernen Medienkompetenz.

Gemäß häufig empfohlener Literatur zu Bildungs- und Beratungsthemen, besteht das oberste Ziel von Bildung und Beratung in der Heranbildung selbstbestimmter Menschen. Im letzten Jahrzehnt führten Medientools zur Schaffung gigantischer Instrumente, die die Menschen darin unterstützen, sich in einzelnen Bereichen der Berufswelt selbst anzuleiten. Die Klientinnen und Klienten werden dazu ermutigt, autonom zu werden und sich in die Lage zu versetzen, ihren eigenen Karriereweg zu planen sowie sich an professionelle Berater/innen zu wenden, wenn sie vor Herausforderungen stehen, die einer eingehenden Analyse bedürfen (Iacob, 2012).

Jahrhunderte lang bezog sich der Begriff der Bildung auf die Fähigkeiten des Lesens und Schreibens. Heute erhalten wir einen Großteil unserer Informationen über ein vernetztes System von Medientechnologien. Im 21. Jahrhundert ist es zu einer wesentlichen Fähigkeit geworden, viele Arten von Medien „lesen“ zu können. Laut Jacob (2012) besteht ein wachsendes Bedürfnis nach webbasierten Orientierungsdiensten mit Fokus auf der Selbstanleitung. Aber selbst die am stärksten entwickelten Online-Beratungssysteme in Europa melden weiterhin relativ niedrige Nutzer/innenzahlen im Vergleich zur persönlichen Beratung.

Medienkompetenz ist die Fähigkeit, Medien kritisch zu nutzen, sie zu analysieren, zu evaluieren und selbst zu gestalten. Jugendliche und Erwachsene mit Medienkompetenz sind besser in der Lage, die komplexen Nachrichten zu verstehen, die wir aus dem Fernsehen, Radio, Internet, Zeitungen, Zeitschriften, Büchern, Plakaten, Videospielen, Musik und allen anderen Arten von Medien erhalten. Viele im Bildungsbereich Tätige haben entdeckt, dass die Medienkompetenz eine wirksame und spannende Möglichkeit darstellt, die Fähigkeit des kritischen Denkens auf eine große Palette von Themen anzuwenden.

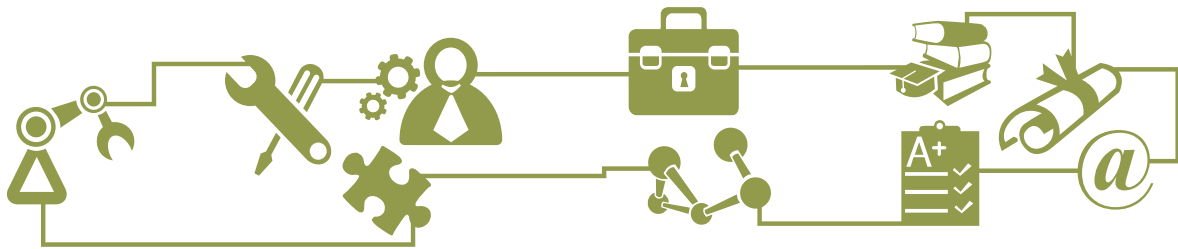
Medienkompetenzen können für Jugendliche und Erwachsene auf folgende Weise hilfreich sein:

- ◆ Entwicklung von kritischem Denken
- ◆ Verständnis dafür, wie Medienbotschaften unsere Kultur und Gesellschaft formen
- ◆ Identifikation von zielgerichteten Marketingstrategien
- ◆ Erkennen dessen, was die Medienmacher/innen uns glauben machen wollen bzw. was sie möchten, dass wir tun
- ◆ Benennung der angewendeten Überzeugungstechniken
- ◆ Erkennen von Verzerrungen, Parteilichkeit, Fehlinformationen und Lügen
- ◆ Entdecken jener Teile von Geschichten, die nicht erzählt wurden
- ◆ Evaluierung von Mediennachrichten auf Basis unserer eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten, Glaubenssätze und Wertvorstellungen
- ◆ Erstellen und Verbreitung unserer eigenen Medienbotschaften
- ◆ Eintreten für mediale Gerechtigkeit



2. Wie Menschen die Medientools nutzen können, um ihre berufliche Laufbahn zu unterstützen

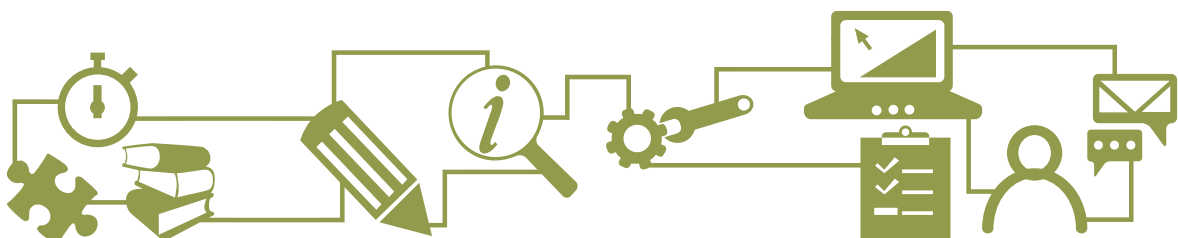
Im Folgenden wird erklärt, wie neue Methoden, etwas rechnergestützte Orientierungssysteme, das Internet, Newsgroups, Kleinanzeigen in Online-Zeitungen, Chattrooms, Websites, soziale Medien, Laufbahn-e-Portfolios, Alumni-Vereinigungen, Berufsverbände oder Unternehmertum und Start-ups, Jugendliche dabei unterstützen können, ihre berufliche Entwicklung selbst zu gestalten.



3. Rechnergestützte Bildungs- und Berufsorientierungssysteme

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sind in der Unterstützung und Laufbahnplanung für Klientinnen und Klienten und Studierende inzwischen zu einem weit verbreiteten Werkzeug geworden. Daher wollen wir in diesem Abschnitt skizzieren, wie IKT in der Bildungs- und Berufsberatung genutzt werden kann. Ferner wollen wir unterschiedliche Formen rechnergestützter Dienste herausarbeiten, Vorschläge für die Auswahl eines geeigneten Systems machen und einige Grundsätze für die erfolgreiche Anwendung rechnergestützter Informations- und Orientierungssysteme hervorheben.

Ein rechnergestütztes Bildungs- und Berufsorientierungssystem wird über Computer bereitgestellt und ist dafür konzipiert, den Karriereplanungsprozess von Klientinnen und Klienten zu unterstützen. Manche sehr umfangreichen Systeme bieten Aktivitäten und Inhalte zu allen Schritten des Karriereplanungsprozesses, während die weniger umfangreichen Systeme für die Verwaltung und Auswertung von Inhalten genutzt werden können. Andere stehen irgendwo zwischen diesen beiden Arten. Karriereplanungsdienste können noch mehr Klientinnen und Klienten auf kostengünstige Weise bereitgestellt werden, wenn Mensch und Computer zusammenarbeiten. Offer (1997) unterteilt die Systeme in acht Kategorien:



Selbstevaluierung – Programme, die Menschen dabei unterstützen, sich selbst zu beurteilen und die ein Profil basierend auf Einzelaspekten bereitstellen, die auch Arbeits- bzw. Bildungsmöglichkeiten beschreiben. Sie basieren normalerweise auf beruflichen Interessen.

Matching Systeme für die Kurs- und Stellenvermittlung – Programme, die für Klientinnen und Klienten passende Berufe oder Kurse zuordnen. Sie stellen die am häufigsten verwendeten Applikationen in der Bildungs- und Berufsberatung dar.

Informationsbeschaffung – Datenbanken mit Bildungs- und Berufsmöglichkeiten oder mit potenziellen Arbeitgeber/innen.

Spiele und Simulationen – Tools für Wirtschaft, Bildung und Laufbahn. Sie ermöglichen es den User/innen, Berufe auf mehr spielerische Weise zu erkunden.

Entscheidungshilfen – Programme, die Menschen dabei unterstützen, Faktoren zu analysieren, die sie im Entscheidungsfindungsprozess anwenden, und diese auf eine typische Entscheidung anzuwenden.

Spezielle Textverarbeitungssysteme – Programme, die beim Verfassen des Lebenslaufs und Ausfüllen von Bewerbungsbögen helfen.

Computerbasierte Trainings – Programme, die Kompetenzen für Arbeitssuchende vermitteln, wie Verhalten beim Bewerbungsgespräch und Verfassen von Bewerbungen.

Psychometrische Tests – Programme mit psychologischen Tests und Inventaren. Hierbei handelt es sich vor allem um Online-Adaptierungen von „Paper-Pencil-Tests“, Kompetenzchecks, Persönlichkeitstests usw.

3.1. Die Anwendung rechnergestützter Orientierungssysteme

Rechnergestützte Bildungs- und Berufsorientierungssysteme können zuverlässig Tests und Inhalte verwalten und nach ihrer Relevanz reihen. Den User/innen kann ein detaillierter Bericht mitgeliefert werden, der auch Grafiken enthalten kann, um so die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern. Außerdem können sie den User/innen dieselben Dienste von jedem beliebigen Standort aus liefern und Unterstützung auf standardisierte Weise bieten. Zusätzlich können sie große Datenbanken mit berufs- und bildungsbezogenen Möglichkeiten durchsuchen und gegebenenfalls Suchmerkmale kombinieren. Diese Datenbanken können schnell aktualisiert werden, besonders wenn sie mit einer Onlineseite verknüpft sind.

Computer können auch Querverbindungen herstellen („crosswalking“, wie es Harris-Bowlsbey, Suddarth, and Reile (2000) nennen), d.h. sie können leicht eine Datenbank mit einer anderen in Beziehung setzen.



Rechnergestützte Orientierungssysteme bieten eine Möglichkeit, Bildungs- und Berufsorientierungsdienste mit den User/innen zu verknüpfen. Dazu gehören beispielsweise Informationen über den Arbeitsmarkt, Schulen und Leitfäden, wie man einen Lebenslauf verfasst bzw. Tipps zu Bewerbungsgesprächen.

Computer stellen daher eine potenziell mächtige Ressource dar, die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung zu erhöhen. Sie können aber, wie Watts (2001) hervorhebt, die Karriereentwicklung und Laufbahnentscheidungsfindungen ohne menschliche Unterstützung nicht ausreichend abdecken.

3.2. Die Rolle der Bildungs- und Berufsberater/innen

Eine der wichtigsten Aufgaben der Bildungs- und Berufsberater/innen besteht darin, Klientinnen und Klienten dabei zu unterstützen, rechnerbasierte Systeme und Websites wirksam zu bedienen. So wie die Computer ihre eigenen Möglichkeiten bieten, den Karriereplanungsprozess zu unterstützen, haben diese auch die Bildungs- und Berufsberater/innen. Harris-Bowlsbey, Suddarth, and Reile (2000) beschreiben, was die Rolle der Bildungs- und Berufsberater/innen ausmacht:

- ◆ Die Bedeutung der Ergebnisse eines Tests oder Assessments – ungeachtet der Qualität des ausgedruckten Berichts – wird immer dann klarer, wenn sie von einer/m Berater/in interpretiert wird. Es gibt unterschiedliche Kategorien von Materialien – einige werden als Hilfe zur Selbsthilfe definiert, während andere einer eingehenden Interpretation bedürfen. Der Inhalt und das Ausmaß der zusätzlichen Interpretationen durch einen Menschen hängen vom Instrument und seinem Zweck ab.
- ◆ Obwohl Computer in der Lage sind, große Datenbanken zu durchsuchen, um verschiedene Möglichkeiten zu finden, bieten sie normalerweise keine Unterstützung bei der Auswahl der in der Suche zu verwendenden Merkmale. Bildungs- und Berufsberater/innen können Klientinnen und Klienten dabei unterstützen, ihre tatsächlichen Ziele zu definieren, sodass die verwendeten Suchmerkmale zur Identifizierung jener Berufe, Schulen oder Ausbildungsprogramme führen, welche die Bedürfnisse erfüllen.
- ◆ Obwohl Computer in der Lage sind, Querverbindungen zwischen verschiedenen Datenbanken herzustellen („crosswalk“), sehen die Klientinnen und Klienten oft nicht die Bezüge zwischen Berufen, Studienprogrammen, Schulen und freien Stellen. Bildungs- und Berufsberater/innen können sie dabei unterstützen, die Bezüge zu verstehen, sodass die Computerverknüpfungen einen Sinn ergeben.
- ◆ Menschen, die Laufbahnentscheidungen treffen, haben zu unterschiedlichen Zeiten des Orientierungsprozesses auch unterschiedliche Bedürfnisse. Bildungs- und Berufsberater/innen können sie unterstützen, indem sie spezifische Teile eines Systems empfehlen, die für ihre Klientinnen und Klienten möglicherweise zu einem bestimmten Zeitpunkt hilfreich sind.

3.3. Faktoren für die Auswahl eines rechnergestützten Systems

Sie sind möglicherweise ein Mitglied eines Teams, das eine Auswahl für ein rechnergestütztes System trifft, das in Ihrem Büro oder Beratungszentrum installiert werden soll, oder entsprechende Empfehlungen abgibt. Harris-Bowlsbey, Suddarth, and Reile (2000) schlagen vor, die folgenden Faktoren zu berücksichtigen:

- ◆ **Der Faktor der Bewertung:** Für die meisten Klientinnen und Klienten sind Test- und Assessmentergebnisse wichtig. Sie müssen entscheiden, ob Sie bevorzugen, dass diese Ergebnisse (1) vom Computer verwaltet werden (wodurch die Ergebnisse dauerhaft gespeichert werden und für die Nachbereitung durch der Berater/innen dokumentiert bleiben können), (2) in Papierform verwaltet werden, wobei die Ergebnisse als eine Suchoption in den Computer eingegeben werden können oder (3) ausschließlich als Ausdruck zugänglich sind. Selbstverständlich stellt auch die Qualität der in den von Ihnen erwogenen Systemen vorhandenen Bewertungsinstrumente einen Faktor bei der Auswahl dar.
- ◆ **Qualität und Umfang der Datenbanken:** Die Qualität umfasst die Genauigkeit der Beschreibungen von Inhalten in den Datenbanken, Datenquellen und die Häufigkeit von Aktualisierungen. Manche Systeme enthalten nur Berufe und Schulen. Andere Systeme bieten Daten über 200 bis 300 Berufe, während wiederum andere tausende umfassen. Manche Anbieter holen das Maximum aus den von verlässlichen Quellen entwickelten Datenbanken heraus, andere aber nicht. Manche Systemanbieter aktualisieren ihre Daten ein Mal pro Jahr, andere jedes Quartal oder Halbjahr.
- ◆ **Leichtigkeit der Suche:** Die Möglichkeit des Durchsuchens von Datenbanken nach spezifischen Merkmalen ist eine Schlüsselfunktion rechnergestützter Systeme. Die Anfragen können intuitiv und nutzerfreundlich sein, auch für Computerneulinge, oder auch kompliziert.
- ◆ **Inhalte des Systems:** Manche Systeme enthalten Instruktionen, beispielsweise wie Berufsinformation strukturiert werden soll, wie Lebensläufe geschrieben werden, wie man sich bei Bewerbungsgesprächen verhält und wie man mögliche offene Stellen über Netzwerke findet. Die von Ihnen gewünschten Inhalte eines Systems werden einerseits von den Bedürfnissen der Menschen abhängen, die zu Ihnen kommen, und andererseits von den inhaltlichen Elementen, die Sie Ihren Klientinnen und Klienten auf andere Weise anbieten können.
- ◆ **Nutzerfreundlichkeit:** Wir alle bevorzugen es, Produkte oder Tools zu nutzen, die uns ansprechen und die leicht zu bedienen sind. Das Äußere eines rechnergestützten Systems wird von der Qualität seiner Grafiken und Icons, der Attraktivität seiner Farbpalette, der Verfügbarkeit von Multimediafunktionen, der Einfachheit und Attraktivität des Bildschirmaufbaus und der Attraktivität der im Text verwendeten Schriften bestimmt. Zu den mit der Nutzerfreundlichkeit verbundenen Aspekten gehören die Einfachheit, sich von einem Teil des Systems zu einem anderen zu bewegen, sowie die Integration aller im System benötigten Materialien.
- ◆ **Multimediamöglichkeiten:** Die User/innen rechnergestützter Systeme finden sie ansprechender und sind motivierter, sie zu verwenden, wenn sie auch Multimediafunktionen aufweisen, wie Bilder, Videos und Audiodateien. Der positive Aspekt der Multimediafunktionen besteht in ihrer motivierenden Wirkung sowie der Möglichkeit, weit mehr Informationen über Berufe oder Schulen usw. zu liefern als reinen Text. Die Herausforderung der Multimediafunktionen besteht in der erforderlichen Hardware. Sie sollten genau prüfen, welche IKT-Ressourcen das gewünschte System erfordert und welche vorhanden sind, bevor Sie sich für ein Multimediasystem entscheiden.
- ◆ **Qualität und Leistungsausweis des Anbieters:** Manche Laufbahnplanungssysteme wurden mit einem geringen Budget und von Personen entwickelt, die auf dem Gebiet der Laufbahnberatung unbekannt sind. Ferner sind die von ihnen gebotenen Unterstützungsmöglichkeiten in Hinblick auf Schulungen und technischen Support mangelhaft. Andere Systeme wiederum werden von



großen Organisationen entwickelt und betreut, die auf eine lange Erfolgsgeschichte qualitativ hochwertigen Supports und hochwertiger Produktentwicklung zurückblicken können.

Es gibt keine eindeutig richtige Lösung für alle Fälle. Die beste Wahl für Ihren spezifischen Fall sollte folgend Aspekte berücksichtigen: die erforderlichen Inhalten, die vorhandene Hardware bzw. die Hardware, die erworben werden kann, die Qualität der Datenbanken und der Systemfunktionen, die Nutzerfreundlichkeit und Attraktivität, die Kosten und Qualität des Anbieters.

4. Das Internet als Tool für die Selbstanleitung

<http://www.self-guidance>



Das Internet ist heute die am schnellsten wachsende Informationsquelle über Karriere, Berufe und verwandten Gebieten. Das Internet stellt eine internationale Verbindung von Computern, Telekommunikationsgeräten und Datenbanken weltweit dar, wodurch es Menschen unabhängig von ihrem Umfeld und geografischen Standort umfassende Informationen zugänglich macht. Das Internet wird weiterhin eine wachsende Bedeutung bei der Bereitstellung von laufbahnbezogenen Leistungen haben, da nicht jede/r Zeit und Möglichkeit für ein persönliches Gespräch mit Bildungs- und Berufsberater/innen hat. Über das Internet können Bildungs- und Berufsorientierungsdienste den Menschen 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche zugänglich sein, wo auch immer sie gerade darauf zugreifen. Nachfolgend sind die wichtigsten Möglichkeiten zusammengefasst, wie das Internet die Menschen unterstützt (Russell and Redman, 2006):

- ◆ Administration aller Aspekte der Laufbahnplanung und -entwicklung,
- ◆ Bereitstellung von Informationen über eine Vielzahl von Themen im Zusammenhang mit der Karriereplanung,
- ◆ Online-Beratung (bei der Klientinnen und Klienten und Berater/innen sich am Computer sehen, um das Gespräch zu führen),
- ◆ Bereitstellung eines Forums für die Gruppenkommunikation bzw. das Bilden von Netzwerken zwischen Klientinnen und Klienten, Schulabsolvent/innen, Arbeitgeber/innen oder Mitgliedern von Selbsthilfegruppen,
- ◆ Möglichkeit zur Einrichtung virtueller Karrierezentren (Websites, auf welchen Kompetenz- oder Interessensbeurteilungen mit den für diverse Berufe und offene Stellen erforderlichen Ausbildungsprogrammen verbunden werden), und
- ◆ Möglichkeit über Virtual-Reality-Technologie potenzielle Arbeitsfelder zu erkunden.

Auch wenn Onlinedienste wertvolle Informationen für die Menschen bereitstellen, werden auch eine Reihe von Bedenken geäußert, einschließlich hinsichtlich (Russell and Redman, 2006):

- ◆ der Genauigkeit, Relevanz und Aktualität der Informationen,
- ◆ des Nutzens der Informationen,
- ◆ einer angemessene Vorbereitung der User/innen, damit sie wissen, wie sie die Informationen verarbeiten können, da sie in vielen Fällen zusammenhangslos bzw. nicht ganzheitlich geliefert werden,
- ◆ der Möglichkeit einer Nachbereitung zur Korrektur oder Bestätigung der Informationen,
- ◆ der Vertraulichkeit und Privatsphäre,
- ◆ der Möglichkeit einer Verletzung des Urheberrechts,
- ◆ moralischer/ethischer Aspekte des Informationsaustausches zwischen Webseiten und User/innen,
- ◆ mangelhafter Schulung der Berater/innen in den Technologien,
- ◆ Fragen im Zusammenhang Datensicherheit und Datenschutz, Einverständniserklärungen, Schutz der Identität von Nutzer/innen bei der Durchführung von Suchanfragen.

Letztlich muss jede/r Einzelne, die Arbeitgeber/innen und die Berater/innen mit der fortschreitenden Technologie Schritt halten und sich an die Veränderungen anpassen bzw. auf sie reagieren, um weiterhin die Herausforderungen des kommenden Jahrhunderts erfolgreich zu bewältigen.

Nachfolgend wird detaillierter auf die Möglichkeiten zur Nutzung des Internet in der Laufbahnentwicklung eingegangen.

4.1. Selbstevaluierung über das Internet

Diese Systeme oder Websites verwalten eine oder mehrere Arten von Tests bzw. Inventaren zur Messung von Interessen, Fähigkeiten/Kompetenzen, persönlichen Eigenschaften, Potenzialen und/oder Arbeitseinstellungen und interpretieren sie. Die Internetevaluierung wird immer häufiger angewendet. Diese neue Methodik bietet viele Vorteile. Beispielsweise kann man auf den Test oder die Inventare zur Evaluierung zu jeder Tages- und Nachtzeit, ohne zeitliche Einschränkung zugreifen. Diese Methode führt auch zu einer Verringerung des Einflusses der Testbetreuer/innen („Observer Bias“) sowie von verzerrten Reaktionen („Response Bias“) (Davis, 1999). Am häufigsten genutzt werden Fragebögen, die über E-Mail, Onlinezugriff, mobile Geräte und SMS-basiert zugänglich sind (Alam, Khusro, Rauf, & Zaman, 2014). Alle zeigen den einen oder anderen Vorteile gegenüber traditionellen Methoden (Herrero-Fernandez, 2015).

Es wurden bereits Skalen und Inventare zur Messung vieler psychologischer Merkmale entwickelt, indem bestehende „Paper-and-Pencil“-Versionen für das Internet adaptiert wurden. Die meisten zeigen ähnliche psychometrische Eigenschaften, wie das Career Key Interest Inventory (Buchan, et al., 2005), das MMPI (Hays & McCallum, 2005) und die Toronto Alexithymia Scale (Bagby, Ayearst, Morariu, Watters, & Taylor, 2014).

4.2. Arbeitsmarktinformationen über das Internet

Arbeitsmarktinformationsdienste unterstützen bei der Suche nach Informationen über Berufe und Arbeitsmarkttrends und -perspektiven, einschließlich Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel und -überschuss sowie Statistiken über Arbeitslosenraten



und die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Diese Datenbanken können sehr umfassend sein und Berufe, Abschlüsse sowie alle Arten von Schulen, Stipendien, Lehrberufe und Arbeitsstellen enthalten. Im Regelfall werden diese Datenbanken laufend aktualisiert und es werden Anstrengungen unternommen, die Datengenauigkeit und -aktualität zu gewährleisten. In der Vergangenheit wurden diese Informationen in gedruckten Dokumenten veröffentlicht. Heute ermöglicht das Internet einen wesentlich leichteren und aktuelleren Zugriff darauf.

4.3. Internetjobsuche

Das Internet entwickelt sich zu einem wesentlichen Tool für die Arbeitssuche. Seit den ersten Tagen des Internet nutzten Arbeitssuchende diverse Onlinemethoden, um eine Beschäftigung zu finden. Jüngste Studien zeigen, dass Arbeitnehmer/innen und Unternehmen Möglichkeiten entwickeln, das Internet als wirksames Matching Tool zu nutzen (Kuhn, 2014). Bis heute wurde bereits die Mehrzahl der Stellenanzeigen ins Internet verlagert. Die Arbeitssuchenden konzentrieren ihre Suche auf Tools, in denen Stellen vermehrt angeboten werden, und die Unternehmen verlagern ihre Suchstrategien auf Tools und Möglichkeiten, die Arbeitssuchende verstärkt nutzen.

Für Arbeitssuchende ist es von großem Vorteil, wenn sie verstehen, wie die Systeme funktionieren und welche Vor- und Nachteile die einzelnen Möglichkeiten haben. Zugriff auf das Internet ist 24 Stunden am Tag und sieben Tage die Woche möglich. Dies ist besonders hilfreich für all jene, die während der regulären Arbeitszeiten keine Suche durchführen können bzw. eine Beschäftigung in einer anderen Region suchen. Die Übermittlung eines Lebenslaufs über Websites bietet maximalen Kontakt mit minimaler Anstrengung. Gleichermaßen sind auch die Kosten für die Arbeitssuche über das Internet im Vergleich zu traditionellen Arbeitssuchmethoden sehr gering.

Das Internet kann für die Arbeitssuche auf viele Arten verwendet werden. Die Eingabe des Begriffs „Arbeitssuche“ in einer Suchmaschine bringt eine riesige Anzahl von Ergebnissen mit Seiten, auf welchen Informationen über Stellendatenbanken, staatliche Arbeitsvermittlungen, Karriereplanungszentren, Tipps für das Verfassen eines Lebenslaufs sowie alle anderen Aspekte, die mit der Arbeitssuche in Zusammenhang stehen. Die Jugendlichen sollten sich vor Augen halten, dass es eine Unzahl von Seiten gibt, wodurch viel Zeit verloren gehen kann, wenn man sie alle überprüft und entscheiden muss, welche wirklich nützlich sind. Wenn eine Seite gefunden wird, die ansprechend ist, sollte diese „gebookmarkt“ werden, damit sie schnell auffindbar ist. Favoriten sollten häufig überprüft werden, denn die Seiten werden laufend aktualisiert.

4.4. Listen von Schlüsselwörtern

Eine Arbeitssuche im Internet wird mit Schlüsselwörtern durchgeführt: jenen spezifischen Begriffen, die Arbeitgeber/innen verwenden, um eine Stelle zu beschreiben. Bevor Sie mit der Arbeitssuche im Internet beginnen, sollten Sie eine Liste der Schlüsselwörter für die Stellen anlegen, die Sie interessieren. Als Hilfe bei der Erstellung dieser Liste, gehen Sie auf Websites und suchen Sie nach passenden Stellen. Notieren Sie sich die in den Beschreibungen der Stellen verwendeten Schlüsselwörter.



Da das Internet derart unübersichtlich geworden ist, können Sie sich auf die folgenden Schritte konzentrieren, wenn sie online eine Stelle suchen. Zuerst verfeinern Sie Ihre Suche. Machen Sie sich bewusst, welche Art von Stelle Sie suchen und wo Sie arbeiten wollen (und auch, welcher Faktor wichtiger für Sie ist – die Stelle oder der Standort). Wenn Sie sich für mehr als ein Berufsfeld interessieren, führen Sie getrennte Suchen durch. Arbeiten Sie mit den Suchmaschinen, bis diese genau das anzeigen, wonach Sie suchen. Zweitens: Schauen Sie sich Websites mit allgemeinen Informationen über den Prozess der Arbeitssuche, Lebenslauf, Begleitschreiben, Bewerbungsgespräch, Gehaltsverhandlungen sowie Listen von offenen Stellen an.

4.5. Newsgroups

Newsgroups sind öffentliche Seiten im Internet, auf denen man online Nachrichten zu bestimmten Themengebieten posten und lesen kann. Man kann zu jeder Zeit auf einem „Schwarzen Brett“ im Internet Informationen durchschauen und bei Bedarf darauf antworten. Newsgroups, die auf den Beruf fokussieren, für den man sich interessiert, bieten oft spezifische Informationen über Stellenangebote und Unternehmen. Viele der allgemeinen Websites über die Stellensuche enthalten Links zu diesen Newsgroups. Suchen Sie auch nach Listen von Newsgroups in einzelnen Ländern bzw. internationale Standorte.

4.6. Stellenanzeigen in Online-Zeitungen

Fast jede wichtige Zeitung in allen Ländern verfügt über eine Onlineversion und viele Zeitungen haben außerdem umfassende Angebote zur Stellensuche sowie ihre Stellenanzeigen in durchsuchbarer Form. Sie können diese Stellenanzeigen täglich durchsuchen, um so geeignete zu finden.



4.7. Chatrooms

Chatrooms sind virtuelle Räume im Internet, wo man sich in Echtzeit mit anderen austauschen kann, ähnlich wie bei einem Konferenzgespräch am Telefon. Über Chatrooms versendete Nachrichten sind nicht vertraulich – sie können von allen gelesen werden, die gerade online sind.



4.8. Besuch von Unternehmenswebsites

Wenn sich jemand für eine Stelle in einem bestimmten Unternehmen oder auch einer Behörde interessiert, sollte er/sie einfach auf deren Website gehen. Dort sind alle Informationen zu finden, die dabei unterstützen, einen maßgeschneiderten Lebenslauf zu verfassen und die Fragen zu beantworten, die im Bewerbungsgespräch gestellt werden. Die meisten Unternehmen führen Ihre Homepageadresse in ihren Werbematerialien an. Man findet ein Unternehmen aber natürlich auch, indem man dessen Namen in einer Suchmaschine eingibt.

Wenn Sie sich mit den Informationen vertraut machen, die auf der Homepage angegeben sind, kann Ihnen das helfen bei der Bewerbung oder dem Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck zu machen. Menüpunkte wie „Karrieremöglichkeiten“, „Freie Stellen“ oder auch „Personalabteilung“ bieten wertvolle Hinweise zum Bewerbungsprozess im jeweiligen Betrieb. Das Unternehmensleitbild und auch die Beschreibung der angebotenen Dienstleistungen geben Hinweise darauf, wie sich eine Organisation selbst sieht. Informationen unter den Menüpunkten „Aktuelles“ oder „News“ enthalten wiederum Hinweise darüber, wo sich ein Unternehmen hinbewegt und wo Sie möglicherweise hineinpassen könnten.

4.9. Ihren Lebenslauf ins Netz stellen

Viele Websites ermöglichen es, den eigenen Lebenslauf auf ihre Datenbanken hochzuladen. Manche sind gratis, andere verlangen eine Gebühr. Manche dieser Dienste sind anfangs gratis, aber verlangen eine Gebühr für die Aktualisierung des Lebenslaufs. Es ist wichtig herauszufinden, wie lange der Lebenslauf in der Datenbank gespeichert wird.

5. Lebenslauf

Der Lebenslauf (auch: Curriculum Vitae oder kurz CV) ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Stationen im Bildungs- und Berufsverlauf und wird üblicherweise für Stellenbewerbungen verfasst. Er umfasst Ihre wichtigsten persönlichen Daten. Diese werden derart dargestellt, dass sie Sie im best möglichen Licht zeigen. Es gibt keine ideale Form für die Erstellung eines Lebenslaufs. Es ist Ihr Dokument und Sie können

es daher aufbauen, wie Sie es wünschen, wobei Sie aber folgenden grundlegenden Rahmen einhalten sollten:

- ◆ Persönliche Daten: Name, Adresse, Geburtsdatum, Telefonnummer und E-Mail-Adresse
- ◆ (Aus)Bildungsverläufe und Qualifikationen: Ihre Ausbildung/Ihr Studienfach samt Ausbildungseinrichtung, die Ergebnisse bei den Abschlussprüfungen bzw. Äquivalente
- ◆ Berufliche Erfahrungen: Hier sollten Sie alle bisherigen Berufe, Praktika bzw. Tätigkeiten anführen, die Sie vorweisen können und die Sie mit jenen Fertigkeiten und Eigenschaften ausgestattet haben, die Sie als hilfreich für jene Stelle erachten, für die Sie sich jetzt interessieren
- ◆ Interessen und Leistungen: Dieser Abschnitt sollte kurz und prägnant gehalten werden. Zur Gliederung der Interessen in Gruppen können Aufzählungszeichen verwendet werden. Es ist von Vorteil, alle Interessen anzuführen, die für die Stelle wichtig sein könnten.
- ◆ Sonstige Fertigkeiten und Qualifikationen: Hier werden normalerweise Sprachkompetenzen, IT-Kenntnisse (z.B. „gute Kenntnisse von MS Access und Excel“), sowie grundlegende Webdesignfähigkeiten und der Führerschein angeführt.
- ◆ Referenzen: Es ist Ihnen freigestellt, ob Sie diesen Abschnitt dazunehmen möchten. Dies wird davon abhängen, für welche Stelle Sie sich bewerben und welche Referenzen Sie anführen können. Die Referenzen sollten von Personen verfasst sein, bei denen Sie in der Vergangenheit angestellt waren und die für Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen bürgen können. Falls Sie noch keine beruflichen Erfahrungen vorweisen können, besteht die Möglichkeit, sich Referenzen von Ihren ehemaligen LehrerInnen oder Tutorinnen und Tutoren ausstellen zu lassen.

Wenn Sie sich für mehr als eine Stelle bewerben, ist es ratsam, die Lebensläufe auf das jeweilige Berufsgebiet anzupassen. Dabei können Sie unterschiedliche Aspekte Ihrer Kompetenzen und Erfahrungen hervorheben. Es ist wichtig, dass Sie Ihren Lebenslauf regelmäßig überarbeiten und alle neuen Fertigkeiten, Kompetenzen oder Erfahrungen hinzufügen, die Sie in der Zwischenzeit erworben haben.

6. Motivationsschreiben

Ein Motivationsschreiben gibt Ihnen Spielraum, alle Ihre Interessen und Motive zu präsentieren sowie Ihre Begeisterung für die Arbeit in einem Unternehmen sowie Ihre Funktion darin anzuführen. Sie können das Schreiben auch derart verfassen, dass es zu den Stärken, Werten und der Kultur des jeweiligen Unternehmens passt, indem Sie gezielt Ihre Kenntnisse und stärksten, wichtigsten Kompetenzen für die Stelle hervorheben. Sowohl Inhalt als auch Stil bleiben Ihnen überlassen, jedoch ist ein logischer und ansprechender Aufbau des Schreibens wesentlich. Nachfolgend einige Richtlinien:

- ◆ Layout: Das Schreiben sollte wie ein Geschäftsbrief verfasst werden und die Länge von einer DIN-A4-Seite nicht überschreiten. Auf Prägnanz wird großer Wert gelegt, da Sie dadurch Ihren Fokus und starke kommunikative Fähigkeiten an den Tag legen.



- ◆ Vorstellung: Stellen Sie sich vor. Erklären Sie, warum Sie schreiben, welche Ausbildung Sie machen, wo Sie diese machen und wann Sie diese abschließen werden.
- ◆ Warum gerade diese Stelle und/oder dieses Unternehmen? Erläutern Sie, warum Sie sich für diese Stelle bzw. dieses Unternehmen interessieren. Passen Sie dieses Schreiben an das Unternehmen bzw. das Berufsprofil an und zeigen Sie dadurch indirekt, dass Sie nicht Kopien desselben Schreibens mehrfach an unterschiedliche ArbeitgeberInnen geschickt haben. Führen Sie genau an, warum Sie diese Stelle besonders anspricht, und untermauern Sie dies mit Belegen aus Ihrer Vergangenheit oder indem Sie die Stelle mit Ihrem gesamten Karriereplan verknüpfen. Fügen Sie auch hinzu, was Sie an der jeweiligen Branche interessant finden.
- ◆ Warum Sie? Erläutern Sie, warum Sie für diese Stelle gut geeignet sind. Nehmen Sie Bezug auf Ihre betreffenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen und gleichen Sie sie damit ab, welche Anforderungen in der Stellenbeschreibung dargestellt werden. Konzentrieren Sie sich auf Ihre Leistungen und übertragbaren Fähigkeiten, die für die Stelle von Bedeutung sind. Führen Sie ausdrücklich an, wie Sie den Stellenkriterien entsprechen.
- ◆ Abschließende Feststellungen: Wiederholen Sie, dass Sie für das Unternehmen arbeiten wollen, und beenden Sie das Schreiben zum Beispiel mit „Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung“ sowie „Mit freundlichen Grüßen“.

Zusätzliche Informationen über das Thema (Erstellung eines Lebenslaufs, eines Motivationsschreibens sowie über das Verhalten beim Bewerbungsgespräch finden Sie auf der Website des bereits abgeschlossenen Projekts VETCAR (<http://scas.acad.bg/virtualcareercenter/>).

7. Social Media

Im letzten Jahrzehnt haben die sozialen Netzwerke zu großen Veränderungen in unserer Kommunikation geführt. Dies hat auch Auswirkungen auf den Bereich der Karriereentwicklung und den Anstellungsprozess. Wir haben alle schon gehört, dass es Veränderungen gibt, wie Arbeitssuchende und Arbeitgeber/innen über diese Tools einander finden und untereinander in Kontakt treten. Nachfolgend werden wir versuchen aufzuzeigen, wie Social Media als Ressource für die Arbeitssuche eingesetzt werden kann und wie Laufbahnberater/innen den Lernenden helfen können, ihre Chancen online zu maximieren.

Blogging: Social Media Tools wie Bloggen, Facebook, LinkedIn und Twitter können Stellensuchenden bei ihrer Arbeitssuche helfen. In den nachfolgenden Kapiteln finden Sie kurze Erklärungen zu verschiedenen Media-Tools.



Einige Punkte sollten man sich immer vor Augen halten.

- ◆ Die sozialen Netzwerke verändern sich ständig, fügen neue Features hinzu und modifizieren die Art und Weise, wie Profile angezeigt werden. Um auf dem letzten Stand zu bleiben, wird empfohlen, regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, wie Social Media die Karriereentwicklung beeinflussen. Es gibt online viele Diskussionsforen über dieses Thema und wir raten, dass einer derartigen Community beizutreten oder selbst eine zu gründen, um am Laufenden zu bleiben.
- ◆ Es gibt natürlich noch weit mehr soziale Netzwerke, als hier behandelt werden können. Die meisten dieser Netzwerke können für die Arbeitssuche oder Suche nach Praktikumsstellen genutzt werden.

8. Laufbahn-e-Portfolio

Ein Laufbahn-e-Portfolio ist eine digitale, für die Arbeitssuche erstellte Sammlung aussagekräftiger Unterlagen zu einer bestimmten Person. Es ist eine Sammlung der bisherigen Arbeiten einer/s Lernenden oder Beschäftigten, die ihre/seine Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen und Leistungen aufzeigt. Ein e-Portfolio ist ähnlich einem traditionellen Portfolio, es ist aber online abrufbar. Man sollte sich vor Augen halten, dass ein Laufbahn-e-Portfolio niemals einen Lebenslauf oder ein Begleitschreiben ersetzen kann, vielmehr ergänzt es diese und verstärkt ihre Wirkung. Lassen Sie sich hier nicht von den Begriffen verwirren. E-Portfolio, Laufbahn-e-Portfolio, persönliche Website und ähnliche Begriffe beziehen sich meist auf dasselbe: ein digitales Profil.

Ein e-Portfolio gibt den Nutzer/innen ein weiteres Tool an die Hand, mit dem Karrieremöglichkeiten ausgelotet werden können. Es handelt sich um ein Kommunikationstool, das die Person mit einem größeren sozialen Netzwerk verknüpfen kann. Die Erstellung eines e-Portfolios bietet die Chance, die persönlichen Stärken zu präsentieren und sich ein Ziel zu setzen. Bei der Arbeit am e-Portfolio kann man ein tieferes Verständnis für die eigene berufliche Entwicklung erlangen und den Lebenslauf für die Arbeitgeber/innen attraktiver gestalten.

8.1. Nutzung des e-Portfolios



Die Erstellung eines e-Portfolios hat viele Vorteile. Dazu gehören:

- ◆ Es erhöht die Chancen, mit einem größeren sozialen Netzwerk zu kommunizieren.
- ◆ Es bietet die Möglichkeit, die persönlichen Stärken und die bisherige Arbeit potenziellen Arbeitgeber/innen zu präsentieren.
- ◆ Es hilft dabei, Belege für die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu dokumentieren.
- ◆ Es hilft auch, Informationen über die eigene Person unter Interessierten zu verbreiten, wobei ein sehr breites Publikum erreicht werden kann, das von überall darauf zugreifen kann.
- ◆ Es entwickelt und zeigt die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Gebiet der IKT.
- ◆ Es stärkt das Selbstvertrauen in der Nutzung der IKT.
- ◆ Es bietet Möglichkeiten, eigene Arbeiten Gleichaltrigen und Freundinnen und Freunden zu kommunizieren (also eigene Projekte, Leistungen und weitere interessante Informationen zur eigenen Person).
- ◆ Es hilft über die bisherige Arbeit zu reflektieren und weitere Schritte in Angriff zu nehmen.
- ◆ Es motiviert, sich Unterstützung von Bildungs- oder Berufsberater/innen für die eigene berufliche Orientierung zu holen.
- ◆ Der Prozess der Erstellung des e-Portfolios führt auch zur Entwicklung von Kompetenzen im Sinn des lebenslangen Lernens und bereitet die Lernenden auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts vor, die auf Informationsprofis zukommen.

8.2. Tipps für die Erstellung Ihres e-Portfolios

- ◆ Kommunizieren Sie klare, direkte Informationen zu Ihrer Person, Ihrer Arbeit und Ihren beruflichen Erfolgen.
- ◆ Die Arbeitgeber/innen interessieren sich für Fähigkeiten und Leistungen. Sie haben keine Zeit, alle Ihre Studienarbeiten zu lesen oder alle Ihre Projekte durchzusehen. Führen Sie die herausragenden Leistungen an und nicht eine Liste jedes Vereins, dem Sie angehören, und jeder Aktivität, der Sie nachgehen.
- ◆ Stellen Sie sicher, dass man durch Ihr e-Portfolio leicht navigieren kann und es in möglichst wenigen Mausklicks durchblättern kann.
- ◆ Verpassen Sie nicht die Möglichkeit, potenziellen Arbeitgeber/innen zu imponieren, daher sollten Sie Ihre besten Arbeiten darstellen.
- ◆ Statten Sie Ihr e-Portfolio mit einer Suchfunktion aus. Ihr e-Portfolio sollte durchgängig Schlüsselwörter aufweisen, sodass potenzielle Arbeitgeber/innen, wenn Sie nach potenziellen Kandidat/innen suchen, Ihr e-Portfolio finden.
- ◆ Verlinken Sie sich mit einigen der Websites, die auf Berufsorganisationen verweisen, die Sie interessieren. Das könnte die Auffindbarkeit Ihres e-Portfolios erhöhen.
- ◆ Ihr e-Portfolio kann nur dann gefunden werden, wenn Sie es entsprechend vermarkten. Vergessen Sie also nicht, die Domain Ihres e-Portfolios anzuführen.
- ◆ Ihr e-Portfolio ist nicht Ihr Facebook-Profil, Sie sollten daher versuchen, einen professionellen Eindruck zu machen.
- ◆ Sobald Sie Ihr Portfolio erstellt haben, achten Sie darauf es monatlich oder zumindest jedes Semester zu aktualisieren.
- ◆ Stellen Sie sicher, dass Ihr e-Portfolio die höchste Qualität aufweist und die

besten und positivsten Aspekte aufzeigt, für die sich potenzielle Arbeitgeber/innen interessieren könnten. Überprüfen Sie es daher ganz genau und geben Sie es auch Freundinnen/Freunden zur Durchsicht, um sicherzugehen, dass es keine Grammatikfehler enthält.

8.3. Laufbahn-e-Portfolio vs. LinkedIn Profil

LinkedIn ist für sich alleine genommen kein typisches Portfolio; es ist aber für Ihre Stellensuche äußerst wichtig. LinkedIn ermöglicht das Hochladen von Bildern und Videos, ist aber nicht derart flexibel gestaltbar wie eine e-Portfolio-Website. Eine LinkedIn-Seite kann aber dennoch in manchen Fällen als e-Portfolio dienen.

8.4. Welche Informationen sollte ein Laufbahn-e-Portfolio enthalten?

Wir empfehlen vier inhaltliche Hauptbereiche: 1) Homepage, 2) Über mich, 3) Meine besonderen Fähigkeiten und 4) Meine bedeutendsten Leistungen.

8.4.1. Homepage

- ◆ Professionelles Foto
- ◆ Kontaktinformationen
- ◆ Links zu sozialen Medien (LinkedIn-Profil unbedingt erforderlich; Twitter optional)
- ◆ Kurze Biografie

8.4.2. Über mich

- ◆ Lebenslauf
- ◆ Ein 30-Sekunden Video über Sie
- ◆ Mitgliedschaften bei Berufsverbänden
- ◆ Persönliches Engagements (besonders im Bildungsbereich und in der Gemeinde)

8.4.3. Fähigkeiten

- ◆ Fügen Sie schriftliche Unterlagen zu Ihrem Interessensgebiet bei.
- ◆ Wählen Sie 3 bis 5 Ihrer besonderen Fähigkeiten, für die Sie auch Erfahrungen vorweisen können, und erläutern Sie, wann und wie Sie diese Fähigkeiten erfolgreich eingesetzt haben.

8.4.4. Leistungen

- ◆ Das sollte der detaillierteste Abschnitt sein
- ◆ Mögliche Inhalte sind: Praktika, Freiwilligenarbeit, Klassenprojekte, Forschungsarbeiten usw.
- ◆ Fügen Sie auch Bildmaterial bei, beispielsweise Grafiken. Vermeiden Sie zu viel Text.
- ◆ Präsentieren Sie diesen Abschnitt als kreative PowerPoint- oder Prezi-Präsentation oder als Video (dies zeigt nicht nur Ihre Leistungen, sondern auch Ihre kreativen Fähigkeiten)



E-Portfolios können eine breite Palette an Informationen enthalten. Zum Beispiel: persönliche Informationen, Bildungslaufbahn, Auszeichnungen & Zeugnisse, bisherige Arbeitgeber/innen, deren Referenzen, berufliche Pläne und Ziele für die Zukunft, persönliche Wertvorstellungen und Interessen, Präsentationen Ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn, persönliche und berufliche Aktivitäten, Freiwilligenarbeit, berufliche Entwicklung usw.

Alle im e-Portfolio angeführten Informationen sollten aus einem Blickwinkel verfasst werden, der das Interesse der Arbeitgeber/innen weckt. Sie sollten Fähigkeiten, Eigenschaften oder Erfahrungen aufzeigen, die im beruflichen Umfeld potenzieller Arbeitgeber/innen nutzbar sind.

8.5. Arten von e-Portfolios

- ◆ Entwicklung
- ◆ Assessment
- ◆ Präsentation
- ◆ Mischform

Entwicklungsportfolios: Sie zeigen die Fortschritte und Entwicklung Ihrer Fähigkeiten im Lauf der Jahre.

Assessmentportfolios: Sie zeigen Ihre besonderen beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Präsentationsportfolios: Sie zeigen nicht nur Ihre herausragenden Arbeiten und beruflichen Fähigkeiten, sondern enthalten auch eine Aufzählung Ihrer Leistungen und Zeugnisse aus dem Berufsleben.

Mischformen: Sie enthalten Aspekte aller drei oben angeführten Portfolios. Sie werden als die optimale Form von e-Portfolios angesehen, da sie die sinnvollsten Merkmale der jeweiligen Formen kombinieren.

E-Portfolios zeigen die Fähigkeit, wie Sie innovative Ideen und neue Technologien nutzen und sie auch begeistert annehmen. Dieses Tool stellt eine ausgezeichnete Methode dar, die es Ihnen ermöglicht, darüber zu reflektieren, wo Sie bereits gearbeitet haben, was Sie gelernt haben, was Sie in Ihrer Laufbahn bereits umgesetzt haben und was Sie als Nächstes tun wollen.

9. Alumni-Vereinigungen

Alumni-Vereinigungen sind Vereinigungen ehemaliger Lernender einer Bildungseinrichtung. Absolventinnen und Absolventen von Universitäten, Hochschulen und Schulen bilden oft Gruppen mit den Abgänger/innen derselben Einrichtung. Diese Vereinigungen organisieren häufig gesellschaftliche Veranstaltungen, geben Zeitschriften oder Rundbriefe heraus und bringen auch manchmal Mittel für die Organisation auf. Viele von ihnen bieten den Absolventinnen und Absolventen eine Reihe von Leistungen, die es ihnen ermöglicht, den Kontakt zu ihrer Bildungseinrichtung und Gleichaltrigen aufrechtzuerhalten. Ferner unterstützen derartige Gruppen oft auch neue Abgänger/innen und bieten ein Forum, wo neue Freundschaften und

Geschäftsbeziehungen mit Menschen mit einem ähnlichen Hintergrund geschlossen werden können.

Es kann äußerst wichtig sein, den Kontakt mit Klassenkameradinnen und -kameraden aufrechtzuerhalten, vor allem in der Phase der Stellensuche. Heute beginnen Universitäten und Schulen zunehmend, die Social Media Tools zu nutzen, um ihre Absolventinnen und Absolventen zu kontaktieren und ein Netzwerk von Alumni zu bilden. Im Folgenden finden Sie mehrere Möglichkeiten, wie Sie die Social Media nutzen können, um mit anderen Abgänger/innen der eigenen Bildungseinrichtung in Kontakt zu treten.

9.1. Unterstützung von Absolvent/innen bei der Arbeitssuche

Viele Universitäten sehen LinkedIn als ein wirksames Tool, um die Alumni mit Ressourcen für ihre Laufbahn auszustatten. In vielen Fällen bilden die einzelnen Unis eine Gruppe, in der die Alumni Beschäftigungsmöglichkeiten mitteilen, indem sie Nachrichten an die Gruppe schicken und Untergruppen bilden, die sich auf spezifische Laufbahnen oder regionale Gruppen konzentrieren. Heutzutage nutzen viele Universitäten sowohl LinkedIn als auch Twitter, um Alumni über freie Stellen zu informieren. Ferner nutzen die Karrierezentren von Universitäten auch YouTube, um den Studierenden und frisch Graduierten Empfehlungen für ihre Arbeitssuche zu geben.

9.2. Zusammenarbeit und Netzwerke mit Studierenden

Die Universitäten nutzen Social Media, um den Übergang der Studierenden ins Leben als Alumna/Alumnus zu erleichtern, indem sie die beiden Gruppen dabei unterstützen, Netzwerke zu bilden und zusammenzuarbeiten. Manche Universitäten erstellen ein eigenes soziales Netzwerk für Alumni und Studierende, das ähnlich wie Facebook aufgebaut ist und es ihnen ermöglicht, bei bestimmten Aktivitäten zusammenzuarbeiten. Die Idee besteht darin, dass die Studierenden und Alumni mehr Informationen untereinander austauschen können. Wenn auch viele Gespräche zwischen Alumni im Netzwerk stattfinden, ist doch die Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Studierenden möglicherweise der Schlüssel für die Positionierung der Letzteren in ihren beruflichen Laufbahnen.

Die Universitäten nutzen nicht nur die etablierten sozialen Netze (Facebook, Twitter, LinkedIn usw.), sondern können auch ihre eigenen privaten Netzwerke für ihre Studierenden und Absolventinnen und Absolventen erstellen.

9.3. Berufsverbände

Unter einem Berufsverband verstehen wir eine wirtschaftliche Organisation oder auch eine Normungsgesellschaft. Dabei handelt es sich um eine Gruppe von und für Menschen, die demselben Beruf nachgehen. Es gibt Verbände für beinahe jeden Beruf und die meisten von ihnen haben nationale oder internationale Gruppierungen. Ein Verband ist ein Zusammenschluss von Personen, die einen gemeinsamen Zweck verfolgen oder eine gemeinsame Aufgabe erfüllen. Jedoch ist die Mitgliedschaft in den meisten Fällen an die Zahlung einer Gebühr und an Verpflichtungen geknüpft. Der Beitritt zu einem Berufsverband hat unbestreitbare Vorteile. Der Beitritt eröffnet die Möglichkeit, berufliche Beziehungen innerhalb einer Gruppierung gemeinsamer Interessen aufzubauen, wobei Sicherheit und Vertrauen her-



gestellt werden können. Die Verbandsmitglieder unterstützen einander, um so ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Dieses Zusammenwirken kann zu Stellenangeboten, Schulungen und noch mehr führen. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppierung erhöht Ihre Chancen, etwas zu lernen, das Sie vielleicht eines Tages wissen müssen, oder jemanden kennenzulernen, der Sie unterstützt.

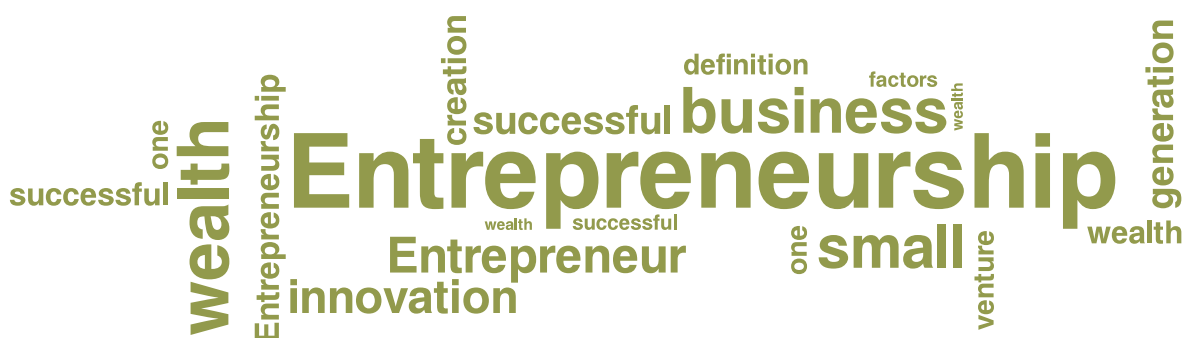
Verbände fördern häufig Veranstaltungen während des Jahres, die Ihre wirtschaftlichen Kompetenzen verbessern und es Ihnen ermöglichen, mit Gleichgesinnten Kontakt aufzunehmen. Die Mitglieder tauschen Ideen, Rat und Ressourcen aus.

Verbände benötigen häufig Freiwillige. Wenn Sie ein Mitglied sind, können Sie auf Ihre Kenntnisse aufbauen und Qualifizierungslücken schließen, die Sie vielleicht in Ihrer eigenen Branche verbessern möchten. Die Teilnahme an Foren, Chatgruppen oder Blogs, die durch den Verband gefördert werden, ermöglicht es Ihnen, Ihre Kenntnisse weiterzugeben und Ihr Netzwerk und Kooperationen aufzubauen. Sie können Best Practices oder neue Ideen austauschen sowie erfahren, wer die Top Performer auf Ihrem Gebiet sind. Die meisten Verbände bieten Zugang zu wertvollen Ressourcen und Informationen, wie Fallstudien, Artikel, Weißbücher sowie Publikationen, die von Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet verfasst wurden. Sie organisieren möglicherweise auch Seminare, Fortbildungen oder Workshops oder bieten Ihnen die Chance der Höherqualifizierung. Das Lesen dieser Veröffentlichungen bzw. die Teilnahme an deren Veranstaltungen bringt Ihnen unzweifelhaft Vorteile in Ihrer beruflichen Laufbahn.

10. Unternehmertum und Start-ups

Unternehmertum wird definiert als die Fähigkeit und Bereitschaft zur Entwicklung, Organisation und Leitung eines Unternehmens bei gleichzeitiger Annahme aller Risiken mit dem Ziel, einen Gewinn zu erzielen. Das augenscheinlichste Beispiel für Unternehmertum ist die Gründung eines eigenen Unternehmens (übersetzt nach: <http://www.businessdictionary.com>).

Im Normalfall beginnen die ersten Schritte als Unternehmer/in als Kleinbetrieb, aber nicht alle Kleinbetriebe sind von Unternehmergeist geprägt. Erfolgreiche Unternehmer/innen verfügen über die Fähigkeit, ein Unternehmen durch angemessene Planungen in eine positive Richtung zu lenken, können sich an ein sich wandelndes Umfeld anpassen und kennen ihre eigenen Stärken und Schwächen (Driessen & Zwart, 2010). Insbesondere werden Begriffe wie Innovationsgeist und Risikobereitschaft üblicherweise mit Unternehmertum assoziiert.



Als Reaktion auf die alarmierenden Arbeitslosenzahlen in Europa wurden vermehrt politische Forderungen nach Jungunternehmertum laut (Pantea, 2014). Die Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit ist eine der größten Herausforderungen, der sich die meisten Regierungen der Welt in den kommenden Jahrzehnten stellen müssen. Im Rahmen der Anstrengungen und Strategien zur Steigerung der Beschäftigungszahlen und Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche wird das Unternehmertum zunehmend als Schlüsselfaktor und wertvolle zusätzliche Strategie akzeptiert, um Stellen zu schaffen und die Lebensgrundlage und wirtschaftliche Unabhängigkeit der Jugendlichen zu verbessern. Das Unternehmertum stellt einen innovativen Ansatz dar, Jugendliche in die starken Veränderungen unterworfenen Arbeitswelt zu integrieren (Schoof, 2006). Die Entwicklung und Förderung der Jugend sind zentrale Schritte zum Aufbau der Humanressourcen, die es den Jugendlichen ermöglichen, der Armut zu entrinnen und ein besseres Leben zu führen. Viele Menschen vertreten die Ansicht, dass das Niveau der Arbeitslosigkeit ein Spiegel des Zustands der Volkswirtschaft ist. Die Jugendarbeitslosigkeit hat Auswirkungen auf die Entwicklung eines Landes als Gesamtheit und Europa kann es sich nicht leisten, das Kapital, das die Jugendlichen darstellen, ungenutzt zu lassen (European Microfinans network, 2012). Daher ist es notwendig, Strategien der Eingliederung wie das Unternehmertum umzusetzen. Es fehlt den Jugendlichen aber an Fähigkeiten und Erfahrung sowie auch an Finanzierungsmöglichkeiten. Daher müssen von allen Akteuren Maßnahmen ergriffen werden, um die praktischen Hürden abzubauen, denen Jugendliche gegenüberstehen. Aus diesem Grund sollten Universitäten und andere Organisationen, die bereit sind, bei der Laufbahnentwicklung von Jugendlichen unterstützend mitzuwirken, Entrepreneurship-Programme für Jugendliche umsetzen.

11. Fazit

Die Bildungs- und Berufsberatung wandelt sich von einer persönlichen Beratung in Richtung eines Selbstanleitungsansatzes. Das Internet stellt eine der wertvollsten Ressourcen bei der Arbeitssuche dar und wird wahrscheinlich in Zukunft einen noch größeren Stellenwert bekommen. Man hat hier nicht nur Zugang zur größten Auswahl an Stellen und Unternehmensinformationen, sondern kann die eigene Karriereentwicklung auch durch rechnergestützte Bildungs- und Berufsorientierungssysteme in vielerlei Hinsicht vorantreiben. Das Internet ermöglicht neue Kontakte im jeweiligen Berufsfeld bzw. in der eigenen Region und erhöht dadurch die Anzahl von „Freunden“ im Netzwerk. Man erfährt von beruflichen Möglichkeiten und Alternativen, die man vor der Suche vielleicht gar nicht in Betracht gezogen hat. Darüber hinaus bestehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Unterstützung bei der Jobsuche, wie z. B. Newsgroups, Netzwerke, Social Media, Berufsverbände, Alumni-Vereinigungen, Stellenanzeigen in Online-Zeitungen und Zeitschriften, Chatrooms, Einholen von Informationen über die Websites von Unternehmen sowie die Erstellung eines Laufbahn-e-Portfolios.



12. Anwendungsbeispiel

Ziel: Sondierung diverser Formen beruflicher Präsentationen mittels Portfoliosystemen oder sozialen Netzwerken

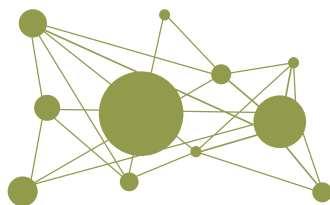
Zielgruppe: Berater/innen, Führungskräfte von Bildungs- und Berufsberatungszentren sowie Trainer/innen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung

Anzahl der Teilnehmer/innen: 15-30

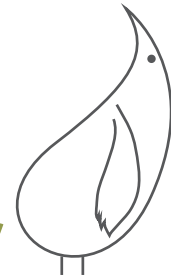
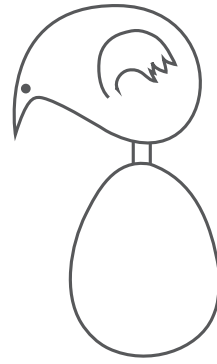
Erforderliche Zeit: 90 Min.

Erforderliche Materialien und Räumlichkeiten: Flipchart, Platz für 3 Untergruppen, Internetzugang, Computer oder Smartphones.

Im Plenum kann die/der Trainer/in mit den Teilnehmer/innen ein 15-minütiges Brainstorming zu unterschiedlichen Möglichkeiten der Präsentation der eigenen Fähigkeiten/Berufserfahrung im Internet durchführen. Dann wird die Gruppe in 3 Untergruppen unterteilt und jede Untergruppe erhält eine der folgenden Aufgaben (Zeit: 45 Minuten): Die erste Untergruppe soll nach einem (ihrer Meinung nach) guten künstlerischen Portfolio eines Grafikers/einer Grafikerin oder Fotografen/Fotografin im Netz suchen, beispielsweise auf Behance oder 500px.com. Die zweite Untergruppe soll z.B. auf LinkedIn nach einem Portfolio oder einer Präsentationsseite eines Technikers/einer Technikerin oder Wissenschaftlers/Wissenschaftlerin suchen. Die dritte soll nach einer Seite einer jungen Führungskraft oder eines/einer Politiker/in auf Facebook suchen. Jede Gruppe soll zusammenfassen und erklären, aus welchem Grund sie diese Präsentationsseiten oder Portfolios ausgewählt hat und warum sie der Meinung ist, dass diese gut und für den Zweck geeignet sind. In jeder Gruppe wird ein Mitglied ausgewählt, das die Ergebnisse dem Plenum präsentiert. Danach kommen alle Gruppen im Plenum zusammen und je ein Mitglied präsentiert die Ergebnisse (für je 10 Minuten).



Kapitel 2



Lernergebnisse, Qualitätsindikatoren und Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche

Schlüsselwörter

Lernergebnisse (LE), Qualitätssicherung (QS), Qualitätsindikatoren (QI), Qualitätsmodell (QM)

Ziele dieses Kapitels

Dieses Kapitel zielt darauf ab, eine Einführung in einige der wichtigsten in diesem Handbuch behandelten Begriffe und Fragen zu bieten und Informationen über die bisherigen Erfahrungen der am Projekt QYCGuidance teilnehmenden Organisationen zu liefern. Es werden auch einige der von den Partnerorganisationen entwickelten Projekte vorgestellt, die mit dem vorliegenden Projekt in Zusammenhang stehen.

Inhalt des Kapitels

In diesem Kapitel werden die bisherigen Partnerprojekte beschrieben, die mit der Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung oder der Medienkompetenz von Jugendlichen in Zusammenhang stehen, einschließlich der QS in den Projekten „YCC“ und „MEVOC“. Dieses Kapitel bietet grundlegende Informationen über LE und QI und führt in die Ziele des Projekts QYCGuidance ein. Ferner enthält es grundlegende Erklärungen über das QM und den 5-Schritt-Ansatz in der Einteilung der QI.



1. Einleitung

Es wurden bereits in vielen Bereichen und Einrichtungen bzw. Organisationen Beratungsstellen eingerichtet. Bei den Beratungsangeboten für Jugendliche gibt es unterschiedliche Strukturen hinsichtlich ihrer Herkunft. Einige wurden durch Universitäten und Schulen eingerichtet, manche durch Kommunen, andere wiederum wurden durch Berufsbildungsvereinigungen oder Arbeitgeberverbände ins Leben gerufen. Wenn man sich die Vielzahl der Strukturen vor Augen hält, stellt sich die Frage nach der Qualität der Angebote. Qualität ist hier kein objektiver Begriff, er hängt stark vom Blickwinkel ab, manchmal haben die einzelnen Beteiligten unterschiedliche Vorstellungen über Qualität. Qualität darf nicht nur qualitativ, sondern muss auch quantitativ beschrieben werden. Zur Messung der Qualität müssen Indikatoren entwickelt werden. Diese Qualitätsindikatoren müssen durch die wichtigsten Akteure im Berufsberatungsprozess diskutiert und eingeführt werden – Berater/innen, Führungskräfte von Beratungszentren, Trainer/innen, Arbeitgeber/innen usw. Die Qualitätsindikatoren müssen messbar und objektiv sein. Ferner sollte die Erhebung der Daten für die Indikatoren (Belege), die Verarbeitung und Interpretation der Daten im Qualitätssicherungssystem beschrieben werden. Der gesamte Prozess der Qualitätskontrolle und -verbesserung sollte im Qualitätssicherungssystem beschrieben werden.

Die Qualitätsindikatoren stehen mit dem Prozess bzw. der Struktur der Beratungsdienste in Zusammenhang, während die Lernergebnisse mit dem jeweiligen Schulungs-/Beratungsprogramm in Zusammenhang stehen. Lernergebnisse werden üblicherweise als Bündel von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben. Eine Einheit von Trainingsprozessen besteht manchmal aus mehreren Lernergebnissen. Die Lernergebniseinheiten beziehen sich üblicherweise auf ein Gebiet/einen Teil eines Faches und dieser Teil ist vergleichsweise unabhängig. Der Teil (die Einheit) könnte als Bündel von Lernergebnissen beschrieben werden.

Einige Aspekte der Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung sowie Qualitätsindikatoren wurden bereits in den nachfolgend beschriebenen früheren Projekten untersucht.

2. Bisherige Projekte über die Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen, die Medienkompetenz und die Beurteilung von Lernergebniseinheiten

Einige Projektpartner verfügen bereits über Erfahrungen in den Bereichen der Qualitätssicherung und modernen Medienkompetenz. Die bisherigen Partnerprojekte wurden als Grundlage für die Entwicklung der neuen Lernergebnisse (LE) und Qualitätsindikatoren (QI) herangezogen. Diese Lernergebnisse entsprechen den Empfehlungen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Wie allgemein bekannt ist, stellt der EQR ein „Übersetzungsinstrument“ dar, das die Kommunikation und den Vergleich zwischen Qualifikationssystemen in Europa erleichtert. Seine acht gemeinsamen europäischen Referenzniveaus werden in Lerneinheiten beschrieben:

Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Dies ermöglicht einen Bezug aller nationalen Qualifikationssysteme und Qualifikationen in Europa mit den EQR-Niveaus. Die Lernenden, Absolventinnen und Absolventen, Anbieter/innen und Arbeitgeber/innen können diese Niveaus dafür heranziehen, um sich Kenntnisse und eine Vergleichsmöglichkeit über die in den diversen Ländern und unterschiedlichen Systemen allgemeiner und beruflicher Bildung vergebenen Qualifikationen zu verschaffen. Nachfolgend werden einige jener Projekte vorgestellt, die als Grundlage für die Entwicklungen im Rahmen dieses Projekts herangezogen wurden.

2.1. Das Projekt „QA in YCC“



Das Projekt „Quality Assurance in Youth Career Consultancy“ (QA in YCC) wurde zwischen 2006 und 2008 mit Unterstützung des EU-Programms „Leonardo da Vinci“ implementiert. Das Hauptziel des Projekts war die Entwicklung eines Qualitätsmodells (QM), von Qualitätsindikatoren und einem Qualitätsrahmen (QR) sowie einer Reihe von Werkzeugen, um diese umzusetzen.

Das QM basierte auf einem systematischen, aus fünf Schritten bestehenden Ansatz für Qualität, bei dem die folgenden Schlüsselemente definiert wurden: der KONTEXT (das Umfeld, die politische, rechtliche, wirtschaftliche Situation), INPUT (die Ressourcen, Kenntnisse, Erfahrungen), PROZESS (im Beratungsprozess), OUTPUT (die konkret erzielten Ergebnisse), OUTCOME (die langfristige Wirkung).

Diese Materialien wurden für Führungskräfte von Beratungszentren und Berater/innen, Jugendbetreuer/innen und -trainer/innen entwickelt. Die Ergebnisse berücksichtigen auch besonders die Qualitätssicherung in Beratungsleistungen für benachteiligte Jugendliche. Detaillierte Informationen über das Projekt „QA in YCC“ sind auf www.vqac.org abrufbar.

Im laufenden Projekt (QYCGuidance) wurden die neu entwickelten QI in Zusammenhang mit Selbststeuerung und Medienkompetenz in das im Rahmen des Projekts „QA in YCC“ entwickelte QM integriert.



2.2. Das Projekt MEVOC



MEVOC

QUALITY MANUAL FOR EDUCATIONAL AND VOCATIONAL COUNSELLING

MEVOC war ein dreijähriges Projekt im Rahmen von Leonardo da Vinci, das vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) initiiert und koordiniert und zwischen 2003 und 2006 umgesetzt wurde.

Im Rahmen des Projektes MEVOC war es das Ziel, ein praxisorientiertes, interaktives Online-Handbuch zu entwickeln, das Bildungs- und Berufsberater/innen dabei unterstützen sollte, zu erkennen, was unter hochqualitativer Beratung zu verstehen ist. Ferner zielte es darauf ab, eine Bewertung ihrer eigenen Beratungsleistungen sowie eine Verbesserung der erforderlichen Kompetenzen zu ermöglichen.

Nach Entwicklung der Gesamtversion der MEVOC-Qualitätsstandards führten die Partnereinrichtungen in allen Ländern der Projektpartner (Österreich, Deutschland, GB, Niederlande, Rumänien, Polen, Italien, Schweden, Ungarn) eine internationale Delphi-Expertenbefragung durch, um die Standards empirisch zu evaluieren. An dieser schriftlichen Befragung, die quantitative und qualitative Fragen umfasste, nahmen 127 Expertinnen und Experten aus dem Bildungs- und Berufsberatungssektor teil. Sie gaben an, ob die einzelnen Qualitätsstandards basierend auf ihren Erfahrungen „für die Praxis unbedingt erforderlich“, „für die Praxis mittelmäßig erforderlich“ oder „für die Praxis nicht erforderlich“ waren. Ferner wurden sie gebeten, möglicherweise fehlende Standards zu ergänzen.

Die Ergebnisse dieser Delphi-Befragung führten zur Entscheidung, dass eine „reduzierte“ Version der Standards entwickelt werden sollte, die nur die wichtigsten Standards umfasste.

Die „reduzierten“ MEVOC-Standards umfassen die vier Kompetenzbereiche „Bildung und Karriere“, „Beratungspraxis“, „Persönlichkeit“ sowie „IKT-Kompetenzen“. Diese wurden in 12 Standards unterteilt, die wiederum 35 erforderliche Kompetenzen umfassen. Mehr über das Projekt MEVOC auf www.mevoc.net.

Im Rahmen des Projekts QYCGuidance wurden die MEVOC-Standards als Grundlage für die Entwicklung der LE herangezogen. Dabei wurden die LE nicht nur mit Fokus auf aktuelle Trends aktualisiert, sondern auch ganz neue LE in Verbindung mit moderner Medienkompetenz entwickelt und in drei neue Einheiten unterteilt.

2.3. Das Projekt „Violence of Information“

The screenshot shows the website interface for 'The Violence of Information'. At the top, there is a dark navigation bar with multilingual labels: 'STARTSEITE', 'LERNEN', 'SPIELE', 'RESSOURCEN', and 'KONTAKTE'. Below this, the main content area has a yellow background with the following text:

Willkommen auf der Webseite von „The Violence of Information“

Das Projekt zielt darauf hin zur Medienkompetenz und der Kreativität von Jugendlichen beizutragen. Dabei werden neue Instrumente für Jugendtrainer und Jugendleiter über die folgenden 4 Themen entwickelt: Recherchetechniken, Auswertung von Informationen, Manipulation von Informationen und Sicherheit im Internet.

Diese Seite besteht aus den folgenden Hauptteilen:

- LERNEN** - brauchbare Informationen zum Thema Medienkompetenz und die 4 Bereiche, die von dem Projekt abgedeckt sind: Recherchetechniken, Auswertung von Informationen, Manipulation von Informationen und Sicherheit Internet
- SPIELE** - 4 E-Spiele zu den Themen Recherchetechniken, Auswertung von Informationen, Manipulation von Informationen und Sicherheit Internet
- RESSOURCEN** - dieser Abschnitt enthält: Projekt Ausbildung Produkte wie E-Bücher, nützliche externe Ressourcen und Links
- KONTAKTE** - Abschnitt mit Kontaktdaten der Projektpartnerschaft

At the bottom of the page, there is a footer with logos for the European Union, Youth in Action Programme, SCAS, and a copyright notice: © Copyright 2010-2011 SCAS. Alle Rechte vorbehalten.

Das Projekt „Violence of Information“ wurde im Zeitraum 2009-2011 umgesetzt. Dieses Projekt zielte darauf ab, durch Entwicklung neuer Werkzeuge für Jugendbetreuer/innen und -trainer/innen über die folgenden vier Themenbereiche zur Medienkompetenz und Kreativität von Jugendlichen beizutragen: Recherche-strategien, Auswertung von Informationen, Manipulation durch Informationen und Sicherheit im Netz.

Das Projekt „Violence of Information“ stellte auch konkrete Ansätze vor, wie e-Portfolio-Werkzeuge und soziale Netzwerke in der non-formalen Bildung von Jugendlichen angewendet werden können. Im Rahmen des Projekts wurden unterschiedliche Möglichkeiten und praktische Beispiele aufgezeigt, wie die diversen Portfoliosysteme in der Jugendarbeit angewendet werden können, und es wurden Beispiele digitaler Portfoliosysteme analysiert, die für die Präsentation, Kommunikation, Karriereentwicklung bzw. für die Beurteilung und Selbsterfahrung geeignet sind.

Schließlich wurde im Rahmen des Projekts ein konkretes neues Toolkit entwickelt, einschließlich einer Website für Materialien, 4 Spiele, ein Handbuch und eine Datenbank, die für Jugendbetreuer/innen und -trainer/innen sowie Führungskräfte als Arbeitswerkzeug gratis zugänglich sind. Diese Ressourcenseiten sind auf den Internetservern von SCAS zu finden. Detaillierte Informationen über das Projekt „Violence of Information“ sind unter www.media-youth.org zu finden.

Im Rahmen des laufenden Projekts haben wir einige wichtige Themen wie Suchstrategien oder Manipulation von Informationen identifiziert, die wir für die Entwicklung des Spektrums von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen bezüglich moderner Medienkompetenzen heranzogen haben.



2.4. Das Projekt CREATE

Willkommen zum CREATE Projekt

Herzlich Willkommen zur Projektwebsite „Validierung von selbständig erarbeitendem Lernen und Credit Transfer im Bereich Web-Design und Computer Animation.“ Das Projekt wird finanziell vom Programmbereich Leonardo der Europäischen Kommission unterstützt.

Im Projektkonkordat sind 6 Partner aus Bulgarien, Deutschland und Irland beteiligt. Die Partnerschaft möchte Methoden und Werkzeuge für die Validierung von informellem Lernen in zwei kreativen Arbeitsfeldern entwickeln: Web design und Computer Animation.

Diese Website besteht aus 4 zentralen Seiten. Jede Seite ist so konzipiert, dass sie die Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe erfüllt.

- Wenn Sie denken, Sie verfügen über einige Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich Web Design oder Computer Animation, aber Sie haben lediglich kein anerkanntes Zertifikat oder Sie haben einfach zu Hause oder während der Arbeit gelernt, dann besuchen Sie TEST und lassen Ihre Lernergebnisse bewerten.
- Wenn Sie eine Organisation sind, die die Resultate von informellem Lernen für Web Design und Computer Animation bewerten möchten, besuchen Sie TRAININGSEINRICHTUNGEN

Wenn Sie ihr informelles Lernen bewerten lassen möchten oder eine Organisation sind, die eine Bewertung durchführen, verwenden Sie das interaktive Tool WERKZEUGE.

- Wenn Sie mehr über CREATE erfahren möchten, besuchen Sie die Option DAS PROJEKT. Dort können sie

- unsere neuesten News lesen;
- die Projektangebote RESSOURCEN, downloaden oder zu Rate ziehen wie auch Manuskripte oder Flyer;
- sehen, wo das Projekt gerade steht;
- das INTRANET besuchen, das ein geeigneter Bereich für die Plätze zum Austausch von Dokumenten ist;
- sich an uns wenden KONTAKTE.

Aktuelle News

CREATE Projekt wurde auf Seminaren präsentiert, die von HRDC organisiert wurden

CREATE Projekt wurde präsentiert auf der Konferenz „Jugendbeschäftigung“ in London auf 17 Dezember 2013. Die Konferenz wurde...

Präsentation der CREATE im Neue Bulgarische Universität - 29.11.2013

Einige Produktleistungen von CREATE Projekt werden im Neue Bulgarische Universität präsentiert, wegen des großen Interesse der...

CREATE Projekt vorgestellt auf ePIC, London

CREATE Projekt wurde präsentiert auf der internationale Bildungskonferenz ePIC in London, 10.07.2013. Die Projekt wurde in den...

Website für die Konferenz

Die Website der Konferenz über das Projekt CREATE ist auf der Website <http://www.create-validated.org/conference> zu finden

Lifelong Learning Programme

Das Projekt CREATE (NR 2011-1-001-4-005-01636) wird mit finanzieller Unterstützung des Programmbereiches Lebenslanges Lernen der EU-Kommission durchgeführt. Das Projekt spezialisiert lediglich die Sicht des Autors wieder. Die Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der hier enthaltenen Informationen.

Das Projekt CREATE („Validation of self-aCquired learning and cREdits trAnSfer in web design and compuTEr animation“ oder „Validierung von selbständig erarbeitendem Lernen und Credit Transfer im Bereich Web-Design und Computer Animation“) war ein internationales Projekt, das im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms im Zeitraum 2011-2013 umgesetzt wurde.

Es zielte darauf ab, nützliche Informationen und Richtlinien über die Bewertung, Validierung und Anerkennung informellen (selbst erworbenen) Lernens in kreativen Berufen (in diesem Fall waren es Webdesign und Computeranimation) zur Verfügung zu stellen. Als Teil des Projekts wurde auch die Nutzung moderner Medienwerkzeuge (e-Games, Onlinetests und e-Portfolios) für die Beurteilung der Ergebnisse informellen Lernens auf dem Gebiet des Webdesigns und der Computeranimation untersucht. Das Handbuch zum Projekt eignet sich für Organisationen, die die Ergebnisse informellen Lernens auf dem Gebiet des Webdesigns und der Computeranimation validieren möchten (berufsbildende Schulen, Berufsbildungszentren usw.). Sie haben auch die Möglichkeit, die vorgeschlagenen Methoden und Werkzeuge für die Entwicklung eigener Werkzeuge für die Beurteilung informellen Lernens in anderen Berufen heranzuziehen. Die Projektergebnisse könnten auch für all jene hilfreich sein, die bereits über informell erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Gebiet des Webdesigns und der Computeranimation verfügen und die CREATE-Werkzeuge nutzen möchten, um so herauszufinden, ob sie sich noch weiteres Wissen aneignen müssen oder nicht (als eine Möglichkeit der Selbstevaluierung).

Die Partner entwickelten Onlinetools sowie ein Verfahren zur Beurteilung der Ergebnisse informellen Lernens auf dem Gebiet des Webdesigns und der Computeranimation. Diese Werkzeuge sind über die Website des Projekts <http://create-validate.org> gratis für all jene zugänglich, die sie benötigen.

Im Rahmen des Projekts QYCGuidance wurde jenes Konzept (Format) von LE-Einheiten herangezogen, das im Projekt CREATE eingeführt wurde. Wie bereits angemerkt, entsprechen die LE-Einheiten den EQR-Empfehlungen. Außerdem verwenden wir in beiden Projekten ECVET-Punkte zur Messung von Ergebnissen in den diversen LE-Einheiten.

3. Hauptaspekte des Projekts QYCGuidance

Das Projekt QYCGuidance fokussiert auf Berater/innen und deren Methoden zur Schulung von Jugendlichen in der Selbstanleitung, wie beispielsweise die Schulung von Jugendlichen in der Recherche von Informationen sowie den besten Möglichkeiten zum Auffinden und Nutzen der umfassenden Informationen im Internet. Die Arbeit an den Lernergebnissen, Qualitätsindikatoren und der Qualitätssicherung sowie deren Nutzung soll die Effizienz und das Selbstbewusstsein der Berater/innen in ihrem Berufsleben steigern.

3.1. Lernergebnisse

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Jedes LE besteht aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. LE stehen mit dem Lernprozess in Zusammenhang. Die Lernergebnisse beziehen sich auf die Erfahrungen der einzelnen Berater/innen: das, was sie in Bezug auf Selbstanleitung und moderne Medienkompetenz wissen und in der Lage sind zu tun. Im Rahmen des Projekts QYCGuidance entwickelten wir LE als Grundlage für die Entwicklung eines Toolkits zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz. Die Lernergebnisse dienen als Ausgangspunkt dafür, wie Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen im Toolkit beurteilt werden sollen.

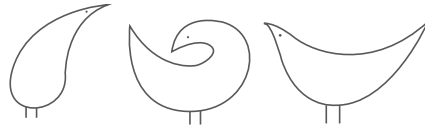
Wir schlagen die folgende Struktur für die Units vor, die auch den europäischen Empfehlungen und den neuesten Trends in der Berufsbildung entsprechen:

- ◆ Unit
- ◆ Lernergebnisse
- ◆ EQR-Level
- ◆ ECVET-Punkte

Nähere Informationen über die LE sind im nächsten Kapitel ausgeführt.



3.2. Qualitätssicherung und Qualitätsindikatoren



Die **Qualitätssicherung (QS)** umfasst alle Maßnahmen, die getroffen werden um sicherzustellen, dass bestimmte Standards erreicht werden und dass die gelieferten Produkte bzw. bereitgestellten Dienstleistungen den Leistungsanforderungen (üblicherweise anhand von QI beschrieben) entsprechen. Die QS kann auch als geplante, systematische Tätigkeiten interpretiert werden, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass ein System festgelegte technische Anforderungen erfüllt. Schließlich bezieht sich die QS auf Maßnahmen, Verfahren und systematische Handlungen, die in einer Organisation festgelegt werden, um einen spezifischen Grad an Vertrauen herzustellen und beizubehalten. Jede auf Qualität bezogene Maßnahme muss zu konkreten Verfahren führen.

Es kann zwischen mehreren Arten von Qualitätssicherung (QS) unterschieden werden:

- ◆ QS in Hinblick auf den Prozess der Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen.

Das heißt, dass die Qualität in jeder einzelnen Phase des Prozesses überwacht werden kann: Kontext – Input – Prozess – Output – Outcome. Dies erfolgt mittels der sogenannten Prozessqualitätsindikatoren.

- ◆ Qualität hinsichtlich des Systems (Beratungsangebote bzw. -einrichtungen für Jugendliche).

In diesem Fall können die sogenannten systemischen QI herangezogen werden, um zu prüfen, inwieweit diese zur Sicherung der Qualität auf der Managementebene und der politischen Ebene beitragen können.

Im vorliegenden Projekt nutzen wir vor allem die prozessbezogenen QI (5-Schritt-Qualitätsmodell). Das QM beschreibt die Gesamtstruktur der QI und deren Umsetzung.

Qualitätssicherung muss objektiv, professionell, glaubhaft, anerkannt, wiederholbar und kontinuierlich sein. Ein Teil des QS-Prozesses sind die QI. Die QI müssen das Ergebnis von Übereinkommen zwischen den wichtigsten Beteiligten am Prozess darstellen. Die QI müssen messbar sein und es müssen Verfahren eingesetzt sein, wie Daten objektiv gesammelt werden können. Die QI sollten quantitativ ausgedrückt werden.

Nähere Informationen über die Qualitätsindikatoren finden sich in den nächsten Kapiteln.

3.3. Unterschiede zwischen Lernergebnissen und Qualitätsindikatoren

Die **LE** stehen vor allem mit dem Ausbildungs- bzw. Lernprozess selbst in Zusammenhang und beschreiben das Ergebnis dieses Prozesses. Die **QI** stehen mit der Messung der Qualität einer Einrichtung oder der Ausführung einer Leistungen/eines Prozessen in Zusammenhang. Die LE kennzeichnen das Resultat einer Ausbildung/eines Prozess, während die QI für die Art der Ausführung oder des Ergebnisses charakteristisch sind.

Die LE beziehen sich auf die **einzelnen Berater/innen**: das, was sie in Bezug auf Selbstanleitung und moderne Medienkompetenz wissen und in der Lage sind zu tun. Bei den QI geht es um die **Gesamtheit der Bildungs- und Berufsberatungsdienste für Jugendliche**, beispielsweise wie viele Berater/innen im Beratungszentrum mit Selbstanleitung und moderner Medienkompetenz vertraut sind.

4. Die Vorteile des Projekts QYCGuidance für Berater/innen, die mit unterschiedlichen Gruppen benachteiligter Jugendlicher arbeiten

Jugendliche mit Benachteiligungen stehen im Vergleich zu Gleichaltrigen vor einer oder mehreren der im Folgenden angeführten Situationen und Hürden.

In einem bestimmten Kontext hindern diese Situationen oder Hürden die Jugendlichen daran, wirksamen Zugang zur formalen und non-formalen Bildung und Bildungs- und Berufsberatung zu erhalten.

Das vorliegende Projekt wendet sich insbesondere an jene Berater/innen, die mit von Schulabbruch bedrohten Jugendlichen arbeiten sowie mit Jugendlichen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten und kulturellen Unterschieden. Wir haben eine spezielle LE-Einheit für die Berater/innen dieser Zielgruppe entwickelt. Im Folgenden finden Sie eine Beschreibung einiger Merkmale dieser Gruppe von Jugendlichen.

4.1. Von Schulabbruch bedrohte Jugendliche

Schulabbruch ist mit Arbeitslosigkeit, sozialer Ausgrenzung und Armut verknüpft. Es gibt viele Gründe dafür, warum einige Jugendliche ihre allgemeine oder berufliche Bildung vorzeitig beenden: persönliche oder familiäre Probleme, Lernschwierigkeiten oder auch eine prekäre sozioökonomische Situation. Weitere wichtige Faktoren sind der Aufbau des jeweiligen Bildungssystems sowie das Umfeld an einzelnen Schulen. Auf der angeführten Website finden sich einige Schlussfolgerungen der „Arbeitsgruppe zu frühzeitigen Schulabgängern“: http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_de.htm



4.2. Jugendliche mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Jugendliche mit einem niedrigen Lebensstandard, geringen Einkommen, abhängig von der Sozialhilfe, langzeitarbeitslose bzw. obdachlose Jugendliche, Jugendliche mit Schulden oder finanziellen Schwierigkeiten usw.

4.3. Jugendliche mit kulturellen Unterschieden

Die Bildungs- und Berufsberatung kann letztendlich eine grundlegende Möglichkeit darstellen, um die mit frühzeitigem Schul- bzw. Ausbildungsabbruch zusammenhängenden Probleme zu lösen. Ferner gibt es eine Reihe präventiver Maßnahmen, die wiederum mit den Beratungsprozessen in Beziehung stehen und sich als hilfreich und erfolgversprechend herausstellen können. Dazu gehören:

- ◆ Beratung und Orientierung von Lernenden für die Berufsausbildung, abhängig von deren Alter und Interessen;
- ◆ Psychologinnen/Psychologen, Sozialarbeiter innen und Lehrer innen arbeiten mit potenziellen frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger innen sowie gefährdeten Kindern zusammen;
- ◆ Entwicklung eines individuell zugeschnittenen Programms, um mit den Lernenden und deren Angehörigen zu arbeiten;
- ◆ Entwicklung individuell zugeschnittener Pläne für die schrittweise Anpassung der Lernenden an das schulische Umfeld im Fall langer Absenzen von der Schule bzw. Unterbrechungen im Bildungsverlauf;
- ◆ Anwendung der neuesten Technologien und interessanterer Lehrmethoden.

Die Themen der Beratung benachteiligter Jugendlicher, Ursachen und Präventionsprogramme für frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger innen sind detailliert in den folgenden beiden Projekten beschrieben: ePortfolio for Youth Work (<http://eportfolio-youthwork.org/>) und ePortfolio 4YF (<http://my-eportfolio.org/>). Dort finden Sie auch detaillierte Informationen und Ressourcen zur Rolle der Bildungs- und Berufsberater innen in der Auseinandersetzung mit diversen sozialen Problemen sowie deren Lösungsansätze.

5. Fazit

In diesem Kapitel wurden unsere bisherigen Erfahrungen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung sowie Medienkompetenz vorgestellt. Hierbei konzentrierten sich unsere Betrachtungen darauf, wie diese bisherigen Erfahrungen als Grundlage für die Entwicklung im laufenden Projekt genutzt wurden. Wir haben kurz die Bedeutung und den Zweck der LE und QI beschrieben. Ferner wurde die Bedeutung der Qualität und das 5-Schritte-QM vorgestellt.

6. Anwendungsbeispiel

Simulation und Rollenspiel

Zweck: Diskussion über die Qualität der Bildungs- und Berufsberatungszentren aus verschiedenen Blickwinkeln

Zielgruppe: Berater/innen, Führungskräfte von Bildungs- und Berufsberatungszentren sowie Trainer/innen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung

Anzahl der Teilnehmer/innen: 15-30

Erforderliche Zeit: 90-120 min.

Erforderliche Materialien und Räumlichkeiten: Flipchart, Platz für 3 Untergruppen

Dieses Rollenspiel ist für eine Gruppe von 15-30 Personen konzipiert. Das Spiel kann mit einer Vorstellungsrunde beginnen. Danach teilt der/die Trainer/in (Moderator/in) jeder/m einzelnen Teilnehmer/in die Rollen zu. Es gibt drei Rollen. Die Beschreibung der Situation und der Rolle sollte im Vorhinein in einigen Exemplaren ausgedruckt werden. (Als Variante dazu wird die Situation und die Rolle mittels QR-Code beschrieben. Dieser Code kann von den Teilnehmer/innen mit ihren mobilen Geräten eingescannt werden.) Die Teilnehmer/innen werden in drei Gruppen aufgeteilt: Dafür stehen sie in einer Reihe und zählen durch: „eins, zwei, drei“. Die Teilnehmer/innen bilden so Untergruppen und beginnen ihre Diskussionen getrennt voneinander (dafür werden 3 Räume benötigt, jeweils ein Raum pro Diskussion). Ferner wird ein Internetzugang benötigt (für etwaige Internetrecherchen).

In jedem der drei Räume werden die folgenden Fragen diskutiert: Wie kann definiert werden, in welchen Bereichen Qualitätssicherung erforderlich ist (benötigte Zeit: ca. 60 min.)? Wie kann die Medienkompetenz der Klientinnen und Klienten der Beratungszentren festgestellt werden? Jede Untergruppe kann ihre/n eigene/n Sprecher/in wählen, der/die die Diskussion leitet und die Ergebnisse präsentiert (die ausgewählten Bereiche, in denen Qualitätssicherung erforderlich ist).

Simulierte Situation:

In Ihrer Region gibt es ein Netzwerk von 3 Beratungszentren für Jugendliche.

Das erste ist in einer größeren Stadt (der lokalen Hauptstadt), die anderen in kleineren Städten. In der Hauptstadt ist die Arbeitslosenrate sehr niedrig (5%), aber in den anderen beiden Städten ist die Rate zu hoch (20%). Es gibt in der Hauptstadt auch eine Universität, einige berufsbildende Schulen und viele Betriebe. In den kleinen Städten sind die Bereiche Tourismus und Gastgewerbe gut entwickelt, wie auch die Landwirtschaft und kleine Gewerbebetriebe. Es gibt dort außerdem jeweils eine berufsbildende Schule.

Rolle 1

Sie sind Stadtrat/Stadträtin in einer der beiden Kleinstädte und außerdem Direktor/in der berufsbildenden Schule. Das Ziel der Gemeinde ist es, ausgewogene Möglichkeiten in den Kleinstädten zu entwickeln, um Abwanderung zu vermeiden. Nun



ist es Ihre Aufgabe festzustellen, in welchen Bereichen in diesem Netzwerk von 3 Beratungszentren eine Qualitätssicherung erforderlich ist (notwendige Verbesserungen/Entwicklung). Diskutieren Sie die Möglichkeiten der Verbesserung der Medienkompetenz von Bildungs- und Berufsberater/innen, die in den Beratungszentren in Kleinstädten arbeiten.

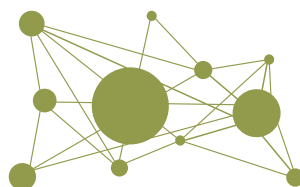
Rolle 2

Sie sind Arbeitgeber/in und Mitglied des Tourismusverbandes in der Hauptstadt. Es ist das Ziel des Tourismusverbandes, die Berufsbildung auf dem Gebiet des Fremdenverkehrs zu unterstützen und die Qualifizierung der Mitarbeiter/innen zu verbessern. Sie nutzen die Beratungszentren, um bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter/innen zu unterstützen. Nun ist es Ihre Aufgabe festzustellen, in welchen Bereichen in diesem Netzwerk von 3 Beratungszentren eine Qualitätssicherung und Verbesserungen erforderlich sind. Diskutieren Sie die Medienkompetenz der Bildungs- und Berufsberater/innen, die in diesen Beratungszentren arbeiten.

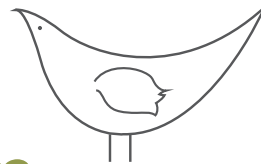
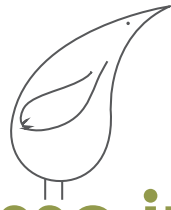
Rolle 3

Sie sind ein junges Mitglied einer ethnischen Minderheit, 18 Jahre alt, auf der Suche nach Arbeit. Sie haben erst kürzlich eine der berufsbildenden Schulen in einer der Kleinstädte abgeschlossen. Sie sind ein Neuling, wissen nicht, wie man sich richtig bewirbt / nach Arbeit sucht / den eigenen Lebenslauf entwirft / sich für ein Bewerbungsgespräch vorbereitet. Sie wissen nicht einmal, wo Sie sich bewerben möchten, in welcher Branche. Sie wollen Ihre Heimatstadt nicht verlassen und wollen Arbeit in der Kleinstadt suchen. Sie besuchen eines der Beratungszentren und bitten um Rat. In Ihrer Rollen sollen Sie die Bereiche definieren, die in einem derartigen Beratungszentrum in einer Kleinstadt, wie Ihrer Heimatstadt, eine Qualitätssicherung und Verbesserungen (Entwicklung) erfordern. Diskutieren Sie die Medienkompetenz dieses Jugendlichen und was er/sie sich wahrscheinlich vom Beratungszentrum erwarten wird.

Nach Abschluss der Diskussionen in den Untergruppen kommen alle Gruppen zusammen und jede Sprecherin/jeder Sprecher präsentiert die Ergebnisse (die ausgewählten Bereiche, die QS erfordern, sowie die Methoden zur Verbesserung der Medienkompetenz von Berater/innen); ca. 5-10 min. Danach sollte der/die Trainer/in die Unterschiede der diversen Optionen aufzeigen und die Probleme der Qualitätssicherung basierend auf der Sichtweise der einzelnen Gruppen erläutern.



Kapitel 3



Lernergebnisse im Zusammenhang mit Selbstanleitung und Moderner Medienkompetenz



Schlüsselwörter

Lernergebnisse (LE), Kompetenzen, Fertigkeiten, Kenntnisse, Selbstanleitung, Medienkompetenzen, Beurteilung, Europäischer Qualitätsrahmen (EQR), Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET).

Ziele des Kapitels

Das Kapitel zielt darauf ab, Lernergebnisse vorzustellen, die über Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Bildungs- und Berufsberater/innen Aufschluss geben – insbesondere im Zusammenhang mit modernen Medienkompetenzen und der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen.

Inhalt des Kapitels

Das Kapitel beginnt mit der Erklärung zu den Einheiten von Lernergebnissen, sowie der Begriffe ECVET und EQR. Die LE werden später auch im Detail präsentiert und beinhalten die neu entwickelten LE im Zusammenhang mit modernen Medienkompetenzen.

1. Einleitung

Moderne Medien haben sich als zentraler Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen etabliert und die Verschiebung der traditionellen Bildungs- und Berufsberatung hin zu einem Prozess der Selbstanleitung unterstreicht die gewachsene Bedeutung digitaler Kompetenzen. Um die Chancen junger Menschen am Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen sie Fertigkeiten und Kenntnisse besitzen, um im digitalen Bereich kompetent zu sein. Bildungs- und Berufsberater/innen nehmen in diesem Prozess eine bedeutende Rolle ein, indem sie Jugendliche darin unterstüt-



zen, solche Fertigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln und den Prozess der Selbstanleitung fördern. Dazu ist es erforderlich als Berater/in selbst die nötige Kompetenz und Überzeugung mitzubringen, um jungen Menschen Medienkompetenzen beibringen und darüber beraten zu können.

Die Lernergebnisse, die im Rahmen des QYCGuidance-Projektes entwickelt wurden, beschreiben die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Bildungs- und Berufsberater/innen, die sie besitzen müssen, um Jugendlichen hochqualitative Beratungen zu ermöglichen. Die Lernergebnisse sind in ein Online-Tool eingeflossen, in dem Bildungs- und Berufsberater/innen ihr Wissen in den Bereichen Selbstanleitungskompetenzen und Medienkompetenzen selbst prüfen können. Lernergebnisse bilden den Ausgangspunkt für die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen die im Onlinetool überprüft werden sollen. Sie sind Gegenstand der Beurteilung und Validierung, die die Erreichung der erwarteten Lernergebnisse durch die Lernenden erfasst und prüft. Das Projekt QYCGuidance leistet in Bezug auf Lernergebnisse in zweierlei Hinsicht einen Beitrag: Erstens wurden die bisherigen LE (des abgeschlossenen Projekts MEVOC) aktualisiert, zweitens wurden neue Einheiten von Lernergebnissen im Zusammenhang mit modernen Medienkompetenzen entwickelt.

2. EQR-Niveau und ECVET-Punkte im Kontext der Lernergebnisse

Die erfolgreiche Umsetzung professionellen Handelns von Bildungs- und Berufsberater/innen erfordert eine spezifische Qualifikation. Die wesentlichen Bestandteile dieser Qualifikation können über die Inhalte der Ausbildung definiert werden, und umfassen insbesondere die Kompetenzen die ein/e Bildungs- und Berufsberater/in besitzen sollte.

Oben haben wir die LE kurz als Begriff vorgestellt. Die entwickelten Einheiten von LE orientieren sich an den Vorgaben des EQF und von ECVET.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) setzt sich aus 8 Qualifikationsniveaus zusammen, die auf europäischer Ebene generalisiert wurden und auf Lernergebnissen basieren. Die acht Niveaus decken sämtliche Qualifikationen ab, vom Pflichtschulabschluss bis zu Qualifikationen, die auf der höchsten Stufe der akademischen oder beruflichen Aus- oder Weiterbildung verliehen werden. Im EQR werden Lernergebnisse gemäß dreier Kriterien definiert: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Für eine Qualifikation auf höherem Niveau werden höhere Anforderungen an Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen festgelegt. Der EQR ist ein internationales System zur Bewertung der Qualität von Qualifikationen und Kenntnissen. Er ermöglicht Ländern ihre nationalen Qualifikationssysteme mit dem EQR in Relation zu setzen, so dass alle – auch neue – Qualifikationen zu einem entsprechenden EQR-Niveau zugeordnet werden können. Für diesen Zweck wird für den EQR in jedem Land eine nationale Koordinationsstelle eingerichtet.

ECVET-Punkte bilden das Gesamtgewicht von Lernergebnissen einer Qualifikation und die jeweiligen Bedeutung der Einheiten dieser Qualifikation numerisch ab. Die Anzahl an ECVET-Punkten, die einer Einheit zugeordnet werden, informiert Lernende über den relativen Umfang dessen, was sie sich bereits angeeignet haben.

Genauso liefert sie den Lernenden Informationen darüber, wie viel sie sich noch aneignen müssen. Die Zuordnung von ECVET-Punkten zu einer Qualifikation basiert auf der Konvention, dass die Lernergebnisse, die in einem Jahr Vollzeit-Berufsbildungen erworben werden können, 60 ECVET-Punkten entsprechen.

In zahlreichen europäischen Ländern sind Qualifikationsbeschreibungen unabhängig von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen, in denen die Qualifikationen erworben werden. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass dieselbe Qualifikation in unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungen vermittelt wird. Deshalb bezieht sich ECVET auf spezifische Qualifikationen und nicht auf Aus- und Weiterbildungen. Dennoch wird für die Zuordnung von ECVET-Punkten zu einer Qualifikation eine bestimmte Ausbildung als Referenzpunkt herangezogen. Es liegt in der Verantwortung der zuständigen Institutionen, welche spezifische Ausbildung als Referenzpunkt ausgewählt wird (z.B. die berufliche Erstausbildung oder die üblichste Ausbildung). Die Dauer der ausgewählten Referenzprogramme ergibt in Abstimmung mit der ECVET-Konvention die Anzahl an ECVET-Punkten, die den Qualifikationen zugeordnet werden.

3. Die Lernergebnisse – ein nützliches Werkzeug, um die Auseinandersetzung von Beraterinnen und Beratern mit modernen Medienkompetenzen zu fördern

Die entwickelten Lernergebnisse beschreiben die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von Bildungs- und Berufsberaterinnen und -beratern für Jugendliche. Lernergebnisse sind in verschiedene Einheiten (units) untergliedert. Diese Einheiten ermöglichen ein fortschreitendes Erreichen von Qualifikationen durch Transfer und Anhäufung von Lernergebnissen. Die Lernergebnisse in den Einheiten 1, 2 und 3 wurden auf Grundlage der im Projekt MEVOC entwickelten Standards weiterentwickelt und aktualisiert (<http://mevoc.net/DE/htm/fs.htm>). Die Lernergebnisse in den Einheiten 4, 5 und 6 wurden vollständig neu entwickelt und beziehen sich auf moderne Medienkompetenzen von jungen Menschen und benachteiligte Jugendliche. Die Darstellung (Struktur) der Lernergebnisse wurde mit europäischen Vorschlägen und den letzten Entwicklungen in der Berufsbildung in Einklang gebracht und umfasst folgende Merkmale:

- ◆ Einheit
- ◆ Lernergebnisse
- ◆ EQF-Niveau
- ◆ ECVET-Punkte

3.1. Bildung und Karriere



Der Inhalt der Lernergebnisse, die sich auf Ausbildung und Beruf beziehen, zeigt, dass sich die Tätigkeiten von Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater komplex und abwechslungsreich gestalten. Zu diesen zählen Aufgaben in Forschung, Management, Umsetzung von verschiedenen Berufsorientierungsmaßnahmen für Jugendliche,



die Verwendung von computerbasierten Karriereplattformen und Berufsinfosystemen, aber auch die Anwendung von Beratungs- und Supervisionsmodellen und -theorien. Sie befassen sich auch mit Tätigkeiten, die Kenntnisse über Trends in der Aus- und Weiterbildung, Qualifikations- und Beschäftigungstrends, Arbeitsmarktinformationen und Informationsquellen erfordern.

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Titel der Einheit 1: Bildung und Karriere | | EQR-Niveau: 4 ECVET-Punkte: 36 |
|  Lernergebnisse 1: Informationen/ Ressourcen | | |
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über allgemeine und berufliche Bildungstrends sowie Arbeitsmarkttrends; Arbeitsmarktinformationen und Ressourcen, die Informationen über Arbeitsaufgaben, Funktionen, Entlohnung, Anforderungen und Zukunftschancen in den jeweiligen Berufsbereichen und Berufen liefern. • Kenntnisse über die Methoden für den sinnvollen Einsatz von computergestützten Systemen, die Informationen zum Thema Beruf liefern und computergestützten Berufsberatungssystemen zur Unterstützung der Karriereplanung. • Kenntnisse über besondere Dienste und unterstützende Strukturen (öffentlich sowie privat) für unterschiedliche | <ul style="list-style-type: none"> • Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Suche nach Informationen auf dem lokalen und nationalen Arbeitsmarkt zum Sammeln von Informationen über die Beschäftigungsfähigkeit unterschiedlicher Berufe. • Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Evaluierung und dem Erkennen von Vor- und Nachteilen unterschiedlicher computerbasierter Karriereinformationssysteme. | <ul style="list-style-type: none"> • Die Fähigkeit, den Ausbildungsbedarf von KlientInnen zu erkennen, um deren Karriere zu verbessern. • Die Fähigkeit, relevante Informationen zu bestimmten Ausbildungsgebieten zu geben. • Die Fähigkeit der effizienten Nutzung computerbasierter Karriereinformationssysteme und computergestützter Bildungs- und Berufsberatungssysteme |

Interessensgruppen (z.B. Jugendliche, Studierende, Erwachsene auf Stellensuche, Abbrecher/innen, Einwanderer/innen, Wiedereinsteiger/innen, Gründer/innen...)



Lernergebnisse 2: **Laufbahnentwicklungsprogramm;
Management und Umsetzung**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Konzeption von Karriereentwicklungsprogrammen in der Organisation, in der er/sie arbeitet. • Kenntnisse über Techniken und Verfahren zur Bedarfsanalyse und -evaluierung. • Kenntnisse über berufliche Standards und Kriterien für Karriereentwicklungsprogramme. • Kenntnisse über gesellschaftliche Trends sowie die nationale Gesetzgebung, die die Entwicklung und Umsetzung von Karriereentwicklungsprogrammen beeinflussen. • Kenntnisse über die Planung von PR -Kampagnen. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Unterweisung von Jugendlichen in der angemessenen Nutzung computerbasierter Systeme für Berufsinformation und -planung. • Fähigkeit zur Ausweitung von PR Kampagnen für Karriereentwicklungsaktivitäten und diensten | <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzen in der Umsetzung und Verwaltung von Karriereentwicklungsprogrammen für Jugendliche. • Umsetzung von Karriereentwicklungsprogrammen für Gruppen und Einzelpersonen bestimmter Bevölkerungsgruppen. • Planung, Organisation und Verwaltung eines umfassenden Ressourcenzentrums für Laufbahnberatung für Jugendliche. |





Lernergebnisse 3: Theorie zur Berufs- / Karriereentwicklung

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Kenntnisse der Beratungstheorien, -techniken und -modelle.• Kenntnis der individuellen Unterschiede im Zusammenhang mit Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, ethnischer Herkunft und körperlichen und geistigen Fähigkeiten.• Kenntnis der theoretischen Modelle zur Berufs-/Karriereentwicklung und damit verbundene Beratung und Techniken zur Informationsweitergabe und Informationsressourcen.• Kenntnisse über das Wachstum und die Entwicklung des Menschen während seines Lebens.• Kenntnis der Rollenbeziehungen, die die Lebens-/Arbeitsplanung erleichtern.• Kenntnis der sich wandelnden Rollen von Männern und Frauen in der Gesellschaft und den sich daraus ergebenden Folgen für Karriere, Ausbildung und Familienleben. | <ul style="list-style-type: none">• Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Evaluierung der Stärken und Schwächen unterschiedlicher laufbahnbezogener Theorien.• Fähigkeit der Auswahl bestimmter Techniken aus unterschiedlichen Theorien, die sich für spezielle Gruppen von Klientinnen und Klienten eignen. | <ul style="list-style-type: none">• Kompetenzen in der Anwendung von für Jugendliche geeigneten Beratungstechniken zur Karriereplanung und Stellenvermittlung.• Kompetenz bei der Hilfestellung für Klientinnen und Klienten durch Kenntnis der sich wandelnden Rollen von Männern und Frauen. |

|  Lernergebnisse 4: Supervision | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der Supervisionsmodelle und Theorien. | <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen der eigenen Grenzen als Bildungs- und Berufsberater/in und Inanspruchnahme von Supervision, falls erforderlich. • Fähigkeit, Supervision regelmäßig zu nutzen, um die Beratungskompetenzen auf dem neuesten Stand zu halten und zu verbessern. • Fähigkeit, sich mit Supervisorinnen und Supervisoren und Kolleginnen und Kollegen über Klientinnen und Klienten und Beratungsangelegenheiten und Angelegenheiten betreffend der eigenen beruflichen Entwicklung als Bildungs- und Berufsberater/in zu beraten. | <ul style="list-style-type: none"> • Anbieten einer effizienten Supervision für Bildungs- und Berufsberater/innen auf unterschiedlichen Erfahrungsniveaus. • Weiterentwicklung der Kompetenzen, einschließlich der Interpretation von Assessment-Instrumenten. • Monitoring und Mentoring ihrer Aktivitäten zur Unterstützung der professionellen Berufsberater/innen; Festsetzung regelmäßiger Beratungen zur Besprechung ihrer Aktivitäten |

|  Lernergebnisse 5: Ethische / rechtliche Aspekte | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der aktuellen ethischen und gesetzlichen Aspekte, die die Ausübung der Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen betreffen. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit des Verständnisses für Unterschiede bei der Einhaltung oder Nichteinhaltung ethischer Regeln. | <ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung ethischer Richtlinien und Standards mit Relevanz für den Berufszweig der Laufbahnberatung. |



| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis ihrer Rollen, Kompetenzen und ethischen Standards. • Kenntnis der aktuellen ethischen und gesetzlichen Aspekte, die den Einsatz von computerbasierten Berufsberatungssystemen betreffen. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der klaren Darlegung ethischer Regeln und rechtlicher Fragen für Klientinnen und Klienten. | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

3.2. Beratungspraxis



Einheit 2 besteht aus fünf Lernergebnissen. Sie beziehen sich auf Wissen und Anwendungen von Beratungsstrategien und Unterrichtstechniken, Beurteilungen der Interessen, Werthaltungen und persönliche Eigenschaften von Klientinnen und Klienten und darauf, deren Fertigkeiten und Kompetenzen mit den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu verbinden. Diese Lernergebnisse beinhalten außerdem Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen über ethisches Verhalten, etablierte Kommunikationsformen und Verhaltensweisen. Es ist schließlich sehr wichtig, die persönlichen Werte und Meinungen mit professionellen, ethischen Anforderungen in Einklang zu bringen.

| | |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <p><i>Titel der Einheit 2:</i></p> <p>Beratungspraxis</p> | <p>EQR-Niveau: 4</p> <p>ECVET-Punkte: 36</p> |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|

| |
|----------------------------------------------------------------------------|
| <p>Lernergebnisse 1: Kommunikation mit Klientinnen und Klienten</p> |
|----------------------------------------------------------------------------|

| Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der allgemeinen Eigenschaften unterschiedlicher Zielgruppen. | <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende soziale Fähigkeiten und spezifische Fertigkeiten im Umgang schwieriger Zielgruppen • Kommunikative Fähigkeiten | <ul style="list-style-type: none"> • Gewährsein und Wertschätzung der Unterschiede der Klientinnen und Klienten in Bezug auf deren Persönlichkeit (Alter, Gesundheit, Bildung, Kompetenzen), Kultur, Nationalität. • Kompetenz der effizienten Kommunikation mit Klientinnen und Klienten |

- Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Identifikation schwieriger Umstände von Klientinnen und Klienten, die deren Fähigkeit der Entscheidungsfindung auf dem Berufsweg behindern (z.B. Gesundheit, Drogen, die Wohnsituation usw.) und Fähigkeit, sie an Spezialistinnen und Spezialisten zu verweisen
- Fähigkeit der Förderung individueller Initiativen in der Übernahme von Verantwortung für das Laufbahnmanagement

- Fähigkeit der Entwicklung angemessener Beratungsstrategien, die an die Eigenschaften der Zielgruppe angepasst sind



Lernergebnisse 2: **Coaching-Kompetenzen**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der Coaching-Techniken und deren Anwendung im Beratungsprozess, Wertschätzung für die Klientinnen und Klienten. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Darlegung von Informationen und Erteilen von Rat auf klare und verständliche Art und Weise • Fähigkeit, die Klientinnen und Klienten zu motivieren • Fähigkeit der Hilfestellung bei gleichzeitiger Unvoreingenommenheit | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Analyse der Bedürfnisse von Klientinnen und Klienten und der Vermittlung von Informationen, sodass sie davon profitieren. • Fähigkeit der Interpretation und Präsentation von Informationen derart, dass sie für die angesprochene Zielgruppe bzw. Einzelperson angemessen ist. • Fähigkeit, sich auf persönlicher Ebene nicht zu stark in die Probleme von Klientinnen und Klienten hineinziehen zu lassen, um Burnout zu vermeiden. |





Lernergebnisse 3: **Test- und Beurteilungen**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Kenntnis der existierenden und in der Bildungs- und Berufsberatung angewendeten Eignungs-/Kompetenztests und Interessentests.• Fähigkeit der Beurteilung von persönlichen Eigenschaften wie Eignung, Erfolg, Interessen, Werte und Charakterzüge | <ul style="list-style-type: none">• Fähigkeit, die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten zu analysieren• Fähigkeit der Befragung/des Durchführens von Interviews• Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Feststellung der Kompetenzen von Klientinnen und Klienten für Selbstständigkeit und Unternehmertum sowie die Fähigkeit, relevante Informationen zu geben• Fähigkeit der Durchführung von Eignungs-, Kompetenz- und Interessentests und der korrekten Interpretation der Ergebnisse sowie Erteilen von Rat auf der Grundlage dieser Ergebnisse• Computernutzung – effektive Durchführung von Beurteilungsmaßnahmen | <ul style="list-style-type: none">• Beurteilung der Bedürfnisse von Klientinnen und Klienten sowie Hilfestellung bei der Auswahl der erforderlichen Leistungen.• Fähigkeit der Unterscheidung zwischen der eigenen emotionalen Wahrnehmung der Bildungs- und Berufsberater/innen und deren analytischen Fähigkeit zur Hilfestellung für Klientinnen und Klienten auf rationale und realistische Weise mit dem Ziel, deren Selbsterkenntnis zu steigern, Karrierelösungen zu finden und Karriereentscheidungen zu treffen• Fähigkeit der Auswahl entsprechender Tests zur Hilfestellung für Klientinnen und Klienten zur Klärung ihrer Fähigkeiten, Stärken und Schwächen sowie Erkenntnisgewinn über ihre Bildungs- und Berufsplanung. |

- Bewusstsein über die Grenzen der Aussagekraft von Tests sowie die Fähigkeit der angemessenen Interpretation der Resultate – gegebenenfalls unter der Aufsicht von Psychologinnen/ Psychologen.



Lernergebnisse 4: **Job Matching und Stellenvermittlung**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der Möglichkeiten von Klientinnen und Klienten auf dem Arbeitsmarkt und die Fähigkeit, diese Kenntnisse in den Beratungsprozess zu integrieren • Kenntnis der formellen und informellen Bewerbungsverfahren • Kenntnis der nationalen und internationalen Vermittlungsmöglichkeiten • Kenntnis über die Möglichkeiten der Stellensuche • Grundlegende Kenntnisse über Angelegenheiten im Zusammenhang mit Unternehmertum wie Unternehmensgründung usw. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Vermittlung von Klientinnen und Klienten auf Stellen, wo ihre Bedürfnisse mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen zusammenpassen. • Fähigkeit der Filterung von Stellenangeboten gemäß den gemeinsam mit den Klientinnen und Klienten erarbeiteten Fähigkeiten und Ressourcen sowie die Fähigkeit, sie anzuleiten, wie sie selbst Stellenangebote filtern können. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Anwendung des breiten Wissens der Bildungs- und Berufsberater/ innen über bestehende Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und damit zusammenhängende Erfordernisse an Fertigkeiten/Kompetenzen, um in der Lage zu sein, die Klientinnen und Klienten auf Stellen zu vermitteln, wo ihre Bedürfnisse und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen mit den gegenwärtigen und zukünftigen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zusammenpassen. |







- Fähigkeit, hinsichtlich der derzeitigen und zukünftigen Stellenbewerbungsmethoden in Bezug auf die Branche, regionale Besonderheiten und tatsächliche Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt auf dem neuesten Stand zu bleiben und die Klientinnen und Klienten dahingehend mit Informationen zu versorgen, die an ihre individuelle Bewerbungsverfahren, Branchen und ihren persönlichen Hintergrund angepasst sind.

- Fähigkeit der Hilfestellung für Klientinnen und Klienten beim Erkennen und Interpretieren der in Stellenbeschreibungen angeführten, erforderlichen Kompetenzen und darauf aufbauend die Vermittlung auf Stellen, die mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen übereinstimmen.

- Fähigkeit der Übertragung ihres Wissens über das Job Matching auf Klientinnen und Klienten zur Unterstützung in der Arbeitssuche.

- Fähigkeit, Klientinnen und Klienten zu motivieren, Vermittlungsdienste in Anspruch zu nehmen





- Fähigkeit, die besonderen, für eine Selbstständigkeit erforderlichen Kompetenzen zu identifizieren

|  Lernergebnisse 5: Ethik | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der ethischen Standards und Verhaltensrichtlinien • Grundlegende Kenntnisse über ethische Fragen | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Anwendung und Einhaltung ethischer Standards im Beratungsprozess. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, in unterschiedlichen Beratungssituationen ethische Standards zu berücksichtigen und darüber zu reflektieren |

3.3. Persönlichkeit



Persönliche Kompetenzen und Fertigkeiten sind Teil eines umfassenden Kompetenzspektrums in einer Vielzahl beruflicher Standards für Bildungs- und Berufsberater/innen. Lernergebnisse der Einheit 3 konzentrieren sich nicht nur darauf, welches und wieviel Wissen Bildungs- und Berufsberater/innen besitzen, sondern auch auf ihre Persönlichkeit. Es ist weiters notwendig, die Bedeutung von Kompetenzen in der Problemlösung, Kommunikation, im Konfliktmanagement, Zeitmanagement und in der analytischen und kritischen Denkweise hervorzuheben. Einige persönliche Eigenschaften können als Erfolgskriterium für die Tätigkeiten von Bildungs- und Berufsberaterinnen und -beratern betrachtet werden. Zu diesen persönlichen Eigenschaften gehören Verantwortungsbewusstsein, Hartnäckigkeit, Unabhängigkeit, Innovationsfreude, Aufmerksamkeit und Verständnis.

| Titel der Einheit 3: | | EQR-Niveau: 4 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Persönlichkeit | | ECVET-Punkte: 45 |
|  Lernergebnisse 1: Persönliche Kompetenzen | | |
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören • Kenntnis und Anwendung der Körpersprache. | <ul style="list-style-type: none"> • Fertigkeiten im Zusammenhang damit, die Motivation von Klientinnen und Klienten und deren positive Einstellung zur Arbeit selbst in schwierigen | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, den Klientinnen und Klienten Möglichkeiten auf positive, aber realistische Art und Weise aufzuzeigen, um deren positive Motivation aufrechtzuerhalten. |



- Kenntnisse über die kulturellen Hintergründe und Unterschiede.

Zeiten und unter schwierigen Umständen aufrecht zu erhalten.

- Die Fähigkeit des positiven Denkens.
- Die Fähigkeit des aktiven Zuhörens
- Akzeptieren und Respektieren der Vielfältigkeit der Menschen.

- Fähigkeit, eine professionelle Distanz mit Klientinnen und Klienten aufrechtzuerhalten.

- Fähigkeit, höflich zu sein und Empathie zu zeigen. Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, die Aufmerksamkeit auf wichtige Aktivitäten zu lenken, die Veränderungen im Zeitplan gegebenenfalls zu identifizieren.

- Sensibilität für die nonverbalen Botschaften der Klientinnen und Klienten

- Fähigkeit, sich an Veränderungen und neue Erfahrungen anzupassen.



Lernergebnisse 2: **Zeitmanagement**



Kenntnisse

- Kenntnisse über die Erarbeitung eines flexiblen Zeitplans.
- Kenntnisse über die Verbesserung der Produktivität und das Erreichen der erwünschten Ergebnisse.











Fertigkeiten

- Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Planung und Organisation von Aktivitäten.
- Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, sich auf Aktivitäten zu konzentrieren, dringende Maßnahmen zu identifizieren und den Zeitplan gegebenenfalls zu ändern.



Kompetenzen

- Fähigkeit, den Unterschied zwischen dringend und wichtig zu definieren.

|  Lernergebnisse 3: Stress und Frustration | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der Arten von Stress und ihren Einfluss auf die Persönlichkeit • Kenntnis der charakterlichen Stärken und Schwächen im Zusammenhang mit Stress. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, mit Stress und Frustration umzugehen. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, Stress und Strategien zur Stressbewältigung zu definieren. • Fähigkeit, effizient mit Stress umzugehen. |
|  Lernergebnisse 4: Weiterentwicklung | | |
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Informationen über die sich wandelnden Trends in den unterschiedlichen Berufszweigen. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, die eigenen Grenzen zu erkennen und zu überwinden. • Fähigkeit, Situationen zu erkennen, in welchen andere SpezialistInnen benötigt werden, und Klientinnen und Klienten an sie zu verweisen. | <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein über die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Arbeit an sich selbst, um mit eigenen Schwächen umzugehen und sie zu überwinden. • Bereitschaft, neue Methoden und Instrumente auszuprobieren. • Bereitschaft zu lebenslangem Lernen |


3.4. Grundlegende Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und digitale Medien



Während die bisher angeführten Einheiten im Rahmen des QYC-Guidance-Projektes aktualisiert wurden, sind im folgenden Abschnitt Einheiten von Lernergebnisse zu finden, die wir vollständig neu entwickelt haben. Um Ratsuchende in der Auswahl, Beurteilung und Verwendung qualitativer IKT-Anwendungen zu unterstützen, müssen Berater/innen selbst mit den unterschiedlichen Typen von vorhandenen und neu entwickelten Hardwaregeräten vertraut sein, die für die Kommunikation, die Jobsuche, etc. genutzt werden. Genauso sollten sie bestens über die übliche Software und meist genutzten Betriebssystem Bescheid wissen. Die Nutzung von sozialen Me-



dien und verschiedenen Online-Werkzeuge sollten heutzutage in das Angebot der Bildungs- und Berufsberatung einbezogen werden. Lernergebnisse der Einheit 4 beschäftigen sich mit all diesen Themen, von grundlegenden Informationen über Hardwaregeräte bis hin zur Gestaltung von sozialen Netzwerken, Benutzerprofilen auf unterschiedlichen Plattform und der Nutzung von E-Learning-Möglichkeiten.

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Titel der Einheit 4:</i> | | EQR-Niveau: 4 |
| Grundlagen der IKT und digitalen Medien | | ECVET-Punkte: 22 |
|  Lernergebnisse 1: Hardware | | |
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der unterschiedlichen Arten von Hardware (z.B. PC, Laptops, Drucker usw.); • Kenntnis der wesentlichen Hardwarekomponenten und von deren grundlegenden Parametern; • Kenntnis der möglichen Netzwerkverbindungen – Kabel- und Drahtlosverbindung; • Kenntnis der neu aufkommenden Hardware und Geräte für Kommunikation, Unterhaltung und Jobsuche, die unter Jugendlichen beliebt sind: Smartphones, Tablets, tragbare Media Player, Kameras, Wearables; | <ul style="list-style-type: none"> • Korrektes Ein- und Ausschalten des Computers. • Ein- und Ausschalten von Druckern, Scannern, Monitoren, Kopfhörern, Mikrofonen und anderen ähnlichen Geräten; • Überprüfen der grundlegenden Parameter von Hardwarekomponenten – z.B. der freie Speicherplatz auf der Festplatte. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Verwendung bestehender Hardware. • Fähigkeit der Nutzung neu aufkommender Hardware und Geräte für Kommunikation, Unterhaltung und Jobsuche, die unter Jugendlichen beliebt sind. • Verbindung eines Computers mit dem Internet; |

|  Lernergebnisse 2: Software | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der am meisten verbreiteten Betriebssysteme; • Kenntnis der üblichen Software: <ul style="list-style-type: none"> - Textverarbeitungssoftware - Tabellenkalkulationssoftware und Präsentationssoftware - Bildbearbeitungssoftware - für das Abspielen von Videodateien - für das Abspielen von Audiodateien • Kenntnis der aktuellen Terminologie betreffend die digitale Mediensoftware; • Kenntnis der gängigen Dateiformate; | <ul style="list-style-type: none"> • Starten von Programmen; • Erstellen, Öffnen, Schließen, Speichern, Löschen, Auffinden und Lesen von Dateien; • Textverarbeitungs-kompetenzen; • Anwendung von Tabellenkalkulationssoftware und Präsentationssoftware. • Abspielen von Video- und Audiofiles; • Öffnen und einfaches Editieren von Bildern; • Anschluss ans Internet – Ein- und Ausschalten der Drahtlosverbindung; | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, mit den am meisten verbreiteten Betriebssystemen zu arbeiten und sich darin zurecht zu finden; • Fähigkeit, mit der am meisten verbreiteten Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations-, Präsentationssoftware, Software für das Abspielen von Video- und Audiodateien sowie für das Verarbeiten und Editieren von Bildern zu arbeiten; |
|  Lernergebnisse 3: Online-Tools zur Information, Kommunikation und zum Lernen | | |
|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der unterschiedlichen Browser; • Kenntnis der neu aufkommenden Software für Kommunikation, Unterhaltung und Jobsuche, die unter Jugendlichen beliebt sind; | <ul style="list-style-type: none"> • Öffnen und Schließen der Browser; • Eingabe, Ausstieg und Navigieren auf Websites; • Erstellen von Accounts für E Mails/soziale Netzwerke/Plattformen; | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, die am weitesten verbreiteten Onlinetools zur einfachen Information, Kommunikation und zum Lernen zu nutzen; |



- soziale Netzwerke: z.B. Facebook, Twitter, Tumblr, LinkedIn, Xing;
- Videoplattformen: z.B. YouTube;
- Online TV;
- Musikplattformen: z.B. Spotify;
- mobile Applikationen;
- Blogging;
- e Portfolio-Systeme: z.B. Behance;
- e Learning: z.B. in Moodle, Onlinekurse, Onlinetests;
- Tools für Online-Konferenzen: z.B. Skype;

- Kenntnis der grundlegenden Sicherheitsprobleme online: z.B. Fake-E Mails, Diebstahl persönlicher Daten;

- Erstellen eines Profils in einem sozialen Netzwerk;
- Erstellen, Öffnen und Senden von E Mails;

Methods for assessment:

- Game
- Test
- e-Portfolio

3.5. Selbstanleitung und Medienkompetenz



Bringt man Medienkompetenzen in die Selbstanleitung ein, kann man davon ausgehen, dass Jugendliche Informationen im Internet beurteilen, manipulierte Inhalte erkennen und die Möglichkeiten, die soziale Medien bieten, nutzen können. Lernergebnisse der Einheit 5 präsentieren alle notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die Berater/innen besitzen sollten, um jungen Menschen eine qualifizierte Berufsberatung anbieten zu können und ihr Selbstbewusstsein und ihre Sicherheit im Umgang mit Selbstanleitungstechniken und -strategien zu fördern.

Titel der Einheit 5:




Persönlichkeit

EQR-Niveau: 4

ECVET-Punkte: 27




Lernergebnisse 1: **Suche nach Informationen**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der verschiedenen Suchmaschinen, einschließlich Meta-suchmaschinen; • Kenntnis der unterschiedlichen Branchenverzeichnisse; • Kenntnis der verschiedenen Arten boolescher Logik: Volle boolesche Logik mit Nutzung von logischen Operatoren; implizierte boolesche Logik mit Stichwortsuche; boolesche Logik mit Suchformularterminologie. • Kenntnis der verschiedenen Probleme, die während der Suche auftreten können: zu viele / zu wenige Ergebnisse, Probleme mit dem Auffinden einer Homepage, Fehlermeldungen. | <ul style="list-style-type: none"> • Analytische Fertigkeiten • Anwendung der verschiedenen Arten boolescher Logik: Volle boolesche Logik mit Nutzung von logischen Operatoren; implizierte boolesche Logik mit Stichwortsuche; boolesche Logik mit Suchformularterminologie. • Lösen der unterschiedlichen Probleme, die während der Suche auftreten können: Fehlerbehebung. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, intelligent nach Informationen im Internet zu suchen. • Fähigkeit, eine angemessene Suchstrategie anzuwenden: Analyse des Themas; Auswahl der richtigen Suchmaschine; Suche nach Branchenverzeichnissen; Versuch der Anwendung der booleschen Logik. |



Lernergebnisse 2: **Beurteilung von Informationen**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der notwendigen Schritte in der Evaluation einer Website: <ul style="list-style-type: none"> - URL-Analyse - Autor und Aktualität der Informationen | <ul style="list-style-type: none"> • Kritisches Denken; • Schnelles Überfliegen von Informationen; • Erkennen von Fehlinformationen; | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit der Evaluation von im Netz veröffentlichten Informationen. |



- Qualität der Inhalte (Informationsquellen, Organisation der Informationen, Grammatik und Rechtschreibung, Grafik);
- Meinungen anderer: Links zur Seite, Verzeichnisse, Autor;
- Abschließende Gedanken: Ziel, Ton;

- Grundlegende Lesekompetenzen;
- Gründliches Lesen;
- Anwendung der Schritte für die Evaluierung einer Website.



Lernergebnisse 3: **Manipulation durch Information**



Kenntnisse

- Kenntnis der Modifikation von Informationen – Manipulation von Bildern/Fotos und Text;
- Kenntnis der „aggressiven“ Nutzung von Techniken im Internet: Behavioural Targeting, semantische Werbung, Spamdexing, Manipulation von E-Mails;



Fertigkeiten

- Auswahl und Beschreibung von Beispielen für manipulierte Informationen.



Kompetenzen

- Fähigkeit, manipulierte Informationen online und eine „aggressive“ Nutzung von Manipulationstechniken im Internet zu erkennen;



Lernergebnisse 4: **ePortfolio**



Kenntnisse

- Kenntnis von e Portfolios – Bestandteile, Arten, Ziele, bestehende Seiten für e-Portfolios;
- Kenntnis der Möglichkeiten von sozialen Netzwerken – Werbung und Rekrutierung, Engagement, Kontakte aufrechterhalten, Teilen mittels Medien;



Fertigkeiten

- Auswahl der richtigen Beispiele, die in ein e Portfolio/soziales Netzwerk übernommen werden können;
- Angemessene Organisation der Privatsphäre-Einstellungen von e Portfolios/Profilen in sozialen Netzwerken;



Kompetenzen

- Umsetzung einer schrittweisen Bildungs- und Berufsberatung unter Nutzung eines e Portfolios
 - Vertrautmachen und Arbeit mit e Portfolios,
 - Einführung von Jugendlichen in die Grundidee
 - Hilfestellung

- Kenntnis der Fragen im Zusammenhang mit der Privatsphäre und Sicherheitsrisiken in sozialen Netzwerken;

- Festlegung von Kommunikationsregeln
- Aufrechterhaltung von Kommunikation und Interaktion.

- Analyse von e Portfolios von Jugendlichen und Empfehlungen für Verbesserungen;

- Nutzung der Möglichkeiten von sozialen Netzwerken;

- Fähigkeit, die Nutzung dieser Seiten durch Jugendliche zu erkennen, zu beurteilen und darauf zu reagieren.

Methods for assessment:

- Game
- Test
- e-Portfolio

3.6. Selbstanleitung und Medienkompetenz für benachteiligte Jugendliche



Um benachteiligte Jugendliche in ihrer Karriereplanung unterstützen und ihnen helfen zu können sich dabei selbst anzuleiten, sollten Berater/innen zunächst ein allgemeines Wissen über benachteiligte Jugendliche besitzen, mit ihren persönlichen Problemen und Verhaltensauffälligkeiten. Sie sollten mit den Schlüsselfaktoren von Schulabbrüchen und mit ökonomischen und kulturellen Benachteiligungen vertraut sein, mit denen junge Menschen in ihrer Umgebung konfrontiert sind. In den Lernergebnissen der Einheit 6 werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vorgestellt, die für die Arbeit mit benachteiligten Jugendliche notwendig sind. Bildungs- und Berufsberater/innen sollten mit beliebten modernen Medien vertraut sein, die junge Menschen gerne nutzen. Sie können potenzielle Risiken des Schulabbruchs oder andere Probleme erkennen, indem sie sich mit dem Verhalten der Jugendlichen im Netz und mit ihren Profilen in sozialen Netzwerken befassen. Wichtig ist ebenso, ihnen leistbare Werkzeuge für moderne Medien und geförderte Schulungen zugänglich zu machen.



Titel der Einheit 5:

Selbstanleitung und Medienkompetenz für benachteiligte Jugendliche

(von Schulabbruch bedrohte Jugendliche sowie Jugendliche mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten und kulturellen Unterschieden)

EQR-Niveau: 4

ECVET-Punkte: 14



Lernergebnisse 1: Allgemeine Kenntnisse über benachteiligte Gruppen

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Kenntnis der Persönlichkeit und von Verhaltensproblemen bei Jugendlichen;• Kenntnis der unterschiedlichen Gruppen benachteiligter Jugendliche und ihrer Eigenheiten: Jugendliche mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mit kulturellen Unterschieden, vom Schulabbruch bedrohte, geografisch benachteiligte, physisch benachteiligte Jugendliche usw.• Kenntnis der Hauptfaktoren für einen Schulabbruch und deren Einfluss auf Jugendliche;• Kenntnis der Indikatoren für Schulabbruch;• Kenntnis der Indikatoren für das Vorhandensein von wirtschaftlichen Schwierigkeiten und kulturellen Unterschieden von Jugendlichen; | <ul style="list-style-type: none">• Kommunikative Fähigkeiten, die für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen typisch sind;• Analyse des Verhaltens von Jugendlichen in den diversen Gruppen benachteiligter Jugendlicher und deren Eigenheiten. | <ul style="list-style-type: none">• Fähigkeit des Erkennens von Jugendlichen, die bedroht sind oder benachteiligt;• Fähigkeit des Erkennens der Gründe und Faktoren, die dazu führen, dass Jugendliche eine bestimmte Benachteiligung haben; |

- Kenntnis der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und kulturellen Unterschiede, denen sich Jugendliche im jeweiligen Land/der jeweiligen Region/Stadt gegenübersehen usw.
- Kenntnis der Gesetzgebung und anderer Bestimmungen auf diesem Gebiet;

 Lernergebnisse 2: **Nutzung moderner Multimediainstrumente zum Erkennen potenzieller Risiken**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis bestehender attraktiver moderner Multimediainstrumente, welche die Motivation und das Engagement von vom Schulabbruch bedrohten Jugendlichen verbessern könnten – Ausbildungsspezifische e-Games, e Portfolios, interaktive Onlinetests; • Kenntnis bestehender moderner Multimediainstrumente für das Erkennen der potenziellen Bedrohung durch Schulabbruch; | <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für benachteiligte Jugendliche bei der Nutzung attraktiver moderner Multimediainstrumente: Einloggen/Ausloggen, Erstellung von Accounts und Profilen, Berufsorientierung durch Spiele und Tests, Hinaufladen/Herunterladen von Bildern und Informationen usw. | <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, die potenzielle Gefahr eines Schulabbruchs oder anderer Probleme über das Online-Verhalten von Jugendlichen erkennen – anhand ihres sozialen Netzwerkprofils oder e Portfolios; • Fähigkeit, die modernen Medien zur Motivation von Jugendlichen zu nutzen, die von Schulabbruch bedrohten sind – sie durch nicht formale digitale Aktivitäten aktivieren – ausbildungsspezifische e Games, e Portfolios, interaktive Onlinetests; |

 Lernergebnisse 3: **Kostengünstige Tools für moderne Medien und gestütztes Training**

|  Kenntnisse |  Fertigkeiten |  Kompetenzen |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|



- Kenntnis der existierenden kostengünstigen Hardware, Open-Source-Software und kostenlose Internetverbindungsmöglichkeiten zur Nutzung durch wirtschaftlich benachteiligte Jugendliche;

- Kenntnis von Möglichkeiten für gestütztes Training, die für wirtschaftlich benachteiligte Jugendliche geeignet sind: z.B. Ausbildungen, die durch Sozialeinrichtungen finanziert werden;

- Kenntnis der Möglichkeiten für ein Fernstudium, das für wirtschaftlich benachteiligte Jugendliche geeignet ist, die sich ein Leben in der Großstadt bzw. eine Fahrt dorthin nicht leisten können;

- Kenntnis der Möglichkeiten für eine Nutzung moderner Medien für Fernstudien, um wirtschaftliche Benachteiligungen zu überwinden – z.B. Projektbasierte Arbeit mit Skype und E Mail, oder per E Mail übermittelte Übersetzungen usw.

- Auswahl der geeigneten Tools für konkrete benachteiligte Klientinnen und Klienten;

- Passung der Bedürfnisse bestimmter Gruppen benachteiligter Jugendlicher mit bestehenden Möglichkeiten von gestützten Ausbildungen Fernstudien/Fernarbeit;

- Fähigkeit, kostengünstige Tools für moderne Medien und gestütztes Training zu empfehlen;

Methods for assessment:

- Game
- Test
- e-Portfolio

4. Fazit

In diesem Kapitel haben wir die Lernergebnisse durch Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert, die Bildungs- und Berufsberater/innen besitzen sollten, um junge Menschen in verschiedenen Situationen und Umgebungen und für unterschiedliche Ziele unterstützen zu können. Eines dieser Ziele ist es, Jugendliche in ihrem selbst angeleiteten Prozess der Berufsorientierung dabei zu helfen, Online Medientools zu verstehen, zu bedienen und zu nutzen.

Berater/innen müssen sich, aufgrund des raschen Wachstums von IT-Technologien, fortlaufend weiterentwickeln und selbst evaluieren können. Wenn sie nicht dazu fähig sind, diese Werkzeuge zu nutzen, können sie auf die Bedürfnisse junger Menschen kaum eingehen. Die Lernergebnisse, die in diesem Kapitel präsentiert werden, können genauso für die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsprogramme verwendet werden, die sich an Bildungs- und Berufsberater/innen für Jugendliche richten.

5. Anwendungsbeispiel

Bevor Berater/innen ein Online-Tool zur Selbstevaluierung ihrer eigenen Medienkompetenz nutzen, können sie anhand des folgenden Fragebogens, eine erste Selbsteinstufung ihres Kompetenzniveaus – bezogen auf die oben dargestellten Lernergebnisse – gemäß folgenden Ausprägungen durchführen: 1=schwach, 2=durchschnittlich, 3=stark, 4=sehr stark. Dadurch wird den Bildungs- und Berufsberaterinnen und -beratern ermöglicht, ihre Stärken und Schwächen in der Beratung zu erkennen, und sie können sich in der Folge auf jene Lernergebnisse konzentrieren, in denen eine Verbesserung der Kompetenzen am ehesten notwendig ist.

Bildung und Karriere

Kenntnisse in der Bildungs- und Berufsinformation und über dazugehörige Ressourcen sind für eine qualitativ hochwertige Beratung unerlässlich. Wichtig ist es dabei folgende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu zeigen:

1. Aus- und Weiterbildung, Beschäftigungstrends, Arbeitsmarktinformationen und -ressourcen.
_1 _2 _3 _4
2. Die Nutzung von computerbasierten Karriereplattformen und Berufsinfosystemen, um die Karriereplanung zu unterstützen.
_1 _2 _3 _4
3. Die Gestaltung von Karriereentwicklungsprogrammen in der Organisation in der er/sie arbeitet.
_1 _2 _3 _4
4. Beratungstheorien, -techniken und -modelle.
_1 _2 _3 _4
5. Supervisionsmodelle und -theorien.
_1 _2 _3 _4



Beratungspraxis

Kompetenzen in der Einzel- und Gruppenberatung werden als wesentlich betrachtet, um Beratungen effektiv durchführen zu können. Wichtig ist es dabei folgende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu zeigen:

6. Allgemeine Charakteristika unterschiedlicher Zielgruppen. Bewusstsein und Verständnis für persönliche (Alter, Gesundheit, Ausbildung, Fertigkeiten) und kulturelle Unterschiede und Unterschiede nationaler Herkunft.

_1 _2 _3 _4

7. Mit Klientinnen und Klienten kommunizieren und effektiv arbeiten.

_1 _2 _3 _4

8. Didaktische Methoden und ihre Anwendung im Beratungsprozess.

_1 _2 _3 _4

9. Persönliche Charakteristika wie Eignungen, Erfolge, Interessen, Werthaltungen und persönliche Eigenschaften evaluieren und Testergebnisse interpretieren.

_1 _2 _3 _4

10. Beschäftigungswünsche der Klientinnen und Klienten mit ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten matchen.

_1 _2 _3 _4

11. Ethische Standards und Verhaltensregeln, die für Bildungs- und Berufsberater/innen relevant sind, einhalten.

_1 _2 _3 _4

Persönlichkeit

Berater/innen sollten Kenntnisse und Fertigkeiten besitzen, um die Durchführung von Beratungen beurteilen und berufliche Fertigkeiten verbessern zu können. Als wesentlich erweisen sich dabei:

12. Persönliche Fähigkeiten, die für Bildungs- und Berufsberater/innen relevant sind.

_1 _2 _3 _4

13. Beratungstätigkeiten planen und durchführen.

_1 _2 _3 _4

14. Mit Stress und Frust umgehen.

_1 _2 _3 _4

15. Berufliche Weiterbildung.

_1 _2 _3 _4

Grundlegende Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und digitale Medien

Kenntnisse und Fertigkeiten sind für Berater/innen notwendig, wenn IKT und digitale Medien benützt werden, um Personen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Wichtig ist es dabei folgende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu zeigen:

16. Hauptkomponenten der Hardware und ihre wichtigsten Kenngrößen.

_1 _2 _3 _4

17. Die gebräuchlichsten Betriebssystemen und verfügbare Software.

_1 _2 _3 _4

18. Neu entwickelte Softwares für Kommunikation, Unterhaltung und Arbeitsuche, die unter Jugendlichen populär sind.

_1 _2 _3 _4

Selbstanleitung und Medienkompetenzen

Kenntnisse und Fertigkeiten erweisen sich als essentiell, um Selbstanleitungstechniken und -strategien zu benutzen. Wichtig ist es dabei folgende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu zeigen:

19. Verschiedene Suchmaschinen und Fachverzeichnisse.

_1 _2 _3 _4

20. Information im Internet beurteilen und manipulierte Inhalte erkennen.

_1 _2 _3 _4

21. E-Portfolio – Arten, Bestandteile, Verwendungszwecke und verfügbare E Portfolio-Seiten kennen.

_1 _2 _3 _4

22. Die Möglichkeiten nutzen, die soziale Netzwerke bieten.

_1 _2 _3 _4

Selbstanleitung und Medienkompetenzen für benachteiligte Jugendliche

In der Beratung von benachteiligten Jugendlichen sind Kenntnisse und Fertigkeiten in Themen, die die Jugend beeinflussen, unerlässlich. Wichtig ist es dabei folgende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu zeigen:

23. Verschiedene Gruppen benachteiligter Jugendlicher und ihre Besonderheiten.

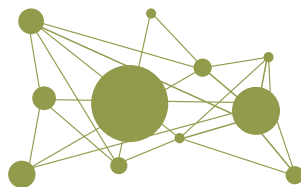
_1 _2 _3 _4

24. Vorhandene beliebte modern Medienwerkzeuge, die Jugendliche mit dem Risiko, die Schule abzubrechen, gerne nutzen und motivieren könnten.

_1 _2 _3 _4

25. Vorhandene günstige Hardwaregeräte, freie Software und freie Internetverbindungen, die ökonomisch benachteiligte Jugendlichen nutzen können.

_1 _2 _3 _4



Kapitel 4

Qualitätsindikatoren in Zusammenhang mit moderner Medienkompetenz



Schlüsselwörter

Qualitätsindikatoren, moderne Medienkompetenz, benachteiligte Jugendliche, Indikatorenmodell, Messung von Qualitätsindikatoren, fünf Schritte des Prozesses, Kontext, Input, Prozess, Output, Ergebnis

Ziele des Kapitels

Das Ziel dieses Kapitels ist es, **Qualitätsindikatoren im Prozess der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche** im Allgemeinen, und **benachteiligte Jugendliche** im Besonderen, vorzustellen, die mit **Selbstanleitung und moderner Medienkompetenz** in Verbindung stehen. In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über Qualitätsindikatoren (QI) auf Basis des Indikatorenmodells (IM) in Kombination mit dem 5-Schritte-Ansatz der Qualitätssicherung, der die folgenden Dimensionen umfasst: Kontext, Input, Prozess, Output und Ergebnis.

Inhalt des Kapitels

Das Kapitel beschreibt die Struktur der Qualitätsindikatoren und des Indikatorenmodells in Verbindung mit dem 5-Schritte-Ansatz der Qualitätssicherung. Die in Bezug auf moderne Medienkompetenz neu entwickelten QI werden vorgestellt. Zum Abschluss wird ein konkretes Beispiel angeführt, wie Daten zur Messung der QI erhoben werden können.

1. Einleitung

Heutzutage ist die Nutzung moderner Medien für die Informationsrecherche in der Bildungs- und Berufsberatung, zur Stellungsuche und -bewerbung, Vorbereitung von Lebensläufen usw., insbesondere unter jungen Menschen sehr üblich. Selbstanleitung ist dabei gängige Praxis. Für Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen stellt sich damit die Herausforderung, einerseits Leistungen, Angebote und Werkzeuge

für die Selbstanleitung und Entwicklung moderne Medienkompetenz zur Verfügung zu stellen und andererseits die Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter/innen dahingehend zu entwickeln, dass sie in der Lage sind diesen Selbstanleitungsprozess zu unterstützen.

In der Folge stellt sich die Frage, wie die Qualität dieser Leistungen sichergestellt und wie diese Qualität gemessen werden kann. Besonders die Messung der Qualität von Bildungs- und Berufsberatung spielt eine zunehmende Rolle in der Diskussion über die Effektivität von Bildungs- und Berufsberatung, was in vielen Ländern Europas sowohl eine praktische wie auch eine politische Frage ist.

In diesem Kapitel stellen wir verschiedene Indikatoren zur Beurteilung von Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung in Hinblick auf Selbstanleitung und Nutzung moderner Medien vor. Bei der Entwicklung der Indikatoren wurde besonderes Augenmerk auf deren Messbarkeit gerichtet. Deshalb gibt es zu jedem Indikator einen Vorschlag, wie dieser gemessen werden kann.

Der Aufbau der vorgeschlagenen Qualitätsindikatoren beruht auf dem systematischen 5-Schritte-Ansatz zur Qualität, der im Leonardo da Vinci-Projekt "Quality assurance in youth career consultancy" entwickelt wurde.

2. Qualitätsindikatoren

2.1. Terminologie der Qualitätsindikatoren

Der Begriff Qualität wird häufig und in unterschiedlichem Kontext verwendet, aber selten in einer klaren und wirklich exakten Bedeutung. In diesem Projekt definieren wir Qualität als Merkmale eines Systems (hier: Bildungs- und Berufsberatungssystem) und seiner Prozesse auf Basis von Standards. Diese Standards beschreiben, wann ein System oder Prozess auf erforderliche Weise funktioniert. Es hängt dabei allerdings immer von der jeweiligen Sichtweise verschiedener Systemteilnehmer/innen ab, was als erforderlich (und erwünscht) angesehen wird, was gut funktioniert und was verbessert werden könnte. Deshalb ist es notwendig oder jedenfalls hilfreich Standards zu definieren, über die sich zumindest die wichtigsten Systemteilnehmer/innen einig sind, und diese in einem Indikatorenmodell zu formalisieren.

Wenn wir also von „der Arbeit an Qualität“ sprechen, sollten wir uns der unterschiedlichen Einflüsse auf die Qualität und der verschiedenen Ziele unterschiedlicher Teilnehmer/innen im System bewusst sein. Wir sollten wissen, welches Level/welchen Standard wir erreichen wollen und wie man identifizieren kann, was in den Systemen und Prozessen gut funktioniert, was verbessert werden kann und wie man die Erreichung der Standards messen kann.



In der Praxis bedeutet das, dass wir zur Identifizierung von Qualität in verschiedenen Bereichen der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche Indikatoren verwenden. Vereinfacht stellen Indikatoren Kennzeichen im Sinne von Identifikationsmerkmalen für einen Umstand, eine Entwicklung oder ein Ereignis dar. In diesem Handbuch definieren wir Indikatoren als Zeichen für das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein einer speziellen Qualität. Eine Eigenschaft von Qualitätsindikatoren ist ihre Messbarkeit. Sie können dabei sowohl für quantitative als auch für qualitative Kennzeichen stehen. Ihre Messbarkeit hängt vor allem von ihrer Gestaltung ab.

2.2. Indikatorenmodell

Im Rahmen des von SCAS koordinierten Projektes "Quality assurance in youth career consultancy" wurde ein Indikatorenmodell entwickelt, das die Besonderheiten des Qualitätssicherungsprozesses im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung widerspiegelt.

In diesem Ansatz unterscheiden wir zwischen harten und weichen Qualitätsindikatoren. **Harte Indikatoren** beziehen sich direkt auf konkrete/materielle Ziele; sie sind definitiv quantifizierbar, weil sie mit konkreten Ergebnissen verbunden sind. Solche Indikatoren können meist in Zahlen ausgedrückt werden, z.B. eine Bildungs- und Berufsberatungseinrichtung verfügt über eine für den Bereich Selbstanleitung und modernen Medienkompetenz zuständige Person. Um diesen harten Indikator zu messen, kann die Anzahl der zuständigen Mitarbeiter/innen in der Beratungseinrichtung gezählt werden. Sind eine oder mehrere zuständige Personen vorhanden, ist der Qualitätsstandard erreicht. Ein weiteres Beispiel für einen harten Indikator ist die Rate der in Beschäftigung vermittelten Jugendlichen nach Absolvierung einer Beratung durch eine/n Bildungs- und Berufsberater/in. Diese rechnerischen Attribute machen harte Indikatoren meist leichter überprüfbar als weiche.

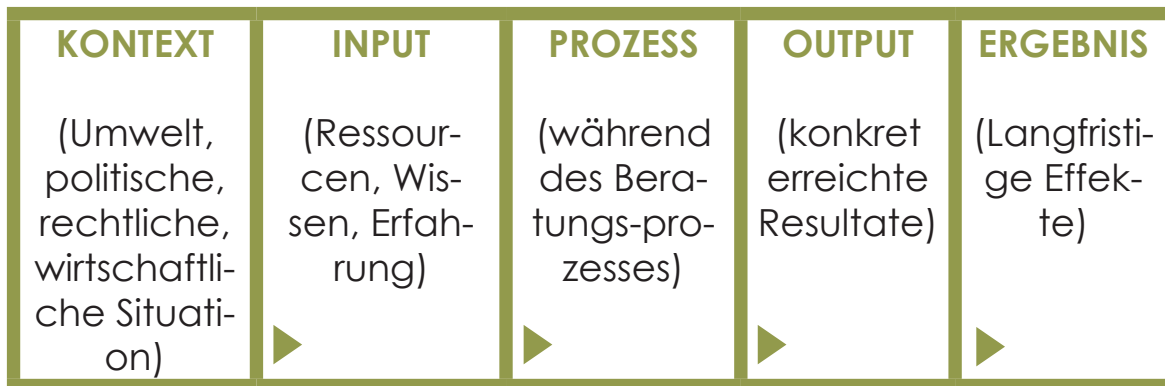
Weiche Indikatoren beziehen sich häufig auf weniger greifbare qualitative Ziele. Sie sammeln Informationen über weiche Ergebnisse wie z.B. persönliche Entwicklung, Kompetenzen oder Motivation. Ein weicher Indikator ist z.B. die Kompetenz eines Beraters/einer Beraterin Jugendliche über moderne Mediennutzung zu beraten. Weiche Indikatoren erlauben einen tieferen Einblick in Prozesse der Bildungs- und Berufsberatung, weil sie ein umfassenderes Bild der Fortschritte von Klientinnen und Klienten z. B. hinsichtlich steigender Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen. Die Messung weicher Indikatoren ist allerdings oft eine Herausforderung, weil diese nicht direkt quantifizierbar sind und zusätzliche indirekte Indikatoren benötigt werden, um diese in Zahlen auszudrücken. In unserem Beispiel könnten wir die Kompetenz eines Beraters/einer Beraterin Jugendliche über die Nutzung moderner Medien zu beraten durch die Zahl der modernen Medienanwendungen messen, die der/die Berater/in selbst aktiv nutzt.

Das Indikatorenmodell berücksichtigt auch die Bedeutung des Blicks auf organisatorische Aspekte der Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung. Das Modell unterscheidet daher zwischen System- und Prozessindikatoren. Im Projekt "Quality assurance in youth career consultancy" werden Systemindikatoren als „räumliche Kapazitäten und Qualität und Quantität der Ausstattung“ sowie „Anwendungen und Werkzeuge, um eine umfassende Bildungs- und Berufsberatung anbieten zu können“ beschrieben. Prozessindikatoren beziehen sich auf „flexible Programme, die einen kontinuierlichen Fortschritt im Wissenserwerb ermöglichen“ und „auf den Entwicklungsstand junger Menschen maßgeschneiderte Beratungsangebote“. (QA Manual, 2008)

2.3. 5-Schritte-Ansatz

Die von uns entwickelten Qualitätsindikatoren wurden in fünf Prozessschritte der Bildungs- und Berufsberatung strukturiert. Dabei wurde der 5-Schritte-Ansatz des Projekts "Quality assurance in youth career consultancy" von SCAS zugrunde gelegt.

5-Schritte-Ansatz der Qualität



(QA Manual, 2008)

Die erste Dimension, der Kontext, beschreibt die wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Kräfte, die auf den Bildungs- und Berufsberatungsprozess Einfluss nehmen, aber außerhalb dessen direkter Kontrolle sind. In Bezug auf die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung und modernen Medienkompetenz umfasst der Kontext die Verfügbarkeit von Literatur, Materialien und Anwendungen, Netzwerke und Kontakte und eine Strategie zur Verbesserung der Qualität des Bildungs- und Berufsberatungsprozesses im Bereich der modernen Medienkompetenz.

Schritt zwei, der Input, kann – im Gegensatz zum Indikator Kontext – nur von den Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung beeinflusst werden. Inputindikatoren beinhalten Informationen über finanzielle und technische Ressourcen und Humanressourcen, die das Ziel verfolgen, den Beratungsansatz in Hinblick auf moderne Medienkompetenz weiterzuentwickeln. Inputindikatoren umfassen z.B. die erforderliche IKT für die Beratungsleistung, sowohl für den/die Berater/in, um mit modernen Medien zu experimentieren und sie zu nutzen, als auch für die Klientinnen und Klienten zur Selbstanleitung. Andere Indikatoren sind beispielsweise eine für die Nutzung moderner Medien verantwortliche Person oder die Kompetenz der Beratungspersonen, in Hinblick auf Selbstanleitung und Medienkompetenz beraten zu können.

Indikatoren der dritten Stufe beziehen sich auf den Prozess, der Inputs in Outputs transferiert. Prozessindikatoren umfassen den eigentlichen Bereich der Beratungsleistungen, die Interaktion zwischen den Beratungspersonen und den Klientinnen und Klienten, wenn sie zu Beratungsgesprächen zusammen kommen und Themen der Laufbahnentwicklung besprechen. Die Indikatoren umfassen zum Beispiel die Fähigkeit eines Beraters/einer Beraterin einem Klienten/einer Klientin zu zeigen, wie er/sie durch die Nutzung moderner Medien einen Job finden kann, die Organisation der Arbeit und der räumlichen Ressourcen, um die Implementierung von Medienkompetenz und Selbstanleitung zu ermöglichen oder die Bereitstellung von Weiterbildungsprogrammen für Bildungs- und Berufsberater/innen.



Outputindikatoren beziehen sich auf das unmittelbare Resultat des Bildungs- und Berufsberatungsprozesses. Sie können direkt durch die Qualität des Inputs und den Ablauf des Beratungsprozesses beeinflusst werden. Somit kann festgestellt werden, dass Outputindikatoren direkte Resultate der Beratungstätigkeit sind, beispielsweise eine verbesserte Selbstanleitungskompetenz, die Klientinnen und Klienten nach der Beratung zeigen. Ein anderer, eher quantitativer Indikator ist die Anzahl an Klientinnen und Klienten, die eine Job finden, indem sie ihre neu gewonnene Medienkompetenz nutzen.

Im Kontrast zum Output beziehen sich Ergebnisindikatoren (Outcome) auf die langfristigen Effekte von Beratungsprozessen im Bereich moderner Medienkompetenz, etwa auf den Erfolg der Klientinnen und Klienten am Arbeitsmarkt. Während Outputindikatoren die unmittelbaren Resultate des Beratungsprozess im Auge haben, können Ergebnisindikatoren als mehr indirekte Ergebnisse verstanden werden, weil diese auch durch andere Faktoren mit beeinflusst werden und damit schwieriger zu messen sind. Ein Beispiel für einen solchen Indikator soll das verdeutlichen: Medienkompetenz kann einem Klienten/einer Klientin helfen einen passenden oder einen besser bezahlten Job zu finden und diesen auch längerfristig zu behalten.

2.4. Messung der Qualitätsindikatoren

Qualitätsindikatoren sollten messbar sein, aber warum? Es gibt verschiedene Gründe, die zeigen, wie sich die Messung von Qualitätsindikatoren auf die Struktur und den Prozess der Bildungs- und Berufsberatung auswirken können:

- ◆ Die Messung von Qualität ist wichtig für die Beurteilung des Fortschritts der Klientinnen und Klienten und der Implementierung geplanter Ziele in Bezug auf moderne Medienkompetenz.
- ◆ Es ist wichtig, weil es die Möglichkeit einschließt, die Leistungserbringung der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche laufend zu kontrollieren.
- ◆ Es unterstützt den Prozess der Zielplanung und der Übereinkunft über Ziele. Macht die Zielerreichung sichtbar.
- ◆ Es kann hilfreich bei der strategischen Planung und Organisationsentwicklung sein.

Als Ergebnis der Messung in einem Prozesskreislauf, können Zielsetzungen der Organisation und Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert und weiterverfolgt werden und die Performance kann mit internen und externen Standards verglichen werden. Im Rahmen des Projekts "Quality assurance in youth career consultancy" wurden drei Schritte im Messprozess unterschieden: Der erste Schritt ist die Messung der durchgeführten Aktivitäten, also der tatsächlich verrichteten Tätigkeiten, zum Beispiel persönliche Beratungsgespräche oder Informationsveranstaltungen. Als zweiten Schritt beschreiben die Ergebnisse den Prozess der Bewertung der ausgeführten Aktivitäten und ihrer unmittelbaren Resultate. Schließlich lassen sich die Effekte von den Ergebnissen unterscheiden. Ein Projekt kann durchaus gute Resultate liefern, aber keine längerfristigen Effekte (Wirkungen) im Beratungsprozess zeigen. Zum Beispiel können Kompetenzen entwickelt worden sein, die aber bei Beraterinnen und Beratern nicht gefestigt sind.

3. Qualitätsindikatoren in Bezug auf moderne Medienkompetenz

Zur Präsentation der entwickelten Qualitätsindikatoren verwenden wir folgende Darstellungsweisen:

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------|-----------|--------------------------------|----------------------------------------|
| | | | |

Die erste Spalte beschreibt den Namen des Qualitätsindikators (QI), gefolgt von der Messeinheit und der Methode der Messung, die beschreibt, wie Belege/Informationen für die Erfüllung der Qualität gesammelt werden. Die letzte Spalte zeigt den Grenzwert, der bezeichnet, welches Niveau erreicht sein muss, damit das Niveau des QI als zufriedenstellend angesehen wird.

Die unterschiedlichen Indikatoren sind einerseits nach den Stufen des „5-Schritte-Ansatzes“ strukturiert und andererseits nach dem spezifischen Thema des Indikators. Unter 3. finden Sie auch Indikatoren mit speziellem Fokus auf moderner Medienkompetenz für benachteiligte Jugendliche.

Einführend finden Sie hier einige grundlegende Erklärungen zu den verschiedenen Elementen eines Indikators.

Der **Name des Qualitätsindikators** definiert wenig überraschend jeden Indikator kurz. Die Spalte **Einheiten** beschreibt die Dimension(en) in der (in denen) der Indikator gemessen werden kann, entweder in qualitativer oder in quantitativer Form. Das kann zum Beispiel die Anzahl verfügbarer Ausstattung wie Computer oder der Zugang zum Internet im Beratungszentrum sein. Die **Messung/Sammlung von Belegen** beschreibt die Methoden, mit der die Einheiten gemessen werden. Die Einheiten können beispielsweise durch das Überprüfen und Zählen der verfügbaren Computerarbeitsplätze oder Internetzugänge gemessen werden. **Grenzwerte/zufriedenstellendes Niveau**, die letzte Spalte, verdeutlicht das Level, das erreicht werden sollte, um die Erfüllung des jeweiligen Qualitätsindikators auf zufriedenstellendem Niveau zu belegen. In unserem Beispiel könnte der Grenzwert das Vorhandensein (oder Nicht-Vorhandensein) eines Internetzugangs oder die Verfügbarkeit eines Computerarbeitsplatzes pro Berater/in sein.

3.1. Kontext



3.1.1. Strategie der Modernisierung

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Verfügbarkeit einer nationalen oder lokalen Strategie zur Modernisierung der Bildungs- und Berufsberatung. | Ja/Nein | Analyse der nationalen Politik und Richtlinien hinsichtlich der Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung. | Ja. (Mindestens der/die Leiter/in des Zentrums ist sich einiger strategischer Maßnahmen bewusst und hat Zugang zu relevantem Material und Analysen.) |

3.1.2. Netzwerke, Kontakte zu Institutionen, Organisationen und Expertinnen und Experten

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Netzwerke, Kontakte mit Institutionen, Organisationen und Expertinnen/Experten auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz und erhöhter Sicherheit im Netz. | Anzahl der Kooperations- oder Partnerschaftsvereinbarungen | Vereinbarungen mit Kooperationspartnern | Mindestens eine Partnerschaft mit einer Institution/Organisation/einem Experten/einer Expertin auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz. |

3.1.3. Literatur, Materialien, Fragebögen, Tools, Selbstevaluierungs- und E-Learning-Programme

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Vorhandene Literatur, Materialien, Umfragen und Tools, Selbstevaluierung und e Learning- | Anzahl / Umfang der aktuellen - Literatur (Umfragen, Anleitungen/ | Sichtung der Bibliothek und Computerdatenbank zur Auffindung relevanter Literatur und Umfragen. | Mindestens ein Selbstevaluierungstool und e Learning-Programm mit |

Programme mit Bezug zu moderner Medienkompetenz für Bildungs- und Berufsberater/innen.

Sachbücher zu moderner Medienkompetenz und Selbstanleitung)
 - Tools für die Selbstevaluierung
 - e Learning-Programme

Überprüfung des Angebots an zur Verfügung stehenden Instrumenten zur Selbstevaluierung und e Learning-Programmen.

Fokus auf moderne Medienkompetenz und Selbstanleitung.
 Eine Paket von fünf bis zehn Quellen (Druckwerke oder E-Books) über Umfragen und schriftliche Anleitungen.

3.2. Input



3.2.1. IKT und Medienausstattung für die Berater/innen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Die jeweilige Stelle verfügt über die erforderliche IKT und Medienausstattung, die es den Berater/innen ermöglicht, moderne Medien zu testen und in der Praxis einzusetzen. | Anzahl der Computer (nicht älter als 5 Jahre)/Anzahl der Berater/innen * 100 (%) | Überprüfung der buchhalterischen Verzeichnisse auf Ausstattung und Abschreibungsraten. | 100% (Mindestens ein Computer pro Berater/in.) |
| | Internetzugang Anzahl der mobilen Geräte (Tablets, Smartphones) /Anzahl der Berater/innen * 100 (%) | Vertrag/Rechnung mit einem Internetprovider Überprüfung der buchhalterischen Verzeichnisse auf Ausstattung und Abschreibungsraten. | Ja 50% (Mindestens die Hälfte der Berater/innen nutzen mobile Geräte im Zentrum.) |



3.2.2. Verantwortliche Person für Selbstanleitung und moderne Medien

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Die jeweilige Stelle verfügt über eine/n Verantwortliche/n auf dem Gebiet der Selbstanleitung und Nutzung moderner Medien (verantwortlich für die Koordinierung, Einleitung von Aktivitäten, Schulungsangebote und den Innovationsprozess). | Anzahl der Verantwortlichen. Regelmäßigkeit der Evaluierungen und Schulungen, die der/die Einzelne durchführt. | Überprüfung der Arbeitsplatzbeschreibung des/der Verantwortlichen. Interview mit dem/der Einzelnen. | Ein/e Verantwortliche/r mit einer angemessenen Arbeitsplatzbeschreibung im Zentrum. |

3.2.3. IKT und Medienausstattung für Selbstanleitung

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Die jeweilige Stelle verfügt über die erforderliche IKT und Medienausstattung, um den Klientinnen und Klienten Selbstanleitungsaktivitäten im Zentrum zu ermöglichen. | Anzahl der Computer (nicht älter als 5 Jahre)/ Anzahl der BesucherInnen pro Stunde * 100 (%) Drahtloser Internetzugang Anzahl der mobilen Geräte (Tablets) zur Nutzung durch die Klientinnen und Kunden/Anzahl der BesucherInnen pro Stunde * 100 (%). | Überprüfung der buchhalterischen Verzeichnisse auf Ausstattung und Abschreibungsraten. Vertrag/Rechnung mit einem Internetprovider Überprüfung der buchhalterischen Verzeichnisse auf Ausstattung und Abschreibungsraten. | Mindestens 80% der BesucherInnen pro Stunde haben Zugang zu einem Computer in einer Selbstbedienungszone. Ja Mindestens 80% der BesucherInnen pro Stunde können mobile Geräte (Tablets) nutzen. |

3.2.4. Anwendungen und spezialisierte Programme um Klientinnen und Klienten zu beraten und zu trainieren

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vorhandensein von Tools und spezialisierten Programmen zur Schulung und Anleitung von Klientinnen und Klienten auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz mit Bezug auf Selbstanleitung. | Anzahl und Inhalte der für die Schulung in moderner Medienkompetenz eingesetzten IKT-Tools und Methoden. | Überprüfung und Zählung der spezialisierten Tools und Methoden zur Unterstützung der Klientinnen/Klienten bei der Entwicklung ihrer modernen Medienkompetenz. | Mindestens ein Schulungswerkzeug bzw. programm für <ul style="list-style-type: none"> - Suchstrategien - die Evaluation von Informationen - die Manipulation durch Informationen - die Sicherheit im Netz - e Portfolios - Social-Media-Profile |

3.2.5. Beratungskompetenz der Bildungs- und Berufsberater/innen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Angemessene Kompetenzen des Beratungspersonals bei der Beratung in Bezug auf Selbstanleitung und moderne Medienkompetenz. Kenntnis der <ul style="list-style-type: none"> - Suchstrategien - die Evaluation von Informationen - die Manipulation durch Informationen - die Sicherheit im Netz | Anzahl der kompetenten Berater/innen Anzahl der Berater/innen, die selbst soziale Netzwerke nutzen. | Dokumente/Zertifikate, die formelle/nicht formelle Qualifikationen belegen Dokumente/Zertifikate, die eine Verbesserung der Qualifikationen belegen Selbstanalyse und Reflexion durch das Beratungspersonal Registrierungsrate in sozialen Netzwerken. | Mindestens ein/e von drei Berater/innen sollte diese Kompetenzen belegen können. Ein/e von drei Berater/innen sollte den Abschluss einer Weiterbildung mit einem Zeugnis belegen können, die nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Von jedem/jeder Berater/in einmal pro Jahr durchgeführt. |



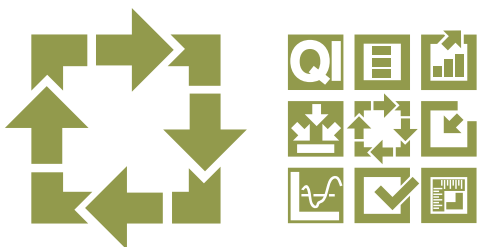
- die Nutzung sozialer Netzwerke

Die Hälfte der Berater/innen sollte in mindestens einem sozialen Netzwerk registriert sein.

3.2.6 Website des Beratungszentrums

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vorhandensein von Tools und spezialisierten Programmen zur Schulung und Anleitung von Klientinnen und Klienten auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz mit Bezug auf Selbstanleitung. | Anzahl und Inhalte der für die Schulung in moderner Medienkompetenz eingesetzten IKT-Tools und Methoden. | Überprüfung und Zählung der spezialisierten Tools und Methoden zur Unterstützung der Klientinnen/Klienten bei der Entwicklung ihrer modernen Medienkompetenz. | Mindestens ein Schulungswerkzeug bzw. Programm für <ul style="list-style-type: none"> - Suchstrategien - die Evaluation von Informationen - die Manipulation durch Informationen - die Sicherheit im Netz - e Portfolios - Social-Media-Profile |

3.3. Prozess



3.3.1. IKT Kenntnisse der Berater/innen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Grundlegende IT Kenntnisse der Berater/innen | Anzahl der Berater/innen mit grundlegenden IT Kenntnissen in %. | Fragebögen über grundlegende Kenntnisse der Hardware und Software | Mindestens 90% der Berater/innen. |

(grundlegende Hardware und Software).

(wie Computerports, grundlegende Textverarbeitung usw.).

Fokusgruppen (Durchführung von bestimmten grundlegenden IT Aufgaben).

3.3.2. Fähigkeit der Berater/innen Ratsuchenden zu vermitteln, wie sie bei der Jobsuche moderne Medien verwenden

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Die Berater/innen sind in der Lage, Beispiele dafür zu geben, wie die Klientinnen/Klienten einen Arbeitsplatz unter Nutzung moderner Medien finden können, z.B. durch Verweis auf bestehende e Portfolio-Systeme, soziale Netzwerke und Beispielprofile. | Anzahl der Berater/innen, die in der Lage sind, Beispiele für die Nutzung moderner Medien in der Stellensuche aufzuzeigen. | Beobachtung des Beratungsprozesses Feedback und Evaluierung der Beratungsleistungen durch Klientinnen/Klienten | Mindestens eine/r von drei Berater/innen ist in der Lage, Beispiele zu geben und aufzuzeigen, wie die Klientinnen/Klienten die modernen Medien für ihre Stellensuche nutzen können. |

3.3.3. Implementierung von moderner Medienkompetenz und Selbstanleitung

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Der/die Leiter/in organisiert die Arbeit und den Platz derart, dass die Implementierung moderner | Vorhandensein von Konzepten/ Ansätzen/ internen Regeln zur Einführung moderner IKT in der Arbeit des Zentrums. (2 Punkte) | Überprüfung und Zählung der verfügbaren Arbeitsplätze, Tools und Angebote für die Selbstanleitung. | Mindestens 3 Punkte. |



Medienkompetenz und Selbstanleitung ermöglicht wird.

Vorhandensein von Arbeitsplätzen/Labors für die Anwendung moderner IKT-Tools. (1 Punkt)

Vorhandensein von Möglichkeiten für die BeraterInnen zur Verbesserung ihrer Qualifikationen. (1 Punkt)

Dokumente/Zertifikate, die die Kompetenzen des Beratungspersonals belegen

Feedback durch das Beratungspersonal

Überprüfung und Evaluierung von Projekten und Programmen auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz und Selbstanleitung.

3.3.4. Aktuelle Beratungsmethoden

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Der Beratungsprozess umfasst einige moderne Beratungsmethoden – das eine Portfolio, Eignungstests usw. | Der Anteil an Beratern/innen, die diese Methoden anwenden. | Fragebögen für Berater/innen. Beobachtung des Beratungsprozesses. | Mindestens 50%. |

3.3.5. Datenbanken über Klientinnen und Klienten, Organisationen und Unternehmen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Pflege einer modernen Datenbank für die Verarbeitung der Informationen | Die Qualität der Inhalte und die Benutzerfreundlichkeit der modernen | Überprüfung der Qualität der Datenbank in Bezug auf die erforderlichen | Zufriedenstellend. |

(Statistiken, Analysen, Monitoring) über die Klientinnen/Klienten, Organisationen, Betriebe usw.

Datenbank für die Verarbeitung der relevanten Informationen. (Sehr gut/Zufriedenstellend/Nicht zufriedenstellend)

Prozesse und Informationen (Fokusgruppe).

Planung der Implementierung einer modernen Datenbank.

3.3.6. Weiterbildungsprogramme für Berater/innen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bereitstellung eines Weiterbildungsprogramms für die Berater/innen auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz. | Anzahl der Programme | Überprüfung des Veranstaltungsprogramms auf die angebotenen Weiterbildungen. | Mindestens ein regelmäßiges internes oder externes Programm wird den Berater/innen angeboten. |

3.4. Output



3.4.1. Verbessertes Level an Selbstanleitungs-Kompetenzen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Die Klientinnen/Klienten zeigen ein verbessertes Leistungsniveau in Bezug auf Selbstanleitungs-kompetenzen. | Anzahl der Klientinnen/Klienten, die in ihren Recherchen die boolesche Logik anwenden. | Spezialisierte Tools oder Methoden, die den Fortschritt der Klientinnen/Klienten belegen. | Mindestens jede/r zweite Klient/in sollte eine verbesserte Leistung in Bezug auf die Selbstanleitung aufweisen. |



| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Anzahl der Klientinnen/Klienten, die e Portfolios nutzen. | Feedback durch Klientinnen/Klienten | Mindestens jede/r zweite Klient/in sollte e Portfolios oder berufsbezogene Social-Media-Netzwerke in den Selbstanleitungsaktivitäten nutzen. |
| Anzahl der Klientinnen/Klienten, die Social-Media-Profile in berufsbezogenen Netzwerken nutzen. | Die Berater/innen zeichnen die Leistungen und den Fortschritt der Klientinnen/Klienten auf. | |
| | Anzahl der Anmeldungen für e Portfolios und berufsbezogene Netzwerke | |

3.4.2. Anzahl der Klientinnen und Klienten, die durch die Nutzung moderner Medienkompetenz einen Job gefunden haben

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Anzahl der Klientinnen/Klienten die durch Anwendung moderner Medienkompetenz eine Stelle gefunden haben. | Anzahl der erfolgreichen Klientinnen und Klienten/Gesamtzahl der Klientinnen und Klienten (%) | Feedback durch Klientinnen/Klienten | 70% der Klientinnen/Klienten sollten durch Anwendung moderner Medienkompetenz eine Stelle finden. |

3.5. Ergebnis



3.5.1. Auswirkung von Medienkompetenz auf das Finden passender und langfristiger Beschäftigung

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------|-----------|--------------------------------|----------------------------------------|
| | | | |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Medienkompetenzen haben die Klientinnen/Klienten dabei unterstützt, einen für sie passenden Arbeitsplatz zu finden, und sie haben es geschafft, ihn zu behalten.</p> | <p>Anzahl der Klientinnen und Klienten/Gesamtzahl der Klientinnen und Klienten (%)</p> | <p>Arbeitsmarktstatistiken</p> <p>Umfragen unter Klientinnen/Klienten</p> <p>Studien zur Beschäftigung der Klientinnen/Klienten sowie die von ihnen angewendeten Suchstrategien</p> <p>Feedback durch Klientinnen/Klienten</p> | <p>70% der Klientinnen/Klienten sollten einen passenden Arbeitsplatz finden und es schaffen, ihn zu behalten.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3.5.2. Auswirkung moderner Medienkompetenz auf das Finden besser bezahlter Beschäftigung

| <p>Bezeichnung des QI</p> | <p>Einheiten</p> | <p>Messung / Sammlung von Belegen</p> | <p>Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Medienkompetenzen haben die Klientinnen/Klienten dabei unterstützt, einen Arbeitsplatz mit besserer Entlohnung zu finden.</p> | <p>Anzahl der Klientinnen und Klienten/Gesamtzahl der Klientinnen und Klienten (%)</p> | <p>Arbeitsmarktstatistiken</p> <p>Umfragen unter Klientinnen/Klienten</p> <p>Studien zur Beschäftigung der Klientinnen/Klienten sowie die von ihnen angewendeten Suchstrategien</p> <p>Feedback durch Klientinnen/Klienten</p> | <p>70% der Klientinnen/Klienten sollten einen Arbeitsplatz mit besserer Entlohnung finden.</p> |



4. Qualitätsindikatoren zur Selbstanleitung und modernen Medienkompetenz sowie in bezug auf benachteiligte Jugendliche

Während sich die oben angeführten Qualitätsindikatoren auf moderne Medienkompetenz in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche im Allgemeinen beziehen, stellen die nachfolgenden Indikatoren Aktivitäten in diesem Zusammenhang in den Mittelpunkt, die im Besonderen benachteiligte Jugendliche betreffen. Wir haben fünf Indikatoren entwickelt, die sich auf die Schritte Input, Prozess und Output beziehen

4.1. Bereitstellung spezialisierter Angebote/Programme für die Beratung und Schulung von benachteiligten Personen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bereitstellung von spezialisierten Dienstleistungen/ Programmen zur Schulung und Beratung von Personen mit Benachteiligungen auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz mit Bezug auf Selbstanleitung | Anzahl/Vorhandensein von spezialisierten Programmen/ Tools Anzahl der kompetenten Berater/innen | Umfragen über die spezialisierten Programme/Kurse zur Medienkompetenz von Jugendlichen mit Benachteiligungen Das Portfolio spiegelt die bereitgestellten speziellen Leistungen wider | Kenntnis von mindestens einem Programm/ Kurs zur Schulung der Medienkompetenz in der Region des Zentrums. |

4.2. Zugangsmöglichkeiten zu Schulungsprogrammen/Kursen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildungsprogrammen/ kursen auf dem | Anzahl der Zugangsmöglichkeiten Anzahl der Finanzierungsmöglichkeiten | Die Angebotspalette/ die Datenbank spiegelt die Zugangsmöglichkeiten wider | - Anbindung des Zentrums an den öffentlichen Verkehr, günstige Parkmöglichkeiten |

Gebiet der Selbstanleitung und modernen Medienkompetenz – besonders für die Finanzierung der Ausbildung.

Die Angebotspalette/die Datenbank spiegelt die Finanzierungsmöglichkeiten wider

Evaluierung des Zugangs hinsichtlich
 a) Standort: Verkehrsanbindung, Lage am Land oder in der Stadt, Öffnungszeiten, barrierefreier Zugang
 b) Schulungsservice: mehrsprachige Ausbildungsprogramme

- Günstige Preise/kostenfreier Zugang
- Möglichkeiten, das Zentrum während des Tages oder am Abend aufzusuchen (nach der Schule oder Arbeit)
- Vorhandensein von mindestens einer Unterstützungsmöglichkeit zur Finanzierung der Ausbildung

4.3. Berater/innen aus benachteiligten Zielgruppen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Berater/innen aus der benachteiligten Gruppe (Beratung durch Peers). | Vorhandensein von Berater/innen aus der benachteiligten Gruppe (mit einem relevanten Hintergrund). Ja/Nein | Überprüfung des Profils der angestellten Berater/innen. | Ja. |

4.4. Anzahl der geschulten benachteiligten Klientinnen und Klienten nach der Beratung

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|--------------------|-----------|--------------------------------|----------------------------------------|
|--------------------|-----------|--------------------------------|----------------------------------------|



| | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Ausgebildete benachteiligte Klientinnen/Klienten nach der Beratung. | Anzahl der ausgebildeten Klientinnen/Klienten in %. | Statistiken über die Anzahl der ausgebildeten Klientinnen/Klienten aus der Zielgruppe. | 50%. |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|

5. Neue Ansätze für die Kommunikation zwischen Bildungs- und Berufsberater innen und Jugendlichen in der modernen Medienwelt

Die neu entwickelten LE umfassen die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, über welche die Bildungs- und Berufsberater innen verfügen sollten, um Jugendliche darin zu unterstützen moderne Medien für ihre Laufbahnentwicklung nutzen zu können. Die QI wiederum verdeutlichen, in welchem Ausmaß die Zentren derartige Möglichkeiten anbieten. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die modernen Medien die Kommunikationswege zwischen Berater innen und Klientinnen und Klienten verändern. Vor einigen Jahren wurden noch häufig E-Mails für die E-Beratung genutzt. Heutzutage nimmt die Arbeit mit Online-Kommunikationswerkzeugen – Messenger, Gruppen in den sozialen Netzwerken, Skype – stetig zu, da die Möglichkeit des Teilens von Inhalten (Dokumenten, Bildern, Videos etc.) äußerst praktisch ist. Online-Videolektionen werden immer beliebter. Beispielsweise ist die Erstellung von YouTube-Videokanälen bereits alltäglich geworden. Auch die Erstellung von Online-Portfolios oder Online-Profilen wird bereits zur Kommunikation genutzt. Das E Portfolio kann als Tool für die Selbstbeurteilung herangezogen werden, wobei die Motive für Bewerbungen bei Schulen oder Arbeitgeber innen evaluiert werden können. Vor einigen Jahren stand die Online-Präsenz vor allem mit der Erstellung privater oder betrieblicher Websites in Zusammenhang. Heute wird die Online-Präsenz über die Anzahl der Profile und E Portfolios gemessen, die mithilfe diverser Kommunikationssysteme erstellt werden. Die Jugendlichen sind mit diesen modernen Kommunikationsmethoden sehr vertraut und sie beherrschen sie ohne Schwierigkeiten. Die ältere Generation (der die Berater innen manchmal angehören) findet aber diese Werkzeuge eher verwirrend. Schließlich ist auch die Kommunikationssprache zu erwähnen. In letzter Zeit nutzen die Jugendlichen vermehrt spezifische Abkürzungen und schematisierte Phrasen. Diese sind für die Teenager leicht verständlich, jedoch den Berater innen unbekannt. Die Berater innen sollten darauf hinarbeiten, dass sie den Jargon ihrer Klientinnen und Klienten verstehen, damit sie auch von ihnen verstanden werden, ohne sich anzubiedern. Auch die Online-Präsenz der Berater innen ist wichtig. In der modernen Welt wird oft davon gesprochen, dass man – um überhaupt zu existieren – auch online präsent sein muss, d.h. man muss bei diversen sozialen Netzwerken, beruflichen Websites und verschiedenen Kommunikationstools registriert sein, selbst wenn dies manchmal redundant und zeitaufwändig zu sein scheint. Die Leitung der Beratungszentren sollte die Berater innen ermutigen, diese neuen Kommunikationsformen zu nutzen. SCAS, seine Partner und andere Organisationen haben eine Reihe von Projekten über unterschiedliche Aspekte der E-Beratung entwickelt. Links zu diesen Projekten und deren Ergebnisse sind im Abschnitt „Ressourcen“ sowie in Kapitel 2 angeführt.

6. Fazit

In diesem Kapitel haben wir eine große Anzahl an Indikatoren vorgestellt. In Abhängigkeit von der spezifischen Situation der jeweiligen Bildungs- und Berufsberatungseinrichtung, ihren speziellen Angeboten, Zielgruppen und ganz allgemein den Bedingungen, unter denen sie arbeitet, werden manche Indikatoren größere praktische Bedeutung haben als andere.

Das Wichtigste ist, dass die Weiterentwicklung der Qualität auch für Angebote der Selbstanleitung im Blick der Leistungsanbieter/innen bleibt und dass diese nicht nur darüber nachdenken, welche Bereiche von Qualitätsentwicklung betroffen sein könnten, sondern auch, wie man Qualität messen könnte und welches Qualitätsniveau sie für zufriedenstellend erachten.

7. Anwendungsbeispiel

1. Beispiel – Messung von Qualitätsindikatoren

Mit diesem Praxisbeispiel wollen wir die Messung von Qualitätsindikatoren verdeutlichen und deren Bedeutung für die Verbesserung der modernen Medienkompetenz in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche. Zu diesem Zweck ziehen wir folgenden Indikator aus dem Schritt Input heran:

Beratungskompetenz der Bildungs- und Berufsberater/innen

| Bezeichnung des QI | Einheiten | Messung / Sammlung von Belegen | Grenzwert / zufriedenstellendes Niveau |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Angemessene Kompetenzen des Beratungspersonals bei der Beratung in Bezug auf Selbstanleitung und moderne Medienkompetenz. Kenntnis der - Suchstrategien - die Evaluation von Informationen - die Manipulation durch Informationen - die Sicherheit im Netz | Anzahl der kompetenten Berater/innen Anzahl der Berater/innen, die selbst soziale Netzwerke nutzen. | Dokumente/ Zertifikate, die formelle/ nicht formelle Qualifikationen belegen Dokumente/ Zertifikate, die eine Verbesserung der Qualifikationen belegen | Mindestens ein/e von drei Berater/innen sollte diese Kompetenzen belegen können. Ein/e von drei Berater/innen sollte den Abschluss einer Weiterbildung mit einem Zeugnis belegen können, die nicht länger als drei Jahre zurückliegt. |



- die Nutzung sozialer Netzwerke

Selbstanalyse und Reflexion durch das Beratungspersonal

Registrierungsrate in sozialen Netzwerken.

Von jedem/jeder Berater/in einmal pro Jahr durchgeführt.

Die Hälfte der Berater/innen sollte in mindestens einem sozialen Netzwerk registriert sein.

In Bezug auf diesen Indikator wollen wir zwei Beispiele anführen, wie dieser Indikator gemessen werden kann. Um die Anzahl der kompetenten Berater/innen zu identifizieren, die Social Media Netzwerke persönlich nutzen, kann man in einem ersten Schritt überprüfen, ob Berater/innen beschäftigt sind, die entsprechende Zeugnisse/Zertifikate über formale oder non-formale Qualifikationen besitzen. Ein Beratungszentrum beschäftigt z.B. sechs Berater/innen. Nachdem alle befragt wurden, wird festgestellt, dass zwei Berater/innen ein Weiterbildungsprogramm zum Thema Medienkompetenz absolviert haben und darüber ein Zertifikat nachweisen können. Ein/e weitere/r Berater/in hat einen Workshop zum Thema Selbstanleitung besucht und kann ebenfalls eine Teilnahmebestätigung vorweisen. Zusammengenommen können drei der sechs Berater/innen zumindest eine grundlegende Kompetenz mit schriftlichen Bestätigungen nachweisen, die sie befähigt Beratung in Zusammenhang mit Selbstanleitung und moderner Medienkompetenz durchzuführen. Als Ergebnis kann das Zufriedenheitslevel **„Mindestens eine/r von drei Beraterinnen und Beratern sollte diese Kompetenz belegen können“** als erreicht angesehen werden.

In einem zweiten Schritt können wir die Registrierungsdaten von Beraterinnen und Beratern in Social-Media-Netzwerken prüfen. Nachdem alle Berater/innen befragt wurden, kann nur eine/r einen Facebook-Account vorweisen. Ein/e weitere/r Berater/in betreibt aktiv einen Blog. Somit sind nur zwei von sechs Berater/innen in irgendeinem Sozial-Media-Netzwerk registriert und das Zufriedenheitslevel **„Die Hälfte der Berater/innen sollte in mindestens einem sozialen Netzwerk registriert sein“** ist nicht erreicht. Aus diesem Gesichtspunkt ist das Kompetenzniveau der Berater/innen nicht zufriedenstellend.

Als Konsequenz könnte der/die Manager/in des Beratungszentrums eine/n Social-Media-Experten/Expertin ins Bildungs- und Berufsberatungszentrum einladen, um die Möglichkeiten und Herausforderungen von Social-Media-Anwendungen vorzustellen und zu diskutieren und die Mitarbeiter/innen des Beratungszentrum darin zu schulen, solche Anwendungen zu nutzen.

2. Beispiel – Nutzung von Kundenfeedback

Die meisten Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen verwenden bereits die eine oder andere Form von Evaluierung der Kundenzufriedenheit. Häufig wird das eine Art Fragebogen sein, den die Kundinnen und Kunden ausfüllen sollen, bevor sie die Beratungseinrichtung verlassen.

In diesem Fall ist es relativ einfach, diesen Fragebogen um einige zusätzliche Fragen zur Zufriedenheit in Bezug auf die Ausstattung der Beratungseinrichtung oder die

Leistung der Mitarbeiter/innen bei der Unterstützung der Klientinnen und Klienten beim Einsatz moderner Medienanwendungen zu ergänzen.

Zum Beispiel:

| | Ja, stimmt | Stimmt eher | Eher nicht | Auf kei- nen Fall |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|---------------|----------------------|
| Waren Sie mit den Möglichkei- ten während des Beratungs- prozesses moderne Medien zu nutzen zufrieden? | | | | |
| Waren Sie mit den Möglichkei- ten moderne Medien in unse- rem Selbstbedienungsbereich zu nutzen zufrieden? | | | | |
| Welche Anwendungen haben Sie genutzt? | | | | |

| | Ja, stimmt | Stimmt eher | Eher nicht | Auf kei- nen Fall |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------------|
| Waren Sie mit der Unterstüt- zung durch unsere Berater/in- nen zufrieden, indem sie Ihnen Beispiele für die Nutzung von Job-Plattformen (Selbstbedie- nungsdatenbanken, e Portfolios ...) gegeben haben? | | | | |

Diese Beispiele können sehr einfach an die jeweilige Situation und die Angebote jeder Bildungs- und Berufsinformationseinrichtung angepasst werden.



en bg de fr it

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz

[Home](#) [BeraterInnen](#) [Organisationen](#) [Werkzeuge](#) [Das Projekt](#)
[Qualitätssicherung](#) [Qualitätsindikatoren](#) [Werkzeuge](#)

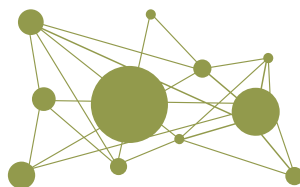
Aktuelle News

Qualitätsindikatoren (QI) zur Selbstanleitung und modernen Medienkompetenz sowie in Bezug auf benachteiligte Jugendliche

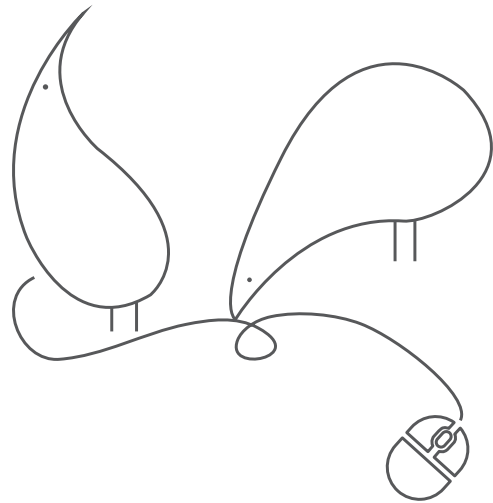
| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  kontext |  bezeichnung | Verfügbarkeit einer nationalen oder lokalen Strategie zur Modernisierung der Bildungs- und Berufsberatung. |
| |  einheiten | Ja/Nein |
| |  sammlung | Analyse der nationalen Politik und Richtlinien hinsichtlich der Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung. |
| |  grenzwert | Ja. (Mindestens der/die LeiterIn des Zentrums ist sich einiger strategischer Maßnahmen bewusst und hat Zugang zu relevantem Material und Analysen.) |
|  kontext |  bezeichnung | Netzwerke, Kontakte mit Institutionen, Organisationen und Expertinnen/Experten auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz und erhöhter Sicherheit im Netz. |
| |  einheiten | Anzahl der Kooperations- oder Partnerschaftvereinbarungen |
| |  sammlung | Vereinbarungen mit Kooperationspartnern |
| |  grenzwert | Mindestens eine Partnerschaft mit einer Institution/Organisation/ einem Experten/einer Expertin auf dem Gebiet der modernen Medienkompetenz. |
|  kontext |  bezeichnung | Vorhandene Literatur, Materialien, Umfragen und Tools, Selbstevaluierung und e Learning-Programme mit Bezug zu moderner Medienkompetenz für Bildungs- und BerufsberaterInnen. |
| |  einheiten | Anzahl / Umfang der aktuellen - Literatur (Umfragen, Anleitungen/Sachbücher zu moderner Medienkompetenz und Selbstanleitung) - Tools für die Selbstevaluierung |


 Vernetz dich mit uns auf

Screenshot der QYCGuidance-Webseite – Qualitätsindikatoren



Kapitel 5



Moderne Medienkompetenz – Selbstevaluierungstools

Schlüsselwörter

E-Game, Online-Test, e-Portfolio, Evaluierung, Werkzeug

Ziele des Kapitels

Das Kapitel zielt darauf ab, Bildungs- und Berufsberatungsstellen und Berater/innen dabei zu unterstützen die „Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz“ zu nutzen. Die Werkzeuge-Sammlung kann Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen als Modell dienen, wie man eine Selbstevaluierung der Kompetenzen der Berater/innen in Bezug auf moderne Medien organisieren kann.

Inhalt des Kapitels

Das Kapitel beginnt mit einer Darstellung, wie man sich für die Werkzeug-Sammlung registriert (www.qycguidance.org). Die entwickelten Tests und Spiele werden vorgestellt und auf die e-Portfolio-Beispiele eingegangen. Zusätzlich gibt es Empfehlungen für Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen, wie die Werkzeug-Sammlung genutzt werden kann.

1. Einleitung

Auf den folgenden Seiten stellen wir die “Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz” vor, die im Rahmen des Projektes QYCGuidance entwickelt wurde. Die Werkzeug-Sammlung kann Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und Beraterinnen und Beratern als Modell dienen, wie die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf moderne Medienkompetenz evaluiert werden können. Moderne Medienkompetenz kann Beraterinnen und Beratern helfen, das Phänomen der Selbstanleitung zu verstehen und Jugendliche dabei zu unterstützen, sich selbst durch die Nutzung der steigenden Zahl an Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten zu orientieren.



Dieses Kapitel kann auch hilfreich für jede Organisation sein, die in irgendeiner Form Bildungs- und Berufsberatung anbieten, wie etwa Karrierezentren von Universitäten, Berufs- und Bildungsberatungszentren für Jugendliche von Gemeinden/Städten, neue Kompetenzzentren, die durch diverse Projekte entwickelt werden usw. Die Methoden und Werkzeuge können außerdem für Bildungsberater/innen an Schulen interessant sein. Natürlich können die hier dargestellten Werkzeuge mit allen möglichen anderen Tools zur Evaluierung der Kompetenzen von Beraterinnen und Beratern kombiniert werden.

2. Überblick über die “Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz”

Wir wollen hier kurz den Weg des Projektes beschreiben, von Ausgangslage, von der aus das Projekt gestartet wurde, bis zur Entwicklung der Tools, mit der es abgeschlossen wurde. Die „Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz“ wurde zur Evaluierung moderner Medienkompetenz von Bildungs- und Berufsberater/innen, die in Beratungseinrichtungen für Jugendliche tätig sind, gestaltet. Die Werkzeuge wurden als Ergebnis einer systematischen Erforschung der Ausgangslage erarbeitet. Das Projekt QYCGuidance baut auf den Standards (Anforderungen) für Bildungs- und Berufsberater/innen, die im Projekt MEVOC entwickelt wurden. Diese Standards wurden unter Berücksichtigung neuer Entwicklungen überarbeitet, und die Anforderungen in Einheiten von Lernergebnis (LE) beschrieben (Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen). Außerdem wurden völlig neue Einheiten eingeführt. Die neu entwickelten Einheiten (4, 5 und 6) werden folgendermaßen benannt: „Grundlagen der IKT und digitalen Medien“, „Selbstanleitung und Medienkompetenz“ und „Selbstanleitung und Medienkompetenz für benachteiligte Jugendliche“ (vergleichen Sie dazu den Bereich „BeraterInnen“ auf der Website www.qycguidance.org). Auf Grundlage einer Arbeitsgruppe aus wesentlichen Stakeholdern (Bildungs- und Berufsberater/innen, Trainer/innen und Manager/innen von Beratungseinrichtungen) und unter Berücksichtigung der Erfahrung der Projektpartner wurden die LE der neuen Einheiten formuliert. Während der Arbeitsgruppensitzungen wurde außerdem die Methode festgelegt, wie den Einheiten von LE ECVET-Punkte zugeordnet werden, und welche Werkzeuge zur Evaluierung der entsprechenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen hilfreich sind.

Zum Zweck der beispielhaften Darstellung haben wir Spiele und Tests als Werkzeuge für die drei Einheiten ausgewählt. Einige der Spiele beinhalten auch e-Portfolio-Aufgaben. Ergänzend zu den Spielen wurden auch beispielhafte e-Portfolios entwickelt. Jede der drei Einheiten beinhaltet sowohl ein Spiel als auch einen Test zur Evaluierung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Arbeitsgruppe hat sich entschieden für die bestehenden Kompetenzen das EQF-Level 4 zuzuordnen. Das bedeutet nicht, dass ein/e Berater/in nicht auch einen höheren Abschluss in einem anderen Bereich haben kann, z. B. in Psychologie, Pädagogik oder Sozialarbeit. Dieses Level ist für den derzeitigen Satz an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen vorgesehen. Die Expertengruppe hat außerdem 22, 27 und 14 ECVET-Punkte für die Einheiten 4, 5 und 6 zugeordnet. Für alle Einheiten 1 bis 6 zusammen sind 180 ECVET-Punkte vorgesehen. Die vorliegende Werkzeug-Sammlung konzentriert sich aber auf die Einheiten 4, 5 und 6, die mit moderner Medienkompetenz zusammen hängen.

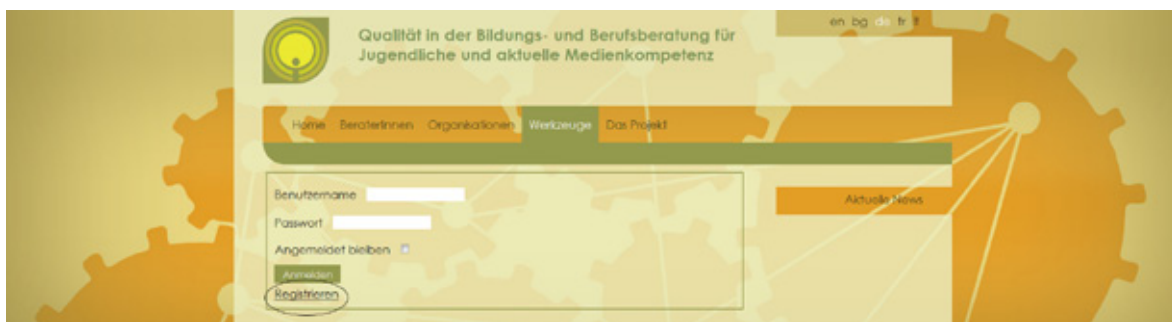
3. Funktionen und Zugang

3.1. Registrierung für ein neues Konto

Schritt 1: Öffnen Sie die Website www.qycguidance.org und wählen Sie den Menüpunkt "Werkzeuge"



Schritt 2: Klicken Sie auf "Registrieren"



Schritt 3: Füllen Sie ihren Namen, einen Benutzernamen, ein Passwort (vorzugsweise eine Kombination aus Buchstaben und Ziffern), eine E-Mail-Adresse aus und drücken Sie auf "Registrieren". Sie müssen die Freischaltung durch den Administrator abwarten. Nach der Bestätigung können Sie sich einloggen.



Schritt 4: Nach der Freischaltung können Sie in die Werkzeug-Sammlung einsteigen



3.2. Nutzer/innen

Es gibt zwei Arten von Nutzerkonten, die man als "Studierende" und "Lehrer/innen" bezeichnen kann. Studierende können nur ihre eigenen Resultate einsehen, während Lehrer/innen alle Ergebnisse ihrer Studentinnen und Studenten ansehen können.

3.2.1. Studierenden-Konto

Wenn Sie ein Student/eine Studentin sind, können Sie den normalen Registrierungsprozess durchlaufen und nach der Freischaltung durch den Administrator die Tests und Spiele nutzen. Mit einer Registrierung können Sie die Werkzeuge allerdings nur einmal durcharbeiten. Nachdem Sie die Spiele und Tests abgeschlossen haben, können Sie die Ergebnisse unter "Klicke hier, um deine Ergebnisse zu sehen" einsehen.

3.2.2. Lehrer/innen-Konto

Wenn Sie sich als Lehrer/in einloggen (die Lehrer/innen-Konten werden vom Administrator erstellt), können Sie alle Ergebnisse ihrer Studentinnen und Studenten sehen. Gehen Sie auf „Klicke hier, um die Ergebnisse zu sehen“ und dann auf "Prüfe alle Nutzerergebnisse".

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz

en_bg_de_fr_it

Home BeraterInnen Organisationen Werkzeuge Das Projekt

Halo Teacher!
Abmelden

Klicke hier, um dein Ergebnis zu sehen

Einheit 4: Grundlegende Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) und digitale Medien

Aktuelle News

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz

en_bg_de_fr_it

Home BeraterInnen Organisationen Werkzeuge Das Projekt

Halo Teacher!
Abmelden

Geantcheva, Iuliana

| Benutzername | Einheit 4 | Einheit 5 | Einheit 6 | Total |
|--------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Teacher1 | Spiel 4 ECVET (20) Test 2 ECVET (4) Nicht Bestanden | Spiel 3 ECVET (10) Test Test nicht gespielt Nicht Bestanden | Spiel Spiel nicht gespielt Test Test nicht gespielt Nicht Bestanden | 9 ECVET (34) Nicht zuft. |

Ergebnis der Einheit <= 50% - nicht bestanden
Ergebnis der Einheit > 50% - bestanden
Gesamtergebnis <= 50% nicht zufriedenstellend (n.zuft.)
Gesamtergebnis > 50% zufriedenstellend (zuft.)

Vernetze dich mit uns auf

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz

en_bg_de_fr_it

Home BeraterInnen Organisationen Werkzeuge Das Projekt

Aktuelle News

| Username | Unit 4 | Unit 5 | Unit 6 |
|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| admin | Game: 14 Test: - | Game: 17 Test: - | Game: Test: - |
| MDacheva | Game: Test: - | Game: 18 Test: - | Game: Test: - |
| test | Game: 27 Test: 22 | Game: 18 Test: 14 | Game: 2 Test: 13 |
| administrator | Game: Test: - | Game: 0 Test: - | Game: Test: - |
| blom | Game: 0 Test: 19 | Game: Test: - | Game: Test: 12 |
| Kate | Game: Test: - | Game: Test: - | Game: Test: - |
| mini_bag | Game: Test: - | Game: Test: - | Game: Test: - |
| kalya_odanka | Game: Test: - | Game: Test: - | Game: Test: - |
| an@1516 | Game: Test: - | Game: Test: - | Game: Test: - |
| zafkova.violeta | Game: Test: - | Game: Test: - | Game: Test: - |
| test1 | Game: Test: 21 | Game: 14 Test: - | Game: 0 Test: - |
| evan | Game: 25 Test: 23 | Game: 22 Test: 16 | Game: 10 Test: 16 |

Vernetze dich mit uns auf



3.3. Ergebnisse

Solange Sie die Werkzeug-Sammlung nutzen, können Sie jederzeit Ihre Ergebnisse einsehen, indem Sie auf „Klicke hier, um deine Ergebnisse zu sehen“ drücken.

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz

en_bg_de_fr

Home BeraterInnen Organisationen Werkzeuge Das Projekt

Hallo Teacher1
Abmelden

Aktuelle News

Quantifizierungsergebnisse

| Berutzername | Einheit 4 | Einheit 5 | Einheit 6 | Total |
|--------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Teacher1 | Spiel 4 ECVET (20) Test 2 ECVET (4) Not Bestanden | Spiel 3 ECVET (15) Test Test nicht gespielt Not Bestanden | Spiel Spiel nicht gespielt Test Test nicht gespielt Not Bestanden | 9 ECVET (24) Nicht zufr. |

Ergebnis der Einheit <= 50% - nicht bestanden
Ergebnis der Einheit > 50% - bestanden
Gesamtergebnis <= 50% nicht zufriedenstellend (n.zufr.)
Gesamtergebnis > 50% zufriedenstellend (zufr.)

Vernetz dich mit uns auf

Sie erhalten eine Tabelle, in der jede Spalte das Ergebnis einer der Einheiten 4, 5 und 6 abbildet. Das Ergebnis wird in zweifacher Weise dargestellt, als ECVET-Punkte und als ein testeigener interner Punktwert. Wenn Sie mehr als 50% der für die Einheit vorgesehenen ECVET-Punkte erreichen, haben Sie die Einheit bestanden. Wenn die insgesamt erreichte ECVET-Punktzahl (für die Einheiten 4, 5 und 6 zusammen) mehr als 50% der erreichbaren maximalen Punktzahl beträgt, wird das Ergebnis als „zufriedenstellend“ (kurz: „zufr.“) gewertet. Diese Erklärungen sehen Sie auch unterhalb der Ergebnistabelle.

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz

en_bg_de_fr

Home BeraterInnen Organisationen Werkzeuge Das Projekt

Hallo John
Abmelden

Aktuelle News

Quantifizierungsergebnisse

| Berutzername | Einheit 4 | Einheit 5 | Einheit 6 | Total |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| John | Spiel Spiel nicht gespielt Test Test nicht gespielt Not Bestanden | Spiel Spiel nicht gespielt Test Test nicht gespielt Not Bestanden | Spiel Spiel nicht gespielt Test Test nicht gespielt Not Bestanden | 0 ECVET (0) Nicht zufr. |

Ergebnis der Einheit <= 50% - nicht bestanden
Ergebnis der Einheit > 50% - bestanden
Gesamtergebnis <= 50% nicht zufriedenstellend (n.zufr.)
Gesamtergebnis > 50% zufriedenstellend (zufr.)

Vernetz dich mit uns auf

4. Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz

4.1. Spiele

4.1.1. Spiel in Einheit 4



Einheit 4:

Beschreibung: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen werden in dieser Einheit mit zwei Tools überprüft: einem Computerspiel und einem interaktiven Test. Das Spiel "Spas – die Computermouse" besteht aus drei Szenen, die sich auf die drei Hauptaspekte der grundlegenden IKT und digitale Medien beziehen: Hardware, Software und Online-Tools für Information, Kommunikation und Lernen. Die Szenen sind Simulationen verschiedener typischer und sehr grundlegender Situationen, die man bei der Arbeit mit Computer und Internet erlebt: Wissen über die wichtigsten Anschlüsse eines Computers und ihre Verwendung, auf- und abdrehen der WLAN-Verbindung, arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen und E-Mails usw. Der Spieler/Die Spielerin schlüpft in die Rolle eines normalen Benutzers/einer normalen Benutzerin und muss verschiedene Aufgaben lösen, während er/sie vor einem fiktiven Computer sitzt.

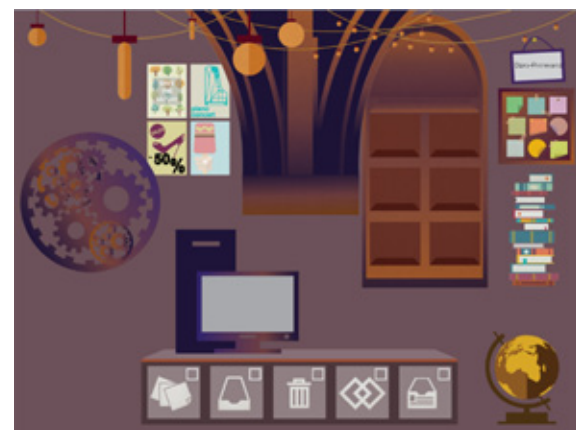




Lernziele: Das Ziel des Spiels und des Tests besteht darin, grundlegende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf IKT und digitale Medien zu beurteilen. Bevor es mit innovativeren und komplexeren Themen in Bezug auf Selbstanleitung und Medienkompetenzen weitergeht (in Einheit 5 und 6), sollten Bildungs- und Berufsberater/innen mit den Grundlagen der Benutzung von Computern, einigen Programmen und dem Internet vertraut sein.

ECVET-Punkte: 22

4.1.2. Spiel in Einheit 5





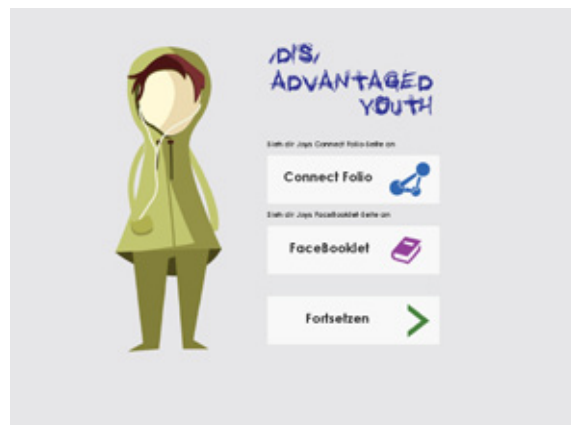
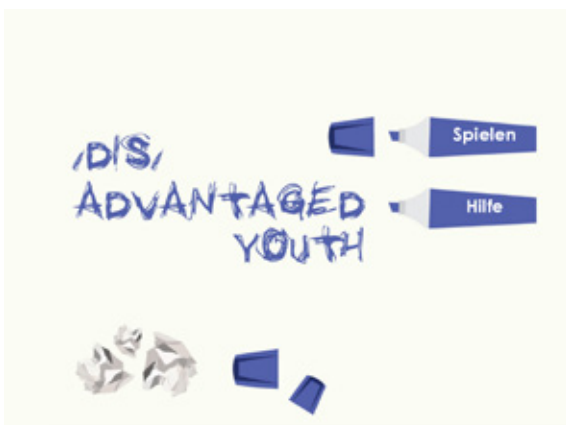
Einheit 5:

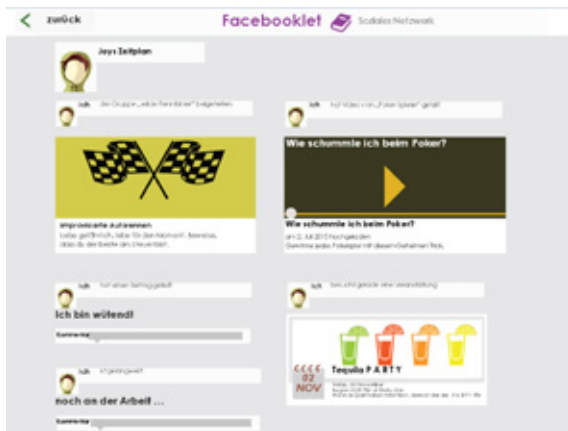
Beschreibung: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen werden in dieser Einheit mit zwei Tools überprüft: einem Computerspiel und einem interaktiven Test. Im Spiel „The media literacy lab“ betreten Sie einen interaktiven Raum. In diesem symbolisieren die verschiedenen Objekte unterschiedliche Aufgaben die sich auf diverse Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Selbstanleitung und Medienkompetenzen beziehen. Sie müssen unsinnige Informationen erkennen, ein e-Portfolio erstellen, die Bool'sche Logik erfolgreich anwenden und drei weitere ähnliche Aufgaben lösen, um das Spiel abzuschließen.

Lernziele: Das Ziel des Spiels und des Tests besteht darin, grundlegendes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Selbstanleitung und Medienkompetenz zu beurteilen. Das Spiel kombiniert einige Aspekte der Informationssuche, Beurteilung und Manipulation von Informationen im Internet, von e-Portfolios und sozialen Netzwerken. Der Test umfasst mehr oder weniger die Inhalte der gesamten Einheit.

ECVET-Punkte: 27

4.1.3. Spiel in Einheit 6





Einheit 6:

Beschreibung: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen werden in dieser Einheit mit zwei Tools beurteilt: einem Computerspiel und einem interaktiven Test. Das Spiel beinhaltet drei Arten von Objekten: Gute, schlechte und neutrale. Gute und neutrale Objekte (Plätze/Orte) bringen dem/der Spieler/in Punkte, schlechte verringern die Punktezahl. Für ein gutes Objekt erhält man 2 Punkte, für ein neutrales einen und für ein schlechtes wird 1 Punkt abgezogen. Der/die Spieler/in muss acht Plätze besuchen und kann maximal 16 Punkte sammeln. Beim Test handelt es sich um einen umfassenden, interaktiven Fragebogen, der mehr oder weniger das Wissen, die Fertigkeiten und Kompetenzen der Einheit abdeckt. Darin sind verschiedene Typen von Fragen enthalten – Multiple-Choice und Einfachantworten, richtig oder falsch etc.

Lernziele: Das Ziel des Spiels und des Tests besteht darin, grundlegendes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Selbstanleitung und Medienkompetenz für benachteiligte Jugendliche zu beurteilen.

ECVET-Punkte: 14

4.2. Tests

Die ausführlichen, interaktiven Tests decken mehr oder weniger die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der jeweiligen Einheit ab. Sie beinhalten unterschiedliche Typen an Fragestellungen: Multiple-Choice, Einfachauswahl-Fragen, Richtig und Falsch usw.




4.3. E-Portfolio

Ein e-Portfolio ist eine Sammlung von Unterlagen, Materialien, Dokumenten usw., die der/die Nutzer/in je nach Zielsetzung des verwendeten e-Portfolio-Systems zusammenstellen kann. Ein e-Portfolio kann zu Darstellungszwecken, für die Evaluierung, zur Selbsterkenntnis, Bewerbungszwecken usw. eingesetzt werden. E-Portfolios sind sowohl in den Spielen als auch als eigene Beispiele enthalten. Sie können im Bereich der Laufbahnentwicklung nützliche Tools zur Evaluierung und zur Selbsterkenntnis sein. Einerseits kann der/die Berater/in damit Stärken und Schwächen der Jugendlichen herausfinden und den Entwicklungsfortschritt über einen gewissen Zeitraum feststellen, andererseits, können Jugendliche damit ermutigt werden, über ihre Leistungen/Erfolge nachzudenken. Ergänzend zu den e-Portfolio-Aufgaben, die in den Tools zu den Einheiten 4 und 5 enthalten sind, werden zwei Beispiele für e-Portfolios angeführt, die die Darstellungsmöglichkeiten für unterschiedliche Kompetenzbereiche verdeutlichen.




Link zum e-Portfolio 1

<http://qycguidance.org/eportfolio/user/view.php?id=4>

 QYCGuidance

Login

 John Beispiel

Biographie

Ich bin Freelancer. Ich designe gerne Oberflächen von Softwareanwendungen. Außerdem interessiere ich mich für Grafikdesign. Meine Schwerpunkte decken auch eine Vielzahl an Computergrafik-Themen ab.

First name: John
Last name: Beispiel
Email address: example1de@scas.acad.bg

Arbeitserfahrung

Freelancer, Grafik Design

Ausbildung

Kunstschule: 2009 – 2012
Behandelte Themen: Benutzeroberflächen-Design, Computergrafik, Grafikdesign, Farbenlehre, Zeichnen, Kunstgeschichte

Fähigkeiten

Zeichnen, Adobe Photoshop, Adobe Flash, Designen, PHP, CSS, HTML5

Weiterbildung

Websitegestaltung mit responsive design


Projekte und Ausstellungen

Teilnahme an der Gemeinschaftsausstellung "Farben rund um uns".

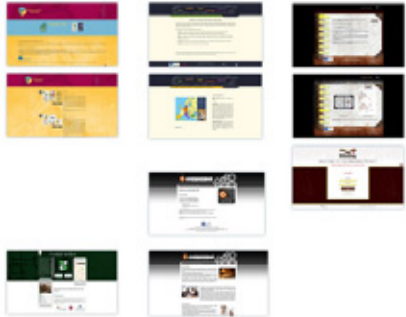
Preise

CS Forum 2015: zweiter Platz in Webdesign für die Website der Kunstschule

Computerkunst-Projekt präsentiert beim Computer Space Festival



Webstedesign-Projekte



Link zum e-Portfolio 2

<https://www.linkedin.com/in/georg-beispiel-630317123>

Georg Beispiel
Student an der Sofia Mathematik-Schule
Sofia, Sofia City Province, Bulgaria
Education · Mathematik-Schule

Send Georg InMail 0 connections

<https://bg.linkedin.com/in/georg-beispiel-630317123>

Background

Summary

(Hier handelt es sich um ein Beispiel-e-Portfolio im Rahmen des Projektes „QYCGuidance“)

Ich bin 18 Jahre alt und lebe in Sofia, Bulgarien. Ich besuche die Mathematik-Schule und werde diese demnächst abschließen. Ich interessiere mich für Computerwissenschaften und habe gute Programmierkenntnisse. Außerdem arbeite ich an der Entwicklung verschiedener Datenbanken und Web-Plattformen mit.

Education

Mathematik-Schule

2011 – 2018
Mathematik und Computerwissenschaften, Physik, Informatik

Certifications

Datenbankentwickler

Authority 1

Honors & Awards

Dritter Platz bei der nationalen Informatikolympiade

October 2015

Projects

Datenbankentwicklung

April 2015
Entwicklung von Algorithmen und Datenbanken während des gesamten Projektes.

Skills

PHP
MySQL
Flash

Languages

English

Professional working proficiency

Find your next opportunity
Update your profile

In Common with Georg

Georg

3 Skills & Expertise
1 Location



5. Wie gestalte ich ein eigenes Qualitätssicherungstool (QS-Tool)

Es gibt viele verschiedene Formen von QS-Tools – Tests, Spiele, mündliche Präsentationen. Jedoch erfordert die Erstellung eigener QS-Tools einen methodischen Ansatz.

Kurz dargestellt durchläuft der Entwicklungsprozess die folgenden Phasen: 1) Diskussionen mit den Akteurinnen und Akteure über die Hauptmodule und die Spektren von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die in der Evaluierung enthalten sein sollten; 2) Erstellung der Kernmodule der Lernergebnisse (Lernergebniseinheiten); 3) Erörterung und Bestimmung der Tools, die für die Beurteilung der jeweiligen Lernergebnisse geeignet sind, sowie der Punkteanzahl, die den Modulergebnissen zugeordnet werden sollen (Lernergebniseinheiten); 4) schließlich beginnt der technische Entwicklungsprozess der Beurteilungstools.

Die QM-Tools sind ein Teil der Evaluierungsmethode von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Sie können bestimmten Einheiten zugeordnet werden. Jede Einheit sollte Lernergebnisse umfassen. Die Entwicklung derartiger Ergebnisse als Kriterium dessen, was die Lernenden wissen, verstehen und können sollten, stellt einen wesentlichen Schritt dar, da dies die Grundlage für eine erfolgreiche Evaluierung ist. Die LE sollten mit einem etablierten Rahmen wie dem EQR im Einklang stehen, um so die gewünschte Anerkennung zu gewährleisten und die Beziehungen zwischen den nationalen Qualifikationssystemen und den EQR-Niveaus zu ermöglichen. Nach Abschluss einer Einheit wird dem geprüften Fach eine bestimmte Anzahl an ECVET-Punkten zugeordnet. Die ECVET-Punkte sind eine numerische Darstellung des Gesamtgewichts der Lernergebnisse in einer bestimmten Qualifikation und des relativen Gewichts der Einheiten in Bezug auf diese Qualifikation. Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen wird klar, dass das Ziel der ECVET-Punkte darin besteht, die Validierung von Lernergebnissen zu ermöglichen.

Wie bereits oben festgehalten, gibt es diverse Formen von QS-Tools.

5.1. Testentwicklung (technische Aspekte)

Für die Verwaltung des User- und Administrator-Interfaces des gegenwärtigen Projekts haben wir Joomla, ein Content-Management-System (CMS), herangezogen.

- ◆ Was genau ist Joomla? Bei Joomla handelt es sich um das leistungsstärkste Content-Management-System. Es ist ein Open-Source-CMS, in PHP geschrieben und wird weltweit für alle Arten von Web-Applikationen verwendet – von den ganz einfachen bis hin zu Firmenwebsites und betrieblichen Applikationen. Joomla ist einfach zu installieren, konfigurieren und verwalten und mittlerweile ein äußerst verlässliches System geworden.
- ◆ Was ist ein Content-Management-System? Dabei handelt es sich um eine Software, die es Website-Administratorinnen und -Administratoren ermöglicht, Inhalte, Fotos und Dokumente auf ihren Seiten leicht zu veröffentlichen, zu ergänzen, zu editieren und zu löschen. Viele Websites sind vollständig auf Grundlage dieser webbasierten Applikationen erstellt, da sie kein gründliches Wissen von HTML oder

Programmiersprachen erfordern. CMS-Programme machen die Verwaltung von Websites für jede/n zugänglich, die/der eigene Seiten auch ohne persönliche Erfahrungen auf diesem Gebiet entwickeln möchte.

- ◆ Wie erstellt man Tests im Internet mit Joomla und führt sie durch? Joomla ist nicht nur sehr leistungsstark und hat selbst nicht nur zahllose Optionen und Funktionen zu bieten, sondern verfügt auch über Features, die Plug-ins genannt werden. Diese Plug-ins ermöglichen es Administrator innen verschiedene Extrafeatures für Websites/Applikationen erstellen zu können, die normalerweise nach der Installation von Joomla nicht im Lieferumfang der Originalversion enthalten sind. Beispiele für Plug-ins sind: Plug-ins für einen Online-Shop, Plug-ins für karitative und andere Zahlungsoptionen, Plug-ins für mehrsprachige Seiten usw. Es gibt eine Reihe von Plug-ins, die man kaufen und dann modifizieren kann.

Zur Erstellung von Tests benötigen wir ein Plug-in, das genau diese Möglichkeit bietet. Für unser Projekt nutzten wir das Ari Quiz Lite Plug-in. Nach der Installation des Plug-ins erscheint im Administrationsbereich von Joomla ein Menü, von dem aus wir Plug-ins verwalten, Prüfungen und Kategorien erstellen sowie die Tests einer erwünschten Kategorie zuteilen können.

5.2. Entwicklung von Spielen (technische Aspekte)

Die Entwicklung von Spielen kann entweder eine ganz leichte oder eine schwierige Aufgabe sein. Wenn auch eine Reihe von Tools für die Entwicklung von Spielen durch Nicht-ProgrammiererInnen in den letzten Jahren herausgekommen ist, sind doch bestimmte grundlegende und allgemeine Kenntnisse erforderlich, um sowohl einfache als auch mäßig komplizierte Spiele zu erstellen.

Bevor man mit der Arbeit an der Entwicklung von Spielen beginnen kann, sollte man einige der wichtigsten Schritte beachten:

- 1) Festlegung der Konzeption und des Genres des Spiels. Wenn man vorhat, ein Lernspiel zu erstellen, ist es wichtig, ein pädagogisches Ziel und eine Zielgruppe zu definieren.
- 2) Entwicklung eines Szenarios.
- 3) Entwicklung der Hauptcharaktere und -szenen; Festlegung der Charaktere der Figuren.
- 4) Wahl einer Entwicklungsumgebung.

Die normalerweise schwierige Wahl einer Entwicklungsumgebung muss vor dem Beginn der Entwicklungsarbeiten am Spiel getroffen werden. Die Entwicklungsumgebung muss im Einklang mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person ausgewählt werden, die das Spiel entwickelt, abhängig von der Zeit, die vorgegeben ist oder die man im Vorhinein festgelegt hat, und selbstverständlich im finanziellen Rahmen, der gesetzt wurde.

Um all diese Anforderungen zu erfüllen, werden die so genannten Game Creators genutzt, unter welchen Construct 2 eine führende Rolle spielt. Die im Rahmen des aktuellen Projekts erstellten Spiele wurden mithilfe von Construct 2 entwickelt.



Worum handelt es sich bei Construct 2?

Construct 2 ist ein leistungsstarker Editor, der speziell für die Entwicklung von 2D-Spielen entwickelt wurde. Construct 2 ist ein Produkt der Firma Scirra Ltd., mit dem man schnell und einfach Spiele erstellen kann, indem man die einzelnen Elemente mithilfe des Drag'n'Drop Interface hinzufügt. Die Programmierlogik basiert auf Verhalten und Events.

Warum ausgerechnet Construct 2 und was bietet es uns?

Construct 2 wurde für die Erstellung der Projektspiele gewählt, weil es einfach und praktisch ist und weil dieses Tool alle Anforderungen erfüllt, die während der Entwicklung der Spiele auftreten.

Construct 2 ist mit einem Interface ausgestattet, das es den EntwicklerInnen ermöglicht, die Objekte des Spieles im gesamten Spielverlauf zu sehen, neu anzuordnen, ihre Größe zu verändern, Effekte hinzuzufügen und die Objekte in unterschiedliche Ebenen und Szenen zu verschieben.

Abgesehen von den äußeren Features benötigt jedes Spiel eine eigene Logik. Unsere Wahl der Entwicklungsumgebung stützt uns mit einer sehr schnellen, einfachen und praktischen Möglichkeit aus, diese Logik über so genannte Events zu erreichen. Hinter jeder Szene liegt ein Event-Sheet, das das Verhalten jedes Objekts zu jedem Zeitpunkt beschreibt.

Designfeatures für mehrsprachige Versionen

Bei mehrsprachigen Spielen müssen die Textfelder für die Menüs, Buttons und interaktiven Bereiche groß genug angelegt sein, damit man bei Aufnahme neuer Sprachen das Interface nicht überarbeiten muss. Die Länge der Texte variiert nämlich erheblich je nach Sprache.

Nicht zuletzt mussten wir darauf achten, welche Inhalte wir aufnehmen, wenn das Spiel in unterschiedlichen Ländern verwendet werden soll. Themen und Inhalte, die in manchen Ländern verstanden bzw. verwendet werden, sind vielleicht in anderen nicht bekannt oder gebräuchlich.

6. Empfehlungen für Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und Berater/innen

6.1. Empfehlungen für Organisationen

Die „Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz“ kann in Bildungs- und Berufsberatungszentren für Jugendliche, in der Studienberatung an Universitäten, in der Laufbahnberatung an Berufsbildungseinrichtungen oder Schulen usw. eingesetzt werden. Durch Veränderung der Texte/Aufgaben oder Ergänzung/Änderung der Sprachversionen kann sie adaptiert und an regionale/lokale Erfordernisse angepasst werden. Sie kann außerdem als beispielhaftes Modell für die Entwicklung eigener Evaluierungstools in Organisationen dienen. Hier

finden Sie Empfehlungen, wie Sie die Bildungs- und Berufsberater/innen und Trainer/innen erreichen, die die Tests durchführen sollen, und wie sie den Evaluierungsprozess organisieren können.

6.1.1. Machen Sie sich mit der Werkzeug-Sammlung und den Projekt-Dokumenten vertraut

Bevor Sie mit den Werkzeugen loslegen, sollten sich die Nutzer/innen mit den Materialien und einigen Informationen vertraut machen. Sie sollten die Einheiten der LE erkunden (die auf der Projektwebsite www.qycguidance.org veröffentlicht sind) und das Handbuch lesen. Sie sollten mehr über die benötigten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Erfahrung bringen, die von ihnen erwartet werden.

6.1.2. Verschiedene Anwendungsmöglichkeiten für die Werkzeug-Sammlung

Die Werkzeug-Sammlung kann sowohl zum Zweck der Selbsterkenntnis als auch zu Testzwecken eingesetzt werden. Zum Beispiel kann ein/e Berater/in seine/ihre Kompetenzen überprüfen und feststellen, dass er/sie in manchen Bereichen zusätzliches Training benötigt.

◆ Testung

Das Bildungs- und Berufsberatungszentrum oder die Schule, das/die die Testung organisiert sollte einen Computerraum mit Internetzugang vorbereiten und die Testkandidatinnen und kandidaten instruieren, wie sie mit den Tools arbeiten. Es sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, das Browserfenster nicht zu reloaden, die Zurücktaste im Browser nicht zu betätigen usw. Natürlich ist es empfehlenswert, eine Betreuungsperson im Raum zu haben, die die Testung beaufsichtigt und bei etwaigen Fragen und bei Problem helfen kann. Es ist auch sinnvoll eine Zeitbeschränkung vorzugeben.

◆ Selbstevaluierung oder Selbsterkenntnis

Die Nutzer/innen können die Tools einsetzen, um ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich moderner Medienkompetenz zu überprüfen. Im Falle nicht zufriedenstellender Ergebnisse können sie Maßnahmen ergreifen, um die eigenen Kompetenzen in diesem Bereich zu verbessern, z.B. durch Weiterbildungen oder Übung an praktischen Fällen. Die Nutzer/innen können die Tools auch zur Selbstevaluierung einsetzen, bevor sie weitere (Über-)Prüfungen im Bereich moderne Medienkompetenz und Selbstanleitung ablegen.

6.1.3. Während der Testung

Sie können ein Datum, einen Startzeitpunkt und eine Dauer für die Testung festlegen. Begleiten Sie die Testung, bestimmen Sie eine Person (besser zwei oder mehrere), die ein Auge darauf hat, wie die Testung abläuft und im Falle technischer Probleme eingreifen kann, um diese zu lösen. Stellen Sie sicher, dass alle Computer (Teststationen) mit dem Internet verbunden sind. Weisen Sie die Anwender/innen darauf hin, dass sie jedes Tool nur einmal durcharbeiten können.



6.2. Empfehlungen für die Berater/innen

Bildungs- und Berufsberater/innen von Beratungseinrichtungen für Jugendliche, Studienberatungseinrichtungen, Schülerberater/innen und Laufbahnberater/innen anderer Organisationen können ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen überprüfen und feststellen, ob es aktuelle Bereiche gibt, in denen zusätzliche Schulungen sinnvoll wären.

6.2.1. LE lesen

Bevor Sie mit der Werkzeug-Sammlung starten, empfehlen wir die LE im Menü "BeraterInnen" auf der Website www.qycguidance.org zu lesen. Um die Einheiten 4, 5 und 6 im Gesamtprofil der Bildungs- und Berufsberater/innen einordnen zu können, ist es empfehlenswert, sich den gesamten Satz an LE-Einheiten anzusehen. Natürlich sollte den Einheiten 4, 5 und 6 besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, da sich die Werkzeuge hauptsächlich auf diese Einheiten beziehen.

6.2.2. Registrierung

Wenn Sie sich im Bereich Werkzeuge registrieren, muss Ihre Registrierung bestätigt werden. Danach können Sie sich einloggen und die Tools durcharbeiten. Wenn Sie mit den Werkzeugen arbeiten, denken Sie daran, dass Sie nach Abschluss eines bestimmten Tools mit derselben Registrierung nicht nochmals darauf zugreifen und es nicht nochmals spielen können.

6.2.3. Während des Spielens

Bevor Sie mit dem jeweiligen Tool starten, lesen Sie die Beschreibung zur Einheit und, soweit nötig, lesen Sie nochmals die die LE, die auf der Website www.qycguidance.org publiziert sind. Sehen Sie sich auch das Bildungsziel der Einheit an. Wenn Sie das Spiel oder den Test durcharbeiten, konzentrieren Sie sich und lesen Sie die Texte sorgfältig, bevor Sie eine Antwort auswählen. Das Ergebnis finden Sie unter "Klicke hier, um dein Ergebnis zu sehen".

Zusätzlich zu den Spielen und Tests können Sie sich die Beispiele für e-Portfolios ansehen, die auf der Website angeboten werden. Versuchen Sie diese zu analysieren, um für sich selbst zu entscheiden, um welche Art von Portfolio es sich dabei handelt, welches Profil die Person, zu der das Portfolio gehört, vermittelt. Sie können Ihre Aufmerksamkeit auch den Portfoliosystemen widmen, mit denen die Portfolios veröffentlicht werden. In den letzten Jahren hat sich eine ganze Reihe von Portfoliosystemen und professionellen Netzwerken etabliert, die immer beliebter werden.

6.2.4. Nach Beendigung

Analysieren Sie Ihre Ergebnisse. Sie erhalten eine Auswertungstabelle mit den Ergebnissen der Spiele und Tests. Wenn die ECVET-Punkte weniger als 50% der Gesamtpunktzahl ausmachen, erhalten Sie eine "nicht bestanden" Bewertung. Ist das Gesamtergebnis niedrig, erhalten Sie "nicht zufriedenstellend", was bedeutet, dass Sie sich weiter mit den Themen beschäftigen sollten, bevor Sie die Tools nochmals nutzen. Überprüfen Sie, in welchen Einheiten Sie gute oder schlechte Ergebnisse erzielen.

7. Fazit

Das Kapitel kann sowohl für Bildungs- und Berufsberater/innen als auch für Organisationen nützlich sein, die bereit sind, ihre Angebote in Hinblick auf das neue Phänomen der "Selbstanleitung" zu überprüfen, anzupassen und zu aktualisieren. Selbstanleitung erfordert spezielle Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich moderner Medienkompetenz. Das Kapitel stellt die Werkzeuge in den Einheiten 4, 5 und 6 vor, die zur Evaluierung und Bewusstmachung dieser Kompetenzen als beispielhaftes Modell eingesetzt werden können.

8. Anwendungsbeispiel

Die Werkzeug-Sammlung kann von Managern/Managerinnen von Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen oder Studienberatungsstellen genutzt werden, um zu prüfen, wie ihre Berater/innen mit verschiedenen Aspekten der Selbstanleitung und modernen Medienkompetenz zurechtkommen.

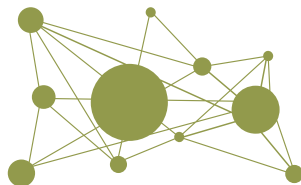
Aufgabenstellung:

Sie sind Manager/Manager/in eines Bildungs- und Berufsberatungszentrums für Jugendliche. Sie verwenden im Zentrum ein Qualitätssicherungssystem, das aber in den letzten zehn Jahren nicht modernisiert wurde. Es berücksichtigt daher die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der Berater/innen in Hinblick auf moderne Medienkompetenz nicht. Sie wollen neue LE und QI in Bezug auf moderne Medienkompetenz in ihrem Zentrum einführen. Wie könnten Sie beispielsweise vorgehen?

- 1 Erkunden Sie die LE der Einheiten 4, 5 und 6 (auf www.qycguidance.org); erkunden Sie die QI zur modernen Medienkompetenz, die ebenfalls dort veröffentlicht sind.
- 2 Laden Sie einige der erfahreneren Berater/innen Ihrer Organisation ein und diskutieren Sie mit diesen informell das Phänomen der Selbstanleitung. Sollten Sie in Ihrer Einrichtung keine erfahrenen Berater/innen haben (insb. im Bereich moderner Medienkompetenz), fragen Sie Kolleginnen und Kollegen anderer Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen. Identifizieren Sie jene Mitarbeiter/innen die evaluiert bzw. geschult werden sollten.
- 3 Laden Sie Ihre Berater/innen ein, sich mit den Ergebnissen des Projektes QY-CGuidance vertraut zu machen. Wenn erforderlich, organisieren Sie eine kurze Präsentation. Sie können eine "Pilot-Gruppe" aus Ihren Beraterinnen und Beratern bilden, die getestet und letztlich zum Phänomen der modernen Medien und Selbstanleitung geschult wird.



- 4 Bitten Sie die Teilnehmer/innen der "Pilot-Gruppe" sich für die Werkzeug-Sammlung zu registrieren, und erklären Sie ihnen, dass die Evaluierung versuchsweise erfolgt. Überzeugen Sie sie, dass es primär um die Selbsterkenntnis geht. Es ist wichtig, dass sich die Testkandidatinnen und -kandidaten wohl fühlen und keine Angst vor der Testung haben. Wenn erforderlich, können Sie auch mit einem Test-Account einsteigen und ihnen zeigen, wie die Tools aufgebaut sind.
- 5 Der Administrator muss die Registrierung bestätigen. Dann können Sie eine Sitzung mit der "Pilot-Gruppe" durchführen. Jede/r Teilnehmer/in sollte einen eigenen Computer mit Internetzugang haben.
- 6 Legen Sie ein Zeitlimit fest und bitten Sie die Berater/innen die Tools durchzuspielen. Für jede Einheit sollten Sie ca. 45 Minuten vorsehen, um den Test und das Spiel abzuschließen. Sie können zwischendurch Kaffeepausen einplanen, oder Sie planen die Testung der einzelnen Einheiten für unterschiedliche Tage.
- 7 Analysieren Sie die Ergebnisse. Im Falle nicht zufriedenstellender Resultate, diskutieren Sie mit den Beraterinnen und Beratern, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um mit diesen Themen vertrauter zu werden. Sie können auch eine Schulung zum Thema moderne Medienkompetenz organisieren.
- 8 Diskutieren Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, welche QI in Bezug auf moderne Medienkompetenz Sie in Ihrer Organisation einführen könnten.



5-Schritte-Ansatz der Qualität

Ein Bündel von Qualitätsindikatoren, das auf jede Phase des Laufbahnberatungsprozesses von Jugendlichen angewendet werden kann. Die fünf Schritte lauten: Kontext – Input – Prozess – Output – Ergebnis.

Alumni-Vereinigungen

Alumni-Vereinigungen sind Vereinigungen von Absolventinnen und Absolventen oder im weiteren Sinn von früheren Lernenden (Alumni/Alumnae). Diese Vereinigungen organisieren häufig gesellschaftliche Veranstaltungen, geben Zeitschriften oder Rundbriefe heraus und bringen auch Mittel für die Organisation auf. Viele von ihnen bieten den Absolventinnen und Absolventen eine Reihe von Leistungen, die es ihnen ermöglichen, den Kontakt zu ihrer Bildungseinrichtung und Gleichaltrigen aufrechtzuerhalten. (<https://en.wikipedia.org/wiki/>)

Arbeitsmarktinformation

„Alle Informationen über die Größe und Zusammensetzung des Arbeitsmarkts, darüber, wie er und alle seine Teile funktionieren, d.h. seine Probleme, die auf dem Arbeitsmarkt allenfalls bestehenden Möglichkeiten sowie die beschäftigungsspezifischen Wünsche und Ziele all jener, die ein Teil davon sind“ (Thuy et al., 2001). Die Overseas Development Agency definiert Arbeitsmarktinformation als „die Gesamtheit der auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommenen Signale, Indikatoren und erfassten Informationen“ (ODA, 1996).

Benachteiligte Jugendliche

Jugendliche mit Benachteiligungen stehen im Vergleich zu Gleichaltrigen vor einer oder mehreren spezifischen Situationen oder Hürden. Diese können wirtschaftlich bedingt sein (beispielsweise Langzeitarbeitslosigkeit), auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen sein (wie Sprachkenntnisse, Gebräuche), regionale Gründe haben (wie ländliche Gebiete) usw.

Beratung und Orientierung

Hierbei handelt es sich um eine Beratung zu einem bestimmten Problem oder einer anderen Herausforderung. Der Prozess unterstützt beim Treffen von Entscheidungen, die Einfluss auf das ganze Leben haben. (Gladding, 1998)

Berufsberatung und -orientierung

Verfahren zur Unterstützung bei der Berufswahl durch Methoden wie (i) eingehende Befragung, (ii) die Beurteilung von Fähigkeiten, Interessen und Charakter sowie (iii) Gespräche über die Ausformung und Gegebenheiten bestimmter Berufe und Arbeitsformen, für die sich jemand interessiert. (<http://psychologydictionary.org/>)



Berufsverband

Ein Berufsverband ist im Normalfall eine nicht auf Gewinn ausgerichtete Organisation, deren Ziel es ist, einen bestimmten Berufsstand, die Interessen der in diesem Beruf tätigen Menschen sowie die öffentlichen Interessen zu fördern (<https://en.wikipedia.org>). Eine Körperschaft, die Menschen vertritt, die in einem bestimmten Beruf arbeiten. Üblicherweise verfolgt ein Berufsverband das Ziel, den Zugang zu diesem Beruf zu steuern, Standards aufrechtzuerhalten und den Beruf bei Kontakten mit anderen Verbänden zu vertreten (<http://www.collinsdictionary.com>).

Bildungs- und Berufsberatung

Beratung bei ausgebildeten Expertinnen und Experten über spezifische Zielsetzungen, um die eingeschlagene berufliche Laufbahn zu verändern oder zu verbessern. Diese Beratungssitzungen werden im Einzelsetting oder in Gruppen angeboten und können an Schulen, am Arbeitsplatz oder auch in der Gemeinde abgehalten werden. (<http://psychologydictionary.org/>)

Chatrooms

Chatrooms sind virtuelle Räume im Internet oder einem anderen Computernetzwerk, in dem sich die Teilnehmenden unterhalten können. Üblicherweise sind sie einem bestimmten Thema gewidmet. (<http://www.oxforddictionaries.com/>).

ECVET-Punkte

ECVET-Punkte sind eine numerische Darstellung des Gesamtgewichts der Lernergebnisse in einer Qualifikation und des relativen Gewichts der Einheiten in Bezug auf die Qualifikation.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Der EQR beschreibt die Qualifikationsniveaus anhand von Lernergebnissen. Die acht Niveaus decken sämtliche Qualifikationen ab, vom Pflichtschulabschluss bis zu Qualifikationen, die auf der höchsten Stufe der akademischen oder beruflichen Aus- oder Weiterbildung verliehen werden.

Indikatorenmodell

Das Indikatorenmodell bildet die Struktur der Umsetzung von Qualitätsindikatoren, zeigt die Besonderheiten im Prozess der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche (5-Schritte-Ansatz) und definiert Gruppen von Indikatoren (harte, weiche, System- und Prozessindikatoren) in Abhängigkeit von ihrer Qualität und ihrer Bedeutung für den Beratungsprozess.

Internet

Das Internet oder auch „Netz“ ist ein weltweiter Verbund von Informations- und Kommunikationseinrichtungen. Dabei erfolgt der Datenaustausch über die technisch normierten Internetprotokolle. Es ist eine Möglichkeit, jeden Rechner weltweit über Router und Server mit jedem anderen Rechner zu verbinden. Sobald zwei Rechner miteinander über das Internet verbunden sind, können sie jede Art von Information wie Text, Grafik, Audio und Video sowie auch Computerprogramme senden und empfangen. (<http://www.businessdictionary.com>)

Laufbahn-e-Portfolio

Portfolios werden seit langer Zeit von Künstler/innen, Fotograf/innen, Designer/innen und Kunsthandwerker/innen verwendet, wenn sie ihre Arbeiten zeigen bzw. vermarkten möchten. Erst in den letzten Jahrzehnten wurde das Konzept des Portfolios auch auf dem Gebiet der Karriereentwicklung angewendet. Ein e-Portfolio ist ähnlich einem traditionellen Portfolio, es ist aber online abrufbar. Folglich ist ein Laufbahn-e-Portfolio eine digitale, für die Arbeitssuche erstellte Sammlung aussagekräftiger Unterlagen zu einer bestimmten Person. Es ist eine Sammlung der bisherigen Arbeiten einer/s Lernenden oder Beschäftigten, die ihre/seine Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen und Leistungen aufzeigen. Das Zielpublikum sind potenzielle Arbeitgeber/innen.

Lernergebnisse

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Die europäische Definition von Lernergebnissen verwendet dafür die Begriffe Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen.

Moderne Medienkompetenz

Moderne Medienkompetenz ist die Kompetenz Informationen durch die Nutzung moderner Medien zugänglich zu machen/zu nutzen, zu analysieren, zu evaluieren und selbst zu gestalten, zum Beispiel über Websites, Blogs, Soziale Netzwerke im Internet.

Newsgroups

Eine Gruppe von Menschen, die Nachrichten über ein bestimmtes Thema auf einem Computernetzwerk posten (<http://www.definitions.net/>). Eine zu einem bestimmten Thema im Internet eingerichtete öffentliche Diskussionsrunde (<http://www.oxford-dictionaries.com/>). Diskussionen zu einem bestimmten Thema, wobei Nachrichten an eine zentrale Website geschickt und über Usenet weiter verteilt werden. Usenet ist ein weltweites, elektronisches Netzwerk, in dem fachliche Diskussionsforen aller Art zur Verfügung gestellt werden. Usenet nutzt das Network News Transfer Protocol (NNTP) (<http://searchexchange.techtarget.com/>).

Qualitätsindikatoren (QI)

„Ein Maß, das für die Beurteilung von Qualitätscharakteristika bzw. die Erreichung von Qualitätszielen genutzt werden kann“ (Van den Berghe 1997b). Oder anders ausgedrückt sind Qualitätsindikatoren Zeichen für das Vorhandensein von Qualität. In diesem Zusammenhang zeigen sie die Qualität unterschiedlicher Dimensionen von Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und können entweder in qualitativer oder quantitativer Form bestimmt werden.

Qualitätssicherung

Umfasst alle Verfahren, systematischen Aktivitäten und Maßnahmen, die innerhalb einer Organisation gesetzt werden, um sicherzustellen, dass: 1. die bereitgestellten Produkte oder Dienstleistungen den Leistungserfordernissen gemäß spezifischer Standards und Verfahren entsprechen. 2. das System den festgelegten technischen Anforderungen entspricht. 3. das spezifische Ausmaß an Vertrauen gewährleistet und beibehalten wird.



Qualitätssicherungsrahmen

Ein Satz äußerer Bedingungen und Erfordernisse, der den Laufbahnberatungsprozess von Jugendlichen beeinflusst.

Rechnergestützte Bildungs- und Berufsorientierungssysteme

Rechnergestützte Bildungs- und Berufsorientierungssysteme werden über Computer bereitgestellt und sind dafür konzipiert, den Karriereplanungsprozess von Klientinnen und Klienten zu unterstützen. Diese Systeme werden häufig von Bildungs- und Berufsberater/innen verwendet, um es Klientinnen und Klienten zu ermöglichen, eine Selbstevaluierung bzw. Stellensuche durchzuführen und spezifische Informationen über Berufe zu finden. Die ersten rechnergestützten Laufbahnplanungssysteme wurden in den späten Sechzigerjahren entwickelt. Im Lauf der Zeit, mit der Verbesserung der angewendeten Technologien, kam es zu einer drastischen Verbesserung der Inhalte dieser Systeme. Sie sind mittlerweile zu allgemein anerkannten, effizienten Tools für die Praxis der Bildungs- und Berufsberatung geworden.

Selbstanleitung

Selbstanleitung bezeichnet einen lebenslangen Prozess in dem Individuen ihren Lebensweg selbst gestalten, in diesem Zusammenhang speziell ihre Berufslaufbahn und Arbeit. Dieser Begriff – als neues Paradigma in der Bildungs- und Berufsberatung – ist im Zuge der gesellschaftlichen Entwicklung Richtung Individualisierung und der steigenden Bedeutung der IKT aufgekommen. Mittels Selbstanleitung lernen die Menschen über das Netz die Berufswelt kennen und erfahren, wie sie einen bestimmten Beruf ergreifen können; sie fragen Gleichaltrige oder Menschen mit mehr Erfahrung über soziale Netze, Jobportale, Diskussionsforen oder andere Onlineservices um Rat.

Selbstevaluierung

Die Selbstevaluierung ist ein Prozess, bei dem persönliche Eigenschaften oder Kompetenzen beurteilt werden. Es ist die Fähigkeit eines Menschen, seine Leistungen basierend auf bestimmten Kriterien zu beobachten, zu analysieren und einzuschätzen.

Social Media

Websites und Applikationen, die es den User/innen ermöglichen, Inhalte zu erstellen und zu teilen oder an sozialen Netzen teilzunehmen (<http://www.oxforddictionaries.com/>). Der Begriff der Social Media beschreibt die Gesamtheit der Online-Kommunikationskanäle, die für Beiträge, Wechselbeziehungen, inhaltlichen Austausch und Zusammenarbeit auf der Ebene der Gemeinschaft bestimmt sind. Zu den unterschiedlichen Arten von Social Media zählen Websites und Applikationen mit Fokus auf Foren, Mikroblogging, sozialer Vernetzung, Social Bookmarks, Social Curation sowie Wikis. Facebook, Twitter, Google+, Wikipedia, LinkedIn sind weitere Beispiele für Social Media Tools (<http://whatistechtarget.com/>).

Soziales Netzwerk

Eine zweckbestimmte Website oder andere Applikation, die es User/innen ermöglicht, miteinander durch Senden von Informationen, Kommentaren, Nachrichten, Bildern usw. zu kommunizieren (<http://www.oxforddictionaries.com/>). Wenn auch der Austausch in gesellschaftlichen Netzwerken bereits fast genauso lang existiert wie es Gesellschaften gibt, wird erst jetzt das beispiellose Potenzial des Internet zur Ermöglichung derartiger Verbindungen in seiner Gesamtheit erkannt und genutzt. Dies geschieht über webbasierte Gruppen, die für diesen Zweck eingerichtet werden.

Spiel, e-Game, Ernsthaftes Spiel ("Serious Game")

Ein Spiel ist eine strukturierte Form zu spielen, üblicherweise zum Zweck des Vergnügens und manchmal zu Lernzwecken. Ein elektronisches Spiel (mitunter kurz als e-Game bezeichnet), ist ein Spiel, das Elektronik verwendet, um ein interaktives System für den/die Spieler/in zu gestalten. Ein ernsthaftes Spiel (serious game) oder anwendungsbezogenes Spiel ist ein Spiel, das primär für andere als unterhaltende Zwecke entwickelt wurde. Das Adjektiv „ernsthaft“ wird generell vorangestellt, wenn man sich auf Produkte bezieht, die von Branchen wie Verteidigung, Bildung, Wissenschaft und Forschung, Gesundheit, Katastrophenschutz, Stadtplanung, Engineering und Politik verwendet werden. (Wikipedia, Übersetzung des englischsprachigen Eintrags)

Unit

Auch „Einheit von Lernergebnissen“ genannt. Eine Unit bildet einen Teil einer Qualifikation, bestehend aus einem kohärenten Satz von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, der bewertet und validiert werden kann.

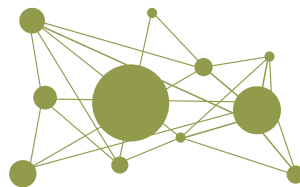
Unternehmertum (Entrepreneurship):

Unternehmertum wird definiert als die Fähigkeit und Bereitschaft zur Entwicklung, Organisation und Leitung eines Unternehmens bei gleichzeitiger Annahme aller Risiken mit dem Ziel, einen Gewinn zu erzielen. Das augenscheinlichste Beispiel für Unternehmertum ist die Gründung eines eigenen Unternehmens.

(<http://www.businessdictionary.com>)

“Werkzeug-Sammlung zur Selbstevaluierung moderner Medienkompetenz”

Ein Satz an “Werkzeugen”, wie z.B. Online-Spiele oder Tests, der zur Evaluierung moderner Medienkompetenz bei Bildungs- und Berufsberatern und -beraterinnen in Beratungszentren für Jugendliche oder Studienberatungszentren verwendet werden kann.



R

Referenzen

Alam, I., Khusro, S., Rauf, A., & Zaman, Q. (2014). Conducting surveys and data collection: From traditional to mobile and SMS-based surveys. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 10(2), 169-187.

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey J, Niles S. G. (2005) *Essential Elements of Career Counseling. Processes and Techniques*, The Merrill Counseling Series, ISBN0-13-112271-1

Bagby, R. M., Ayearst, L. E., Morariu, R. A., Watters, C.; Taylor, G.J. (2014). The Internet administration version of the 20-item Toronto Alexithymia Scale. *Psychological Assessment*, 26(1), 16 – 22.

Brown S., Lent R. (2005). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*, ISBN 0-471-28880-2

Buchan, B. D., De Angelis, D. L., & Levinson, E. M. (2005). A Comparison of the Web-Based and Paper-and-Pencil Versions of the Career Key Interest Inventory with a Sample of University Women. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 3946.

Career Designing. Research and Counselling - journal, Quality of Studies and career Research Group (VMU), 2012, ISSN 2335-2191

Career Opportunities, What Is An ePortfolio, URL: http://www.career-opportunities.net/articles/view/what_is_an_eportfolio

Davis, R. N. (1999). Web-based administration of a personality questionnaire: Comparison with traditional methods. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, 31(4), 572-577.

Driessen, M. P., & Zwart, P. S. (2007). The entrepreneur scan measuring characteristics and traits of entrepreneurs. Retrieved 23/12.2015 from <https://www.researchgate.net>

European Centre for the Development of Vocational Education and Training, URL: www.cedefop.europa.eu

European Commission, School policy, Early school leaving, URL: http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_en.htm

European Commission, Vocational education and training, URL: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm

European Credit System for Vocational Education and Training, URL: <http://www.ecvet-team.eu/en>

Referenzen

- European Microfinans network (2012). EMN Study for Youth Entrepreneurship.
- Gladding, S. T. (2008). *Counseling: A Comprehensive Profession* (6th Edition).
- Harris-Bowlsbey, J., Suddarth, B. H. & Reile, D. M. (2000). *Facilitating career development: student textbook*. Ohio: National Career Development Association.
- Hays, S. & McCallum, R. S. (2005). A Comparison of the Pencil-and-Paper and Computer-Administered Minnesota Multiphasic Personality Inventory Adolescent. *Psychology in the Schools*, 42(6), 605-613.
- Herr E., Cramer S, Niles S. (2004) *Career Guidance and Counseling through the Lifespan. Systematic Approaches — 6th ed.*, ISBN 0-321-08139-0
- Herrero-Fernandez, D. (2015). A comparison of internet-based and paper-and-pencil questionnaires in assessing driving anger in a Spanish sample. *Revista Electronica de Metodologia Aplicada*, 20, 1, 1-15.
- Human Resource Development Centre, European Credit System for Vocational Education and Training, URL: <http://old.hrdc.bg/cgi-bin/e-cms/vis/vis.pl?s=001&p=0206&g=>
- Iacob, M. (2012). *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling*. Bucharest: JOBTRIBU new technologies for career guidance and mobility.
- Kuhn, P. J. (2014). The internet as a labor market matchmaker: How effective are online methods of worker recruitment and job search? IZA World of Labor. Retrieved 21/12.2015 from <http://wol.iza.org/articles/internet-as-a-labor-market-matchmaker>
- ODA 1996. *Labour market signals & indicators*. Education Research Serial No. 15, DFID (Overseas Development Administration), London.
- Offer, M. (1997). *A review of the use of computer-assisted guidance and the internet in Europe*, National Centre for Guidance in Education, Dublin.
- Pantea, M.C. (2014). *Handle with care. Youth work and entrepreneurial learning*. in Pantea, Diroescu and Podlasek Ziegler (Eds.) *Young people, entrepreneurship and non-formal learning. A work in progress*. Brussels: SALTO –Youth Participation.
- Quality Assurance in Youth Career Consultancy, URL: www.vqac.org
- Quality Assurance in Youth Career Consultancy – Manual, 2008, ISBN: 978-954-91507-8-0; PDF version available on www.vqac.org
- Quality Assurance in Youth Career Consultancy – Workbook, 2008, ISBN: 978-954-91507-9-7; PDF version available on www.vqac.org
- Quality manual for educational and vocational counselling, URL: www.mevoc.net
- Russell, J. & Redman, D. (2006). *Technology and careers*. In J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.). *Encyclopaedia of career development* (pp. 797-805). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.



Schoof, U. (2006). Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people. International Labour Organisation. Geneva.

The Violence of Information, URL: www.media-youth.org

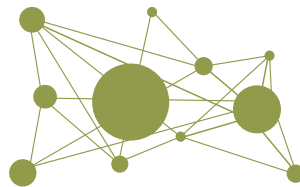
Thuy, P., Hansen, E., Price, D. (2001). The public employment service in a changing labour market. International Labour Organisation. Geneva.

Validation of self-acquired learning and credits transfer in web design and computer animation

/CREATE/, URL: www.create-validate.org

Van den Berghe, W. (1997) Indicators in perspective: The use of quality indicators in vocational education and training, CEDEFOP, Thessaloniki.

Watts, A. G. (2001). The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system. National Institute for Careers Education and Counselling United Kingdom.





Kick-off Meeting der internationalen Projektpartnerschaft des QYCGuidance Projektes, 07.11.2014



Kick-off Meeting der internationalen Projektpartnerschaft des QYCGuidance Projektes, 07.11.2014





Yordanka Fandakova, Bürgermeisterin von Sofia, begrüßt die TeilnehmerInnen des Seminars mit internationaler Beteiligung „Neue Trends in der Bildungs- und Berufsberatung, 22.06.2015



Prof. Nikolay Denkov, Stellvertretender Minister für Bildung und Wissenschaft, begrüßt die TeilnehmerInnen des Seminars mit internationaler Beteiligung „Neue Trends in der Bildungs- und Berufsberatung“, 22.06.2015

Selbstanleitung und aktuelle Medienkompetenz

Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz



Redaktion und Inhalt:

Rosen Petkov, Elitsa Licheva, Martina Drobenova /SCAS/, Kameliya Magunska, Marina Markova /NSICC/
- Einleitung, Kapitel 5, Redaktion Kapitel 1-5

Assoc. Prof. Dr. Metin Piskin /Ankara University Center for the Study of Human Resources and Career Counselling/
- Kapitel 1

Mariya Bogdanova, Mariya Docheva /Vocational school "General Vladimir Zaimov"/ - Kapitel 2

Jurate Muriniene and Ruta Janulaitiene /Viesoji istaiga JAUNIMO KARJEROS CENTRAS/ - Kapitel 3

Wolfgang Bliem, Emanuel van den Nest /ibw/ - Kapitel 4

Besonderen Dank an:

QYCGuidance Projektpartner:

Student Computer Art Society /SCAS/, Bulgaria – Projektkoordinator
Vocational school "General Vladimir Zaimov", Bulgarien
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, Österreich
Viesoji istaiga JAUNIMO KARJEROS CENTRAS, Litauen
Ankara University Center for the Study of Human Resources
and Career Counselling, Türkei
National Student Information and Career Center /NSICC/, Bulgarien

Projektwebseite:

qycguidance.org

Student Computer Art Society /SCAS/
address: 10, "Narodno sabranie" sqr., Sofia 1000, Bulgaria
phone/fax: +359 2 9870293
web site: scas.acad.bg

Online verfügbar unter: qycguidance.org