

Key Skills & Employability for Young and Adult Learners

KeySTART2Work

INTELLECTUAL OUTPUT O4: Richtlinien und Empfehlungen für die Kompetenzberatung



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Die Handelskammer von Granada als die Einstellung für die Pilot-Implementierung des KeySTART2work Support Service.	4
3. 7 Schritte-Prozess	7
3.1. Aufmerksamkeit gewinnen.....	8
3.2. Online Testung.....	10
3.3. ONEday Assessment	12
3.4. Organisation des Assessments innerhalb des KeySTART2work Projekts	14
3.5. TCs Labs	16
3.6. Feedback mit Experten + Personalentwicklungsplan	18
3.7. Zertifizierung	21
4. Quellen:	22



1. Einleitung

Das Projekt KeySTART2Work konzentriert sich darauf bei jungen und erwachsenen Lernenden die transversalen Kompetenzen zu stärken und als Ergebnis die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Das ist eine große Herausforderung in der gesamten EU, da ein Viertel der Jugendlichen unter 25 Jahren arbeitslos ist, die höchste Zahl in jeder Region, außer jene im mittleren Osten und in Nordafrika (McKinsey, 2013).

Das Ziel von KeySTART2work ist es den Lernenden einen Service zu bieten, um damit den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern, indem Karriereinformationen angeboten werden und die Jugendlichen mit jenen sozialen Kompetenzen ausgestattet werden, welche am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Es gibt ein allgemeines Postulat, dass besagt, wenn diese Kompetenzen besser erkannt, identifiziert und kommuniziert werden, dann erhöhen diese die Professionalität der Bewerber/innen und leisten einen Beitrag um den beruflichen Weg zu sichern.

Im Speziellen unterstützt KeySTART2Work die Entwicklung von transversalen Kompetenzen im Bereich Karriere- und Management Fähigkeiten von Arbeitssuchenden, so dass bei einer Berufsberatung tiefer auf die Unterstützung und Komplexität eingegangen werden kann.

Berufsberatung bezieht sich auf einen laufenden Prozess, der es den Bürgern und Bürgerinnen in jedem Alter und an jedem beliebigen Punkt in ihrem Leben ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, um Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen, um die individuellen Lebenswege beim Lernen, Arbeiten oder in anderen Bereichen zu gestalten und festzulegen wie diese Kompetenzen gelernt und/oder eingesetzt werden können. Die Leitlinien umfassen eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten welche sich auf Informationsvermittlung, Beratung, Kompetenzbewertung, Unterstützung und das Lernen von transversalen Kompetenzen und Karrieremanagement beziehen (Council EU, 2008).

In den vergangenen Jahren nahm die Berufsberatung eine wichtige Rolle in der Europäischen Union ein. Die OECD arbeitet an der Berufsberatung (2004) und wies darauf hin, dass die Berufsberatung in die Strategie lebenslanges Lernen integriert werden muss und bestätigt ihr damit eine Schlüsselrolle bei der Erfüllung der Ziele des Arbeitsmarktes und des Bildungssystems.

In diesem Kontext versucht das Projekt KeySTART2Work die Vorteile der persönlichen Berufsberatung und eines Online Selbsttests zu verbinden und damit transversale Kompetenzen zu entwickeln.

2. Die Handelskammer von Granada als die Einstellung für die Pilot-Implementierung des KeySTART2work Support Service.

Die Handelskammer von Granada spielt seit vielen Jahren eine aktive Rolle als Betreiber in der Bildungs- und Ausbildungsbranche von Granada. Als Handelskammer, die per definitionem mit der Entwicklung und dem Wachstum der Unternehmen in der Provinz begangen wurde, konzentrierte sich das Ausbildungsangebot der Kammer immer auf die Bedürfnisse von Unternehmen und beschäftigte sich vor allem mit der Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Im letzten Jahrzehnt stellte die Kammer fest, dass die reale Notwendigkeit der Unternehmen darin bestand, ihren Mitarbeitern eine hohe Qualifikation zu verleihen, aber auch flexibel und in der Lage zu sein, sich an die Realität der kleinen Unternehmen anzupassen. Deshalb beteiligt sich die Kammer an Ausbildungsprogrammen, die an Arbeitslose gerichtet sind, und speziell an junge Menschen, die auf den Arbeitsmarkt zugreifen müssen und wer die Mitarbeiter von morgen von Granada sein wird.

Eines der Hauptprogramme der Kammer ist das Integrierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm (PICE), das von der Handelskammer Spaniens geführt und von dem Netz der territorialen Kammern durchgeführt wird, unter denen die Kammer von Granada eingeschlossen ist. Es zielt darauf ab, insgesamt 16 600 Verträge und 1 228 neue Unternehmen für Jugendliche sowie 3 000 Jugendliche auf Mobilität in den Jahren 2016-18 zu erreichen.

Gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), die spanische Arbeitsvermittlung (SEPE) und das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit ist PICE eines der Programme des spanischen Jugendgarantiesystems. Es richtet sich an Jugendliche im Alter von 16 bis 29 Jahren mit oder ohne Qualifikationen oder Berufserfahrung, die eine angemessene Berufsausbildung erhalten möchten, um ihre Fähigkeiten zu verbessern, Beschäftigung zu finden oder ihr eigenes Unternehmen zu gründen.

Mit dem Ziel, junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen, umfasst das Programm eine Reihe von maßgeschneiderten Maßnahmen, die allen Jugendgarantien gemeinsam sind, die in vier Kategorien eingeteilt sind.

- **Jugendliche ohne Ausbildung und Berufserfahrung:** Ausbildung konzentriert sich auf digitale und beschäftigungsfähige Fähigkeiten. Ziel ist es, die Grundkenntnisse zu erwerben, um den Zugang zu Hochschul- oder Dual-Trainingsprogrammen zu unterstützen.
- **Jugendliche mit Berufserfahrung, aber keine Qualifikation:** Ziel ist es, ihre Fähigkeiten und Einstellungen zu den auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Fähigkeiten zu leiten, um ihre Arbeitsaussichten zu verbessern und ihre berufliche Laufbahn in die Nachfrage nach mehr Nachfrage und anderen Beschäftigungsnischen neu auszurichten.
- **Jugendliche mit Qualifikationen, aber ohne Berufserfahrung:** Ziel ist es, ihre Beschäftigung zu fördern, indem sie ihnen dabei helfen, professionelle und

praktische Erfahrungen zu sammeln, indem sie Kontakte zu Geschäften, Praktika oder betrieblichen Schulungen durchführen.

- **Jugendliche mit Qualifikationen und Berufserfahrung:** Diese erhalten Anleitungen zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Teilnahme an europäischen Mobilitätsprogrammen und die Unterstützung bei der Gründung eines eigenen Unternehmens oder der Veränderung des Karrierewegs.

Durch den Zugang zum Programm an der nächstgelegenen Handelskammer kann ein junger Mensch mehrere und personalisierte Aktionen erhalten, die Leitlinien, Schulungen und Begleitmaßnahmen zur Einbeziehung in den Arbeitsmarkt umfassen.

Der gesamte Prozess beginnt mit der Registrierung des Jugendlichen im Programm einmal bestätigt, dass er alle Anforderungen erfüllt und als Begünstigter des Programms Jugendgarantie aktiv ist. Der Prozess fährt mit dem Berufsberatungsbericht fort. Ein Arbeitsberater in der Kammer besucht den Jugendlichen und erarbeitet durch ein Interview ein professionelles Profil, das auf Fähigkeiten, Interessen und Qualifikationsniveau beruht. Der Berater verweist dann auf einen von drei Programmen, aus denen sich PICE zusammensetzt:

- Trainingsprogramm (plan de capacitacion), ein umfassender persönlicher Trainingsweg, der in den Handelskammern ausgeliefert wird und sich darum bemüht, jungen Menschen die notwendigen Fähigkeiten zu bieten, um auf den Arbeitsmarkt zuzugreifen.

Die Teilnehmer erhalten eine transversale Ausbildung zu Schlüsselkompetenzen für Beschäftigung und Techniken für eine effektive Arbeitssuche. Dann können die Teilnehmer nach ihren Vorlieben und Zinsen Schulungen zu bestimmten Themen wählen. Neben den Kursen der Unternehmensgründung organisiert die Kammer nach den Bedürfnissen und Anforderungen der Unternehmen in der Region Kurse zu einem breiten Spektrum von Themen.

- duales Berufsbildungsprogramm (plan de formación dual), wo ein Teil des Programms im Ausbildungszentrum (eine Anzahl von Stunden oder Tagen) und der Rest in einem Unternehmen durch einen Ausbildungs- und Ausbildungsvertrag ausgegeben wird;
- Mobilitätsprogramm (Plan de movilidad), bestehend aus einer dreimonatigen Berufstätigkeit in einem europäischen Land, mit dem Ziel, die Sprache und die persönlichen Fähigkeiten der Teilnehmer zu verbessern, die Beschäftigungsperspektiven und die Chancen, einen Job im Ausland zu finden, zu unterstützen.

Nach Abschluss der Ausbildungsphase werden alle Teilnehmer standardmäßig in die von der Kammer veranstalteten Begleit- und Begleitmaßnahmen mit dem Ziel aufgenommen, Unternehmen und Arbeitssuchende näher zu bringen. Die Kammer organisiert Besuche in Beschäftigungsworkshops und besucht auch Firmen, um ihren Produktionsprozess zu kennen, die professionellen Profile, die sie suchen, und ihre Rekrutierungspolitik.

Alle Beratungs- und Ausbildungsprogramme werden mit Stipendien an die Unternehmen unterstützt, die die Teilnehmer am Programm einstellen und auch jene Jugendlichen, die ihre eigene Firma gründen und selbständig werden, gewähren.

In der Provinz Granada sind etwa 9.000 Jugendliche potenzielle Begünstigte des PICE-Programms unter 30 und im Programm der Jugendgarantie registriert und seit dem Ende des Jahres 2016 wurden insgesamt 800 Jugendliche in das Programm aufgenommen. 643 von ihnen haben die Berufsberatungsaktivitäten abgeschlossen, 386 davon erhielten eine transversale Ausbildung und 336 folgten einer spezifischen Ausbildung zu Fragen, die als Beschäftigungsniederlassungen identifiziert wurden.

Angesichts der Struktur und des Umfangs des Programms ist es der perfekte Rahmen für die Implementierung des KeySTART2work-Dienstes, da die Diagnose der Schlüsselkompetenzen der Teilnehmer durch das Selbsteinschätzungsinstrument das Rückgrat des Anleitungs- und Trainingsweges sein kann. Die jungen Leute im Programm.

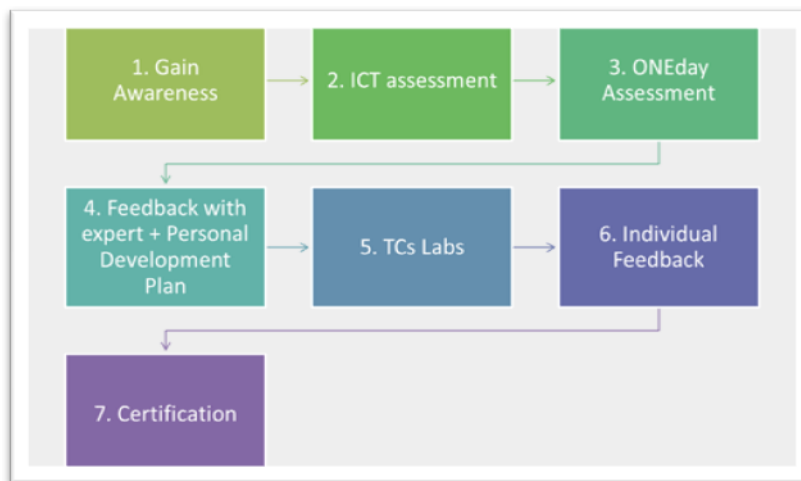
Das Keystart2work-Tool sind leistungsstarke Werkzeuge für die Führungs- und Arbeitsberater im PICE-Programm

Darüber hinaus bietet das PICE-Programm eine hohe Chance zur Skalierbarkeit. Die Instrumente werden von allen Beratern des Programms über das Netzwerk der spanischen Kammern verbreitet und genutzt, und sobald die Verwendung konsolidiert ist, könnte sie auch in andere EU-Handelskammern übertragen werden, die ähnliche Programme für die Jugendlichen ihrer Regionen durchführen.



3. 7 Schritte-Prozess

Um eine vollständige Beurteilung eines jeden/jeder Kandidat/in herzustellen und effektive Entwicklungsmöglichkeiten bereitzustellen, ist es notwendig sich in einem gut strukturierten Prozess zu bewegen. In diesem Dokument wird ein idealer Prozess vorgeschlagen, der jedoch Modifikationen und Anpassungen an das spezifische Umfeld, Zeit und andere verfügbare Ressourcen erlaubt. Es ist zum Beispiel möglich, den Schritt „Aufmerksamkeit gewinnen“ als kurze Einführung und allgemeine Erklärung in der Beratungssituation zu verwenden. Der Schritt „Online-Testung“ könnte mit einem „Tagesworkshop“ kombiniert werden, insofern genügend Computer zur Verfügung stehen. Der 7-Schritte Prozess wurde so konzipiert, dass er möglichst flexible an verschiedene Lernsituationen angepasst werden kann. Die Dauer und die Komplexität eines jeden Schrittes könnte aufgrund von Einschränkungen und Möglichkeiten geändert werden.



Allerdings sollten einige Schritte nicht ausgelassen werden. Folgende Teile sind für den Prozess in der Umsetzung entscheidend:

- Beurteilungseinheit
- Entwicklungslabors
- Rückmeldungen (mindestens eine)
- Zertifizierung

Insbesondere die Beurteilungseinheit ist von besonderer Bedeutung, da diese im Beurteilungskontext sehr genau ist und von den Teilnehmer/innen als fair wahrgenommen wird. Daher beschäftigt sich diese besondere Sichtweise mit der Wahrnehmung: Misst der Assessment-Test das, was er soll? Werden die Teilnehmer/innen diesen als fair ansehen? Im Großen und Ganzen kann festgehalten werden, dass ein gut entworfener Assessment-Center-Test eine der großen Stärken ist, da die Teilnehmenden hier die Chance haben, sich die die Forderungen der Arbeitswelt, denen sie dann ausgesetzt sind, einzufühlen. Daher ist in der Regel die Gültigkeit eines Assessment-Centers sehr hoch.

Im nächsten Abschnitt wird jeder Schritt im Detail beschrieben.

3.1. Aufmerksamkeit gewinnen

“Es sind die harten Fähigkeiten, die sie zum Bewerbungsgespräch bringen und es sind die weichen Fähigkeiten, um den Job zu erhalten – und zu behalten”

Das Projekt KeySTART2work zielt darauf ab, das junge und erwachsene Arbeitslose ein Bewusstsein und ein Verständnis für ihre **Karriereentwicklung** bekommen. Ziel ist es, einen Einblick darüber zu geben, wie eine Karriere, einschließlich der transversalen Kompetenzen, begonnen und entwickelt werden kann. Durch die Fokussierung auf transversale Kompetenzen, die für eine Vielzahl von Arbeitsplätzen (O*NET)¹ erforderlich sind, werden hier jene Kompetenzen hervorgehoben, die an mehreren Arbeitsplätzen erforderlich sind und den Einstieg in die Berufswelt erleichtern. In der Tat ist die Bedeutung der transversalen Kompetenzen für die zukünftige Beschäftigung anerkannt. Allerdings sind in den meisten Ländern die Ausbildungen noch in der Entwicklung und die transversalen Kompetenzen werden unter Verwendung von verschiedenen Methoden gelehrt und bewertet. Aus diesem Grund zielt KeySTART2work darauf hin, das Bewusstsein eines Lernenden für die aktuellen Kenntnisse des transversalen Kompetenzniveaus zu schärfen und weiter potentielle Karrierewege und notwendige Lerninterventionen aufzuzeigen. Gerade junge Erwachsene sind sich über Beruf, Ambitionen, Kompetenzen und Fähigkeiten nicht genügend bewusst, um Entscheidungen über die eigene Zukunft zu treffen. Das Projekt KeySTART2work könnte dabei helfen, Lernwege zu schaffen, um das Selbstbewusstsein und die persönliche Entwicklung zu fördern. Dies wird getragen von dem Wunsch eines grundlegenden Wandels in der Art und Weise wie Kompetenzen und Karriereentwicklung erlebt, analysiert und unterstützt wird. Dieses Ziel soll durch eine Karriereberatung erreicht werden, der gemäß Definition OECD (2004) Menschen hilft, über ihre Ambitionen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten nachzudenken. Es hilft ihnen den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu verstehen und das hervorzuheben, was sie über sich selbst wissen. Auch wenn die Kompetenzentwicklung für die Produktivitätssteigerung, der Nachhaltigkeit im Unternehmen, für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer/innen unerlässlich ist, sind sich dessen viele junge Bewerber/innen nicht bewusst oder sind nicht in der Lage seine/ihre Kernkompetenzen zu demonstrieren und darzustellen (Brewer, 2013). Viele der regelmäßigen Tätigkeiten, die im Haus oder in der Gemeinschaft durchgeführt werden, stellen die Kernkompetenzen zur Verfügung, die in der Arbeitswelt benötigt werden. Es ist eine Frage des Verständnisses, der Dokumentation und der Weiterleitung an die Arbeitgeber.

¹ www.onetonline.org The O*NET program is a primary source of occupational information. It is an online database made available by the U.S. Department of Labor to provide information about industry, work, and worker characteristics of many jobs in the U.S. economy.

Dies ist in der Tat der Grund, weshalb der erste Schritt bei der Umsetzung des Prozesses eine **einleitende Sitzung** beinhalten sollte, um die Bedeutung jener Schlüsselkompetenzen oder ähnliche Lernergebnisse zu erläutern, welche nicht auf Wissen, sondern auf Fähigkeiten und Einstellungen beruhen, die als Vorbereitung für lebenslanges Lernen und für die Arbeitssuche dienen. Während der **Einführungssitzung** ist es notwendig, die Gründe zu erklären, warum TC's von so wesentlicher Bedeutung sind, um einen Job zu erhalten, die Beschäftigung zu sichern und auf dem Arbeitsmarkt voranzukommen. Daher ist es notwendig darauf hinzuweisen, dass Menschen weiterlernen müssen, sich anpassen sollen, Lesen, Schreiben und Rechnen können, um wettbewerbsfähig zu sein. Aber auch zuhören und kommunizieren, kreativ denken, Probleme lösen können, in Teams arbeiten, grundlegende Technologien beherrschen, effektiv führen sowie der Supervision folgen können, sind von Bedeutung. Diese Kernkompetenzen sind von den Arbeitgebern gefordert und erhöhen die Chancen und die Navigation auf dem Arbeitsmarkt sowie den Einsatz für lebenslanges Lernen (Brewer, 2013).

Die Begründung, warum TC's für den Arbeitsmarkt so wesentlich sind, könnte zum Beispiel durch Erfolgsgeschichten, Zeugnisse, Fallstudien verstärkt werden, um den Zusammenhang zwischen TC's und der Arbeitswelt zu verdeutlichen.



3.2. Online Testung

Die Integration der Technologie in den Berufsberatungsprozess ist kein neuer Ansatz und über die Jahre hat die Nutzung der IKT-Technologie die Beratungsrollen diversifiziert und ihre Auswirkungen verstärkt. Trotz diesem Trend sind bei der Aktualisierung der Bewertungsmethoden noch Fortschritte erforderlich. Die meisten Methoden haben einen Schwerpunkt im Bereich Wissen und Abruf dessen und erfassen die entscheidenden Fähigkeiten und Einstellungen der Dimensionen transversale Kompetenzen nicht. Auch die Einschätzung der TC's und deren Bewertung im Rahmen der außerschulischen Arbeit sind unzureichend (Europäische Kommission, 2009)². Transversale Kompetenzen sind zweifellos eine Herausforderung für bestehende Bewertungsmethoden, die meistens für schmalere Lernergebnisse bestimmt sind. In der Tat hat IKT das Potenzial, die Entwicklung und Bewertung der Schlüsselkompetenzen der Lernenden zu unterstützen. Darüber hinaus kann die IKT das Potential haben, eine rasche Bewertung, eine zeitnahe und gezielte Rückmeldung über den Fortschritt der Lernenden, als auch das interaktive Lernen zu unterstützen (Looney, 2010). Bei der Integration in die Berufsberatung zielt die IKT darauf ab, „mehr zu erreichen“, indem sie Zugang zu Informationen, Beratung, arbeitsbezogene Lernmöglichkeiten und über die Berufsausbildung zur Verfügung stellt (Bimrose J. H.-A., 2011) und zudem einen Kommunikationskanal und automatisierte Interaktionen bietet (Hooley, 2010). In dem Umfeld mangelnder Personalressourcen, einem konstanten Druck mehr Lernende zu erreichen und zugleich die Kosten zu senken, kann ein verstärkte IKT Zugang und die Entwicklung von qualitativ hochwertigen Onlinetools eine zuverlässige Lösung anbieten. Ein flexibler und kostengünstiger Berufsberatungsansatz (Bimrose et al, 2010) (Bimrose J. K., 2015), ergänzen die traditionellen Formen der Beratung (CEDEFOP) und unterstützt die Diversifizierung von Karrieredienstleistungen, die auf eine Generation ausgerichtet ist, die mit IKT aufgewachsen ist (Iacob, 2012).

KeySTART2work nutzt die Vorteile der IKT und vermischt sie mit dem traditionellen Karrieremanagement-Tool, um einen einzigartigen Unterstützungsservice zu schaffen, bei dem Jugendliche und Erwachsene die Möglichkeit haben, TC's nach unterschiedlichen Ansätzen zu beurteilen.

Innerhalb dieses Rahmens zielt KeySTART2work darauf ab, ein innovatives Online-Selbsteinschätzungsinstrument im Format „situationsabhängige Bewertung“ zu entwickeln und ein Spektrum an Fallbeispielen zur Verfügung zu stellen, in denen die Kompetenzen angewandt werden sollen. Im Einzelnen bedeuten diese Begriffe:

³ As reported in *“The use of ICT for the assessment of key competences”* published by European Commission Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies

Selbsteinschätzung: ist der Prozess des Sammelns von Informationen über sich selbst, um ihnen zu helfen, Entscheidungen zu treffen, die auf einem guten Selbstverständnis basieren. Es resultiert aus der Selbstbeobachtung der eigenen Qualitäten und Erfahrungen der Vergangenheit und es ist sinnvoll, die Werte und Fähigkeiten zu entdecken, aber auch Stärken und Schwächen zu bewerten. Der Selbsteinschätzungstest ist der erste Schritt in der Berufsberatung und wird oft mit Hilfe eines Beratungsprozesses durchgeführt. Tests werden meist verwendet, um den Teilnehmer/innen zu helfen über sich selbst Klarheit zu gewinnen. Sie sind nur ein Ausgangspunkt, da eine Mischung der Werkzeuge und Methoden benötigt wird, um ein Bild zu formen, das einem Selbst repräsentiert.

Situationsbeurteilungstests: werden verwendet, um die Fähigkeit zu bestimmen, die am besten geeignete Maßnahme im täglichen Leben und am Arbeitsplatz zu wählen. Sie beinhalten das Lesen eines Fallbeispiels und die Auswahl der Antwort, die am besten mit der Situation umgeht. Die Bewertung ist so ausgelegt, dass beurteilt werden kann, wie der Teilnehmende mit der Situation umgehen würde, wenn ihm diese im Job begegnen würden. Diese Stichproben des hypothetischen Verhaltens werden als Prädiktoren für zukünftige Leistungen angesehen (Motowidlo, 1990).

Das Online Tool, erstellt durch das KeySTART2work Projektteam, besteht aus insgesamt 36 kurzen Fallbeispielen, drei Fallbeispiele pro Kompetenz. Die Fallbeispiele geben dem/der User/in **nicht** an, welche Kompetenz beurteilt werden soll. Jede Kompetenz kann auf Grundlage folgender drei Module beurteilt werden:

- **1 Alltagssituationen:** die Situationen sind nicht unbedingt mit einem beruflichen Kontext verbunden. Es beschäftigt sich mit Zeit mit Freunden oder Familie verbringen, Partys, Schulzeit, etc.
- **1 Berufseinsteiger/innen:** die Fallbeispiele stehen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt, entweder als Student/in, Anfänger/in oder Arbeitsuchend; Die Kompetenz kann sich während des Vorbereitungsverfahrens für den Berufseinstieg, während eines Studiums, der Lehre oder eines Praktikums oder im tatsächlichen Prozess der Arbeitssuche (einschließlich aller Schritte von Arbeitssuche & Vorstellungsgespräch zum Jobangebot etc.) entwickeln.
- **1 Karriereentwicklung:** Kompetenzentwicklung in der beruflichen Entwicklung, während sie auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, um die Chancen zu erhöhen und wettbewerbsfähig zu bleiben, in einem Umfeld der sich rasch veränderten und zunehmend anspruchsvollen Stellen oder um sich „on the job“ weiterzubilden. In diesem Sinne kann es sich um die Frage der Teilnahme an einem Trainingsprogramm für Fachleute handeln, um einen Jobwechsel (Karrieresprung) oder auf dem Weg in die Selbstständigkeit, etc.

Am Ende hat der/die Benutzer/in die Möglichkeit, Ergebnisse zu überprüfen und schließlich eine Datei herunterzuladen, um den Selbstreflexionsprozess zu fördern. Die Ergebnisse werden dem Benutzer in einem Diagramm mit einer kurzen Erläuterung des Profils/Stufe jeder Kompetenz zur Verfügung gestellt.

3.3. ONEday Assessment

Der erste Einsatz eines Assessment Centers stammt aus dem Ersten Weltkrieg, als Deutschland die Methode zur Auswahl ihrer Offiziere benutzte. Nach und nach wird die Assessment-Center-Methode von Organisationen auf der ganzen Welt als Mittel genutzt, um Mitarbeiter/innen besser auszuwählen und um ihre Entwicklungsbereiche zu identifizieren. Heute ist die Assessment-Center-Methode eine bewährte, gültige Technik, die äußerst effektive Methode für die Auswahl und Entscheidungsfindung beziehungsweise für die Diagnose der Mitarbeiter/innen ist.

Es ist eine standardisierte Form der Beurteilung, um das zukünftige Potenzial eines Kandidaten zu bewerten, basierend auf einem Prozess, der mehrere Techniken einsetzt, um Kompetenzen und Fähigkeiten von Einzelpersonen zu beurteilen, indem sie mit einer Reihe von Instrumenten wie Tests, Aufgaben und Simulationsübungen konfrontiert werden. Die Aufgaben, Aktivitäten und Problemszenarien imitieren für die Teilnehmenden reale Situationen.

Ein Assessment-Center kann daher als "eine Vielzahl von Testtechniken" definiert werden, die es den Kandidaten ermöglichen, unter standardisierten Bedingungen die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu demonstrieren, die für den beruflichen Erfolg am wichtigsten sind (Coleman, 1987). Diese Palette von Werkzeugen wird verwendet, um Schlussfolgerungen über die Eigenschaften, Fähigkeiten und zukünftigen Leistungen der Menschen zu machen. Die Schlussfolgerungen sollten vernünftig, begründet und nicht auf Stereotypen basieren. Das ist wichtig, um sicherzustellen, dass die Skalen richtig interpretiert werden.

Das KeySTART2work Projekt verknüpft den Einsatz von Bewertungsmethoden und zielt darauf ab, die Berufsberater/innen, Lernende und Arbeitssuchende in ihrer Karriereplanung zu unterstützen:

- Messung von transversalen Kompetenzen
- Unterstützung bei der Planung von Lerninterventionen um die Kompetenzen zu verbessern

Vielleicht ist das wichtigste Merkmal der Assessment-Center-Methode, dass es sich nicht um die aktuelle Performance, sondern um die zukünftige Leistung handelt. Durch die Beobachtung, wie ein Teilnehmer die Probleme und Herausforderungen bewältigt (wie in den Übungen simuliert), erhalten die Gutachter ein gutes Bild davon, wie diese Person wahrscheinlich in der nächsten Zukunft auftreten wird.

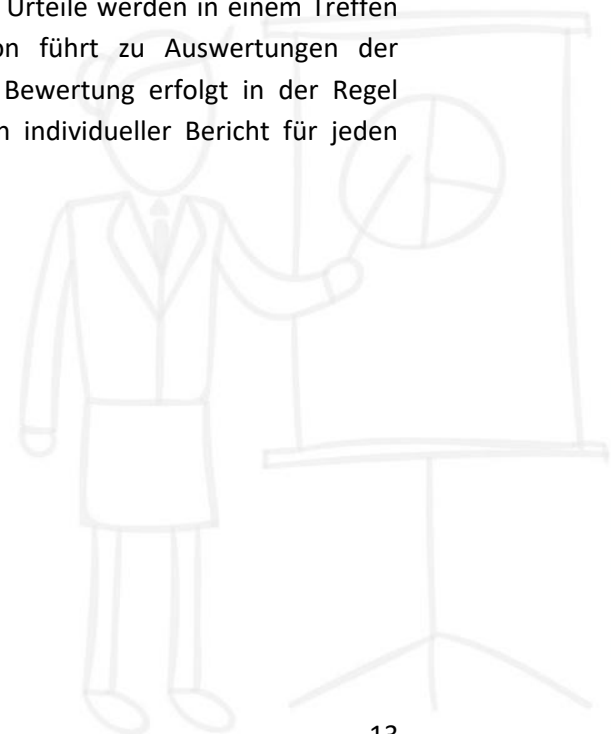
Der Begriff "Assessment-Center" bezieht sich nicht auf einen Standort, sondern auf einen Prozess; entweder als Teil des Rekrutierungsverfahrens oder für interne Entwicklung und Promotion. In diesem Fall wird Assessment ein Teil eines Dienstes, der Lernenden hilft, TC's zu bewerten und zu entwickeln und gleichzeitig eine Chance bietet ein Assessment in einem Trainingskontext anzuwenden, speziell da diese Verfahren vermehrt in Organisationen zur Rekrutierung genutzt werden. So ist dies eine Möglichkeit sich mit dieser

Beurteilungsmethode auseinanderzusetzen, da sie wie bereits erwähnt, in vielen Institutionen verwendet wird, darunter Industrie und Wirtschaft, Regierung, Militär, Bildungseinrichtungen und Sicherheitskräfte um Einzelpersonen für bestimmte Stellen wie Verkauf, Führung, Technik auszuwählen.

Darüber hinaus zielt diese Technik darauf ab, die traditionellen Bewertungsmethoden wie Interviews oder Selbsttests zu ergänzen, um die Karriere- und Kompetenzentwicklung zu verbessern. Die Bewertung im Projekt KeySTART2work bietet die Chance auf der einen Seite eine größere Gruppe von Teilnehmern zu bewerten und auf der anderen Seite Zeit und Ressourcen zu sparen.

Assessment Center variieren in Länge, Zeit und Auswahl von Übungen. Es kann in der Regel von ein paar Stunden bis zu mehreren Tagen dauern, je nachdem Niveau und Komplexität der Kompetenzen und Fähigkeiten, die zu beurteilen sind. Im Rahmen von KeySTART2work kann die Bewertung – je nach Teilnehmerzahl – ca. 5 bis 7 Stunden dauern. Die Zeit sollte 10 Einheiten nicht überschreiten, um die Integrität der Evaluierungssitzungen nicht zu beeinträchtigen.

Die Bewertung sollte von mehreren geschulten Gutachtern durchgeführt werden, die auf eine Gruppe von Teilnehmer/innen angewendet wird, die verschiedene Eignungsdiagnosen verwendet, um Informationen über die Kompetenzen oder das Entwicklungspotenzial der Bewerber zu erhalten. Kurz gesagt, verschiedenen Techniken und gut ausgebildete Beobachter werden eingesetzt. Dem Assessor muss zunächst klar sein, was er/sie mit dem Programm durchführen will, um dann die richtigen Werkzeuge zur Zielerreichung auszuwählen. Die Assessoren müssen entsprechend geschult sein, um zu beobachten, aufzuzeichnen, zu klassifizieren um schlussendlich zu einem verlässlichen Urteil über das Verhalten der beurteilten Personen zu kommen. Die Fähigkeiten und Erfahrungen der Assessoren sind für die Qualität der von ihnen vorgelegten Bewertungen von wesentlicher Bedeutung. Sie können sehr gute Prädiktoren über die Arbeitsleistung und das Verhalten sein, je nach Tests und Verfahren, die im Assessment-Center angewandt wurden. Urteile über Verhalten werden gemacht und aufgezeichnet. Diese Urteile werden in einem Treffen unter den Gutachtern zusammengefasst. Die Diskussion führt zu Auswertungen der Leistungsfähigkeit über die Kompetenzdimensionen. Die Bewertung erfolgt in der Regel durch Validierung und Zertifizierung und daher sollte ein individueller Bericht für jeden Teilnehmer ausgefüllt werden.



3.4. Organisation des Assessments innerhalb des KeySTART2work Projekts

Um die von der Projektpartnerschaft KeySTART2work identifizieren 12 transversalen Kompetenzen zu beurteilen, wurde eine Tabelle entworfen, um zu ermitteln, welches Werkzeug zusätzlich zum Onlinetest verwendet werden könnte:

<u>KOMPETENZ</u>	<u>ICT TOOL</u>	<u>ROLLEN SPIEL</u>	<u>GRUPPEN ÜBUNGEN</u>	<u>PRÄSENTATION</u>
Interkulturelle Skills & globale Bewußtheit	X	X		X
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	X	X	X	X
Strategisches & innovatives Denken	X	X	X	X
Organisation & Zeitmanagement	X		X	X
Entscheidungsfindung	X	X	X	
Teamarbeit	X	X	X	
Empathy / Beziehungen	X	X	X	X
Problemlösung	X	X	X	
Lernorientierung	X			
Verhandlungsfähigkeiten	X	X	X	
Führung	X		X	
Informationen sammeln und verarbeiten	X		X	

Rollenspiel, Gruppenübungen, Präsentation wurden gewählt, weil diese Werkzeuge einfach zu bedienen und zu kodifizieren sind und weil es eine große Auswahl gibt. Tray-Übungen wurden ausgeschlossen, weil sie sehr komplex sind, umfangreich in der Vorbereitung und Organisation auch wenn es ein empfohlenes Werkzeug ist, um Management und Durchführungskompetenzen zu beurteilen.

Hinsichtlich Zeitmanagement und Bewertungseinheiten wurden ein Zeitplan für eine Sitzung mit 8 Teilnehmer/innen und 3 Gutachtern entworfen. In diesem Beispiel wurde die Organisation der Aufgaben ausgedehnt, um die Zeit der Personalressourcen zu optimieren:

	TN. 1	TN. 2	TN. 3	TN. 4	TN. 5	TN. 6	TN. 7	TN. 8
9.00 – 9.30	WILLKOMMEN							
9.30 – 10.00	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Rollenspiel	Preparation Presentation	Preparation Presentation	Preparation Presentation
10.00 – 10.30	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Preparation Presentation	Rollenspiel		
10.30 – 10.45	Preparation Presentation	Rollenspiel	Preparation Presentation	Preparation Presentation			Presentation	Presentation
10.45 – 11.00		Rollenspiel			Presentation	Presentation		
11.00 – 11.15	PAUSE							
11.15 – 11.45	Rollenspiel	Preparation Presentation	Preparation Presentation	Preparation Presentation	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung
11.45 – 12.15		Rollenspiel			Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung	Gruppen Übung
12.15 – 12.45			Rollenspiel				Rollenspiel	Rollenspiel
12.45 – 13.00	Presentation	Presentation	Presentation					
13.00 – 13.15				Presentation				

Schlüssel

Assessor 1
Assessor 2
Assessor 3

3.5. TCs Labs

Trotz der Tatsache, dass Kompetenzen mehr als nur gelehrtes Wissen umfassen, schlägt die OECD (2005) vor, dass eine Kompetenz selbst in einer günstigen Lernumgebung gelernt werden kann. Einzelpersonen haben die Fähigkeit, sich selbst als Ausdruck der moralischen und intellektuellen Reife zu betrachten und Verantwortung für ihr Lernen und für ihr Handeln zu übernehmen.

Innerhalb eines Lernprozesses gibt es einen Unterschied zwischen der kognitiven Mobilisierung von Wissen und aktivem Lernen. Die Erleichterung des Erwerbs von Kompetenzen wurde vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung gut beschrieben: „Der kognitive Ansatz neigt dazu, den individuellen Erwerb bestimmter Lernarten zu betonen, während Ansätze, die auf Ideen des aktiven Lernens basieren, dazu neigen, die dynamische Rolle der sozialen Beziehungen in denen das Lernen stattfindet, zu betonen.“³

Felder und Brent (2009) definieren aktives Lernen als „irgendetwas Kursbezogenes“, dass alle Lernenden in einem Klassenzimmer aufgerufen werden anderes zu tun als nur zu beobachten, zuzuhören und Notizen zu machen.“:

Sie machen aktives Lernen in der Klasse, wenn Sie eine Frage stellen, ein Problem darstellen oder eine andere Arte von Herausforderung präsentieren; sagen Sie ihren Lernenden, einzeln oder in einer Gruppe zu arbeiten, um eine Antwort zu finden; Geben Sie ihnen etwas Zeit, zur Findung der Ergebnisse; Stoppen Sie die Arbeit und rufen Sie eine oder mehrere Personen auf, um deren Antworten zu teilen. Sie sind nicht im aktiven Lernen, wenn sie den Vortrag halten, Fragen stellen, auf die immer dieselben Lernenden antworten oder sie führen eine Diskussion, die nur einen kleinen Bruchteil der Klasse engagiert.

Felder und Brent (2009) schlugen eine grundlegende aktive Lernstruktur vor:

1. Sagen Sie den Lernenden, sich in Gruppen von 2 – 4 zu organisieren und nach dem Zufallsprinzip einen Schreiber in jeder Gruppe zu ernennen, falls das Schreiben erforderlich ist (z.B. die Person, die am nächsten dem Klassenzimmer ist, oder das am besten zu deiner Rechten sitzt oder der am Morgen als erster aufgestanden ist...). Alternativ können die Gruppen auch selbst ihren Schreiber oder Sprecher bestimmen, vorzugsweise eine Person, die noch nicht so oft dran war.
2. Stellen Sie eine anspruchsvolle Frage oder erläutern Sie ein Problem und geben sie den Gruppen Zeit die Aufgabe zu bearbeiten. Die die Zeit, die Sie ihnen geben, sollte normalerweise zwischen 15 Sekunden und drei Minuten liegen. Wenn Sie mehr Zeit brauchen, teilen sie das Problem in mehrere Schritte und behandeln sie jeden Schritt als eine eigene Aktivität.

³ European Center for the Development of Vocational Training (Cedefop): The shift to learning outcomes Policies and practices in Europe; Cedefop Reference series; Thessaloniki 2009; p. 35

3. Rufen sie mehrere Einzelpersonen auf, um ihre Antworten zu teilen und bitten sie um Freiwillige die Antworten zu vervollständigen. Besprechen Sie diese oder gehen Sie einfach mit dem geplanten Vortrag weiter.

Es gibt eine breite Palette von Übungen und Techniken. Zum Beispiel, mit einem Rollenspiel können die Teilnehmer/innen ihr Verhalten und die Interaktion mit anderen Menschen zu fühlen und zu sehen. Ein Rollenspiel ist im akademischen Bereich definiert als eine Lehrmethode, die auf Gruppendynamik basiert, eine Simulation verwendet und auf die Interaktion zwischen Schülern mit verschiedenen Rollen in verschiedenen Fällen fokussiert ist und ein sinnvolles Lernen in der Wirklichkeit zu erzeugen. Das Rollenspiel arbeitet im Lehr-Lernprozess, indem die Fähigkeiten durch vorgeschlagene Situationen erlangt werden. Die Studenten stehen vor unerwarteten Ereignissen und suchen nach den besten Lösungen. Die Gestaltung der simulierten Situation sollte so gewählt werden, dass das Bildungsziel Wissen, Einstellungen oder Fähigkeiten anspricht. Beim Erlernen der Kommunikationsfähigkeiten zum Beispiel erlauben wiederholte Möglichkeiten mit Rückmeldungen an die Schüler eine effektive Lernweise.



3.6. Feedback mit Experten + Personalentwicklungsplan

“Die Planung bringt die Zukunft in die Gegenwart, damit wir jetzt etwas dagegen tun.”

– Alan Lakein-

Personalentwicklungspläne ermöglichen es den Mitarbeiter/innen, ihr eigenes Lernen zu übernehmen. Lernen wird zu einem proaktiven und reaktiven Prozess, entworfen und priorisiert, um sofortige Entwicklungsbedürfnisse sowie längerfristige Ambitionen zu unterstützen.

Das Hauptziel der Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplanes ist es, einen Prozess der Selbstanalyse, persönliche Reflexion und der ehrlichen Einschätzung von Stärken und Schwächen zu dokumentieren. Damit sollen junge und erwachsene Lernende sich selbst zu bewerten und ihren Entwicklungsprozess zu berücksichtigen und zukünftige Chancen festzustellen. Einen Personalentwicklungsplan entwickeln bedeutet:

- Ihr eigenes Selbstbewusstsein zu erhöhen – wer sie sind und was sie wollen.
- Identifizieren von Fähigkeiten die bereits vorhanden sind und jenen die benötigt werden.
- Einen Plan erstellen, um die Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die sie für sich selbst oder für ihren gewählten Berufsweg benötigen.
- Eine Aufzeichnung zu erhalten, auf die sie sich beziehen können, wenn sie sich für weitere Studien oder Beschäftigungen bewerben.

Ein Personalentwicklungsplan (PDP) sollte jungen und erwachsene Lernenden ermöglichen, über ihre Erfahrungen nachzudenken und sich auf die nächste Stufe der Ausbildung und Entwicklung zu konzentrieren. Vor dem Abschluss eines Personalentwicklungsplanes sollte den Lernenden eine Kompetenzanalyse durchzuführen, um die Lern- und Entwicklungsbedürfnisse zu ermitteln und Entwicklungsziele festzulegen.

Ein Personalentwicklungsplan sollte drei Abschnitte enthalten:

Stufe 1 – Selbstanalyse. Die erste Stufe ist darauf ausgelegt, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren. Sie werden fähig sein an ihnen zu arbeiten und die Ergebnisse auf ihre Karriere und die Ergebnisse der Analyse auszurichten. Diese sollten durch wahrgenommene Chancen aus der Erfahrung ergänzt werden und für einen weiteren Erfolg abgeleitet werden.

Stufe 2 – Ziele setzen. Es geht darum, neue und klar definierbare Ziele zu setzen, die messbar sind.

Stufe 3 – Persönliche Ziele setzen. Diese Phase beinhaltet die Festlegung der persönlichen Ziele.

Stufe 1 - Selbstanalyse					
<i>Bevor Sie ihre kurz-, mittel-, und langfristigen persönlichen Entwicklungspläne festlegen, sollten Sie eine persönliche Analyse durchführen: z.B.: Was sind meine Stärken und Schwächen? Welche äußeren Gelegenheiten oder Schwächen könnten ihre Pläne beeinflussen?</i>					
Stärken					
Weiterentwicklung					
Möglichkeiten Schwächen					
Stufe 2 – Ziele setzen					
Was möchte ich lernen?	Was muss ich machen?	Welche Ressourcen benötige ich?	Wie messe ich meinen Erfolg?	Zieldatum für die Überprüfung der Ziele?	Was möchte ich lernen?
1.	1.	1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.	3.	3.
Stufe 3 – Persönliche Ziele setzen					
Kurzfristige Ziele (12 Monate)					
Mittelfristige Ziele (nächste 2 – 3 Jahre)					
Langfristige Ziele (über 4 Jahre)					

Im Rahmen von KeySTART2work werden die Lernenden bei der Erstellung eines Entwicklungsplanes unterstützt und dank der vorherigen Schritte, haben Sie mit den Testergebnissen ein Bewusstsein über sich selbst gewonnen und über das Feedback nach dem Assessment und dem Gespräch mit der Bildungsberatung Fortschritte gemacht.

Die Phase des **Feedbacks** ist kritisch, denn Feedback ist eines der mächtigsten Werkzeuge zur Verbesserung von Lernen. Es soll ein **evidenzbasierter Ansatz** angewandt werden, um das Feedback möglichst objektiv zu machen und das Risiko zu vermeiden, ein persönliches Urteil abzugeben. Poteet und Kudisch (Poteet, 2003) schlugen viele Techniken für Gutachter /Bildungsberater vor, die bei der Rückmeldung angewandt werden können. Diese Strategien

sind darauf ausgelegt, die Akzeptanz der Teilnehmer/innen zu erhöhen. Einige Vorschläge werden im Folgenden angeführt:

- Förderung einer offenen Diskussion und eines gemeinsamen Dialogs
- Unterstützung von praktischer Hilfe, Unterricht und Nachhilfe
- Festlegen von Vertrauens- und Identitätsbedürfnissen
- Pflicht zur Angabe von Änderungen
- Demonstration von Sorge, Interesse und Einfühlungsvermögen
- Verlinkung der Ergebnisse Coaching und Feedback
- **Spezielle Rückmeldung zum Verhalten geben**
- Glaubwürdigkeit festlegen
- Themen diskutieren
- Realistische, umsetzbare Entwicklungspläne erstellen
- Vermeiden von Urteilen, Unaufmerksamkeit, Überzeugungen und Konfrontationen



3.7. Zertifizierung

Viele der regelmäßig durchgeführten Tätigkeiten zu Hause oder in der Gemeinde, sind Schlüsselkompetenzen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Es ist eine Frage des Verständnisses, der Dokumentation und der Weitergabe an die Arbeitgeber.

KeySTART2work unterstützt die Arbeitssuchenden ihre TC´c zu demonstrieren, in dem hilft eine Zertifizierung zu erhalten, die spezielle für jene gedacht ist, die über weniger Arbeitserfahrung oder einschlägiger Erfahrung verfügen. Es ist eine gute Methode für Studenten mit wenig oder gar keiner Berufserfahrung, junge Menschen mit wenig oder gar keiner Berufserfahrung. Menschen die einen Job wechseln und keine Erfahrung im neuen Job haben und diejenigen, die sich aus der Belegschaft heraus eine Karriere anstreben, beziehungsweise Wiedereinsteiger/innen profitieren von der Analyse. Da nicht nur formale und informelle Qualifikationen an Bedeutung gewinnen, muss von einer Validierung der Kompetenzen außerhalb des formalen Qualifikationsrahmens ausgegangen werden. Die Verifizierung und Klassifizierung von Kompetenzen, die durch Berufserfahrung erworben wurden, wird zukünftig in der Berufsberatung besonders wichtig sein.

Schließlich sollte das wichtigste Ergebnis von KeySTART2work eine effektive Zertifizierung der 12 transversalen Kompetenzen als Schlüssel für mehr Arbeitsmarktchancen sein. Die Punktezahl für jede Kompetenz wird auf der Grundlage der Punktezahl im Onlinetest berechnet und bewertet und in 3 Stufen (Hoch – Mittel – Nieder) eingestuft.



4. Quellen:

- Bimrose, J. B.-A. (2010). An investigation into the skills needed by Connex-ions personal advisers to develop internet-based guidance. Reading: CfBT Education Trust.
- Bimrose, J. H.-A. (2011). *Integrating new technologies into careers practice: Extending the knowledge base*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills*. ILO.
- Coleman, J. L. (1987). *Police Assessment Testing: An assessment center handbook for law enforcement personnel*. . Third edition, C.Thomas pub ltd.
- Felder, R. B. (2009). Active Learning: An Introduction. *ASQ Higher Education Brief*, 2 (4).
- Hooley, T. H. (2010). *Careering Through the Web. The Potential of Web 2.0 and 3.0 Technologies for Career Development and Career Support Services*. London: UKCES.
- Iacob, M. (2012). *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling*, Insti-tute of Educational Sciences, Bucharest.
- Looney, J. (2010). Making it happen: formative assessment and educational technologies.
- McKinsey. (2013). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*.
- Motowidlo, S. J. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640-647.
- Poteet, M. L. (2003). Straight from the horses mouth: Strategies for increasing feedback acceptance. . *Paper presented at the 31st International Congress on Assessment Center Methods, Atlanta, Georgia*.

