

# *eNews*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



SET ANWENDUNGSBEREICH  
GESCHLECHTSNEUTRALER  
AUSWAHLINSTRUMENTE UND  
TESTVERFAHREN IN  
BILDUNGSINSTITUTEN IM  
POSTSEKUNDÄREN BEREICH

## Koordination und Ausgabe

Ana Cláudia Rodrigues, Ana Isabel Couto, Ana Luisa Martinho, Manuel Salvador Araújo | ISCAP – Instituto Politécnico do Porto, Portugal

## MitautorInnen

Clara Salzburger, Simone Heller | Frauen im Brennpunkt, Austria

Andreia Monteiro, Maria Guimarães | Inova+, Portugal

Liubov Kirilova, Valia Dankova | Bimec, Bulgaria

Alberto Biondo, Irene Biundo | Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci", Italy

Francisca Munuera, Inigo Magdaleno, Mariola Garcia Méndez, Rosario Sanmartin Alcaraz | Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, Spain

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projektpartnerprojekts „GeNeus – Geschlechtsneutrale Instrumente und Testverfahren für den Auswahlprozess“ entwickelt. (Agreement number 2017-1-AT01\_KA202-035051) Der Bericht ist frei zugänglich und wird nach Abschluss des Projekts über die Erasmus+ Projektergebnisplattform - <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/> - sowie auf den Websites der Projektpartner und auf der Website des Projekts verfügbar sein: <http://geneus-project.eu>



INOVA+



## PartnerInnen

KoordinatorInnen:  
Frauen im Brennpunkt / Austria  
[www.fib.at](http://www.fib.at)  
Inova+ / Portugal  
[www.inovamais.eu](http://www.inovamais.eu)  
Instituto Politécnico of Porto / Portugal  
[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)  
Bimec / Bulgaria  
[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)  
Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci" / Italy  
[www.danilodolci.org](http://www.danilodolci.org)  
Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia / Spain  
[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Mitteilung spiegelt lediglich die Ansichten des Autors wider, weshalb die Kommission nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden kann.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG</b> .....	7
<b>1.1. GENEUS-PARTNER/INNEN</b> .....	7
<b>1.2. GENEUS-PROJEKT</b> .....	11
<b>1.3. INTELLECTUAL OUTPUT 6 (IO6)</b> .....	15
<b>2. POSTSEKUNDÄRE BERUFSAUSBILDUNG IN EUROPA</b> .....	20
<b>2.1. POSTSEKUNDÄRE BERUFSAUSBILDUNG IN EUROPA: KURZPORTRAIT</b> .....	20
<b>2.2. POSTSEKUNDÄRE BERUFSAUSBILDUNG IN GENEUS-PARTNERLÄNDERN</b> .....	24
2.2.1. Besonderheiten in österreichischen PSPE.....	24
2.2.2. Besonderheiten in bulgarischen PSPE.....	28
2.2.3. Besonderheiten in italienischen PSPE.....	31
2.2.4. Besonderheiten in portugiesischen PSPE.....	34
2.2.5. Besonderheiten in spanischen PSPE.....	40
<b>3. GENEUS-INSTRUMENTE FÜR POSTSEKUNDÄRE BILDUNG UND AUSBILDUNGSORGANISATIONEN</b> .....	43
<b>3.1. GENEUS GESCHLECHTSNEUTRALE TOOLBOX FÜR AUSWAHLVERFAHREN</b> .....	43
3.1.1. Stellenbeschreibung.....	43
3.1.2. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung.....	44
3.1.3. Analyse-Übung - Problemlösung.....	46
3.1.4. Vorlage für ein Vorstellungsgespräch.....	48
3.1.5. Allgemeine Bewertungcheckliste.....	50
<b>3.2. GENEUS' GESCHLECHTSNEUTRALE TOOLBOX FÜR VERFAHREN DER KOMPETENZENTWICKLUNG</b> .....	52
3.2.1. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung.....	54
3.2.2. Analyse-Übung - Problemlösung.....	57
3.2.3. Vorstellungsgespräch.....	61
<b>4. EMPFEHLUNGEN</b> .....	65
<b>REFERENZEN</b> .....	74
<b>Anhang</b> .....	75





## ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Abbildung 1   Fokus des GeNeus-Projekts	S. 10
Abbildung 2   Intellectual Outputs von GeNeus	S. 11
Abbildung 3   Zeitachse des GeNeus-Projekt	S. 12
Abbildung 4   Validierungsergebnis des IO6	S. 14
Abbildung 5   Postsekundäre Berufsausbildung in Europa: Hauptakteure	S. 20
Abbildung 6   Empfehlungsebenen für eine neutrale Bewertung	S. 59
Abbildung 7   Beruflicher Lebensprozess in Unternehmen	S. 59
Tabelle 1   Anwendung von GeNeus-Instrumenten für pädagogische Aktivitäten	S. 47
Tabelle 2   Pädagogische Tätigkeit Allgemeine Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit	S. 48
Tabelle 3   Pädagogische Tätigkeit Lasst uns die Probleme der Fachleute in der Gruppe lösen	S. 51
Tabelle 4   Pädagogische Tätigkeit Verschiedene Lösungen zur Klärung beruflicher Probleme	S. 52
Tabelle 5   Pädagogische Tätigkeit Simulation des Vorstellungsgesprächs	S. 54



## ABKÜRZUNGEN UND AKRONYME

Cedra - Cedefop Forschungsraum (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

CVET - berufliche Weiterbildungsmaßnahmen

EAEA - Europäischer Verband für Erwachsenenbildung

ECVET - Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (European Credit System for Vocational Education and Training)

EfVET -Europäisches Forum für Technische und Berufliche Aus- und Weiterbildung

ELGPN - Europäisches Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung

EU – Europäische Union

EQR - Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

EQAVET- Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (European Quality Assurance in Vocational Education and Training)

ERO - Europäische Forschungsübersicht (European Research Overview)

GD VET - Generaldirektion für beruflichen Aus- und Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Schulsport

ISCED - Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen

IVET - Erstausbildung

PSPE - Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich

TTnet - Netz für die Ausbildung von Ausbildern

TVET - Technische Berufliche Aus- und Weiterbildung

VET - Berufliche Aus- und Weiterbildung (Vocational Education and Training)

WBL - Lernen am Arbeitsplatz



# 1. Einleitung

GeNeus ist ein zweijähriges Projekt der Nationalagentur Erasmus+ Bildung, das von der Europäischen Kommission finanziert wird und im Rahmen einer strategischen Partnerschaft + Leitaktion für die Berufsbildung im September 2017 begann. Das Projekt zielt auf die Entwicklung, Förderung und Integration einer Reihe von geschlechtsneutralen Auswahlwerkzeugen und Testverfahren ab.

## 1.1. GENEUS-PARTNER/INNEN

Das GeNeus-Projekt wird von Frauen im Brennpunkt (Österreich) koordiniert und besteht aus 5 Partnerländern: Centro per lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci“ (CSC) (Italien), BIMEC (Bulgarien), SEF (Spanien) und Inova+ und Polytecnic von Porto (Portugal).

### **Koordinator/in - Frauen im Brennpunkt - Österreich**

„Frauen im Brennpunkt“ wurde vor 30 Jahren als eine unabhängige Non-Profit Organisation gegründet und beschäftigt aktuell 110 Mitarbeiter/innen in ganz Tirol. Unsere Hauptarbeitsfelder sind die arbeitsbezogene Beratung von Frauen und Mädchen, Veranstaltungen und Sensibilisierung für weibliche Geschlechterfragen und die Kinderbetreuung in Kindertagesstätten und mit Tagesmüttern.

Die Mitarbeiter/innen der Beratungsabteilungen verfügen über psychologische, soziale und politische Expertise und können Erfahrungen in den Bereichen Gender-Sensibilität und Arbeitsmarktpolitik einbringen. Sie verfügen ebenfalls über jahrelange Erfahrung im Management von nationalen und EU-Projekten in anderen Organisationen, in der Durchführung von Projekten im Rahmen von Erasmus+ und Daphne, sowie in der Qualitätsüberwachung von EU-Projekten. Ihre Stärken sind die Entwicklung und Umsetzung von pädagogischen Ansätzen und Maßnahmen in der Beratung und Kinderbetreuung, Forschung und wissenschaftliche Studien zu Genderfragen, Qualitätsüberwachung, Verbreitung und öffentliche Veranstaltungen.

Frauen im Brennpunkt wird finanziell unterstützt von und arbeitet eng mit den folgenden regionalen und nationalen Akteuren zusammen: Tiroler Landesregierung, Arbeitsmarktservice Tirol, Ministerium für Frauen und Gesundheit, Ministerium für Familie und Jugend, Arbeiterkammer der Stadt Innsbruck und mehreren anderen Gemeinden Tirols.



## **Centro per lo sviluppo creativo „Danilo Dolci“ (CSC) - Italien**

Das Centro per lo sviluppo creativo „Danilo Dolci“ ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in Palermo, Italien, die 1958 aus der Erfahrung und Arbeit von Danilo Dolci, einem Sozialaktivisten, Soziologen, Pazifisten und Pädagogen, entstand. Das Zentrum entstand aus der Notwendigkeit, den lokalen Gemeinschaften eine Realität zu bieten, die sich der praktischen Lösung der lokalen Probleme verschrieben hat, und einen kreativen Raum zu entwickeln, in dem die Förderung des Bewusstseins und der Bottom-up-Planungsprozess im Mittelpunkt der Aktion stand und dieser den Weg für einen echten Wandel ebnete.

Von Anfang an lag der Schwerpunkt des Zentrums auf gewaltfreien Bildungspraktiken sowie der Entwicklung einer Methodik - dem mäeutischen Konzept -, die die kreative Entwicklung in der Schule und im lokalen Umfeld erleichtern soll.

Derzeit ist das Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci" ein gemeinnütziger Verein, der Jugendliche und Erwachsene zusammenbringt, der hauptsächlich durch Projekte im Bildungsbereich tätig ist, die in Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten, Institutionen, Vereinen und sozialen Gruppen auf lokaler und internationaler Ebene durchgeführt werden.

## **Bimec - Bulgarien**

Bimec wurde 2007 gegründet und entwickelt u. a. im Bereich der Berufs- und Soft-Skills-Ausbildung für Erwachsene (Soft Skills, spezifische Motivationstrainings, Corporate Training, Marketing und Vertrieb; Projektmanagement, Entrepreneurship, Tourismus).

Diese Einrichtung hat Erfahrung im Projektmanagement und in deren Umsetzung und unsere Berater/innen verwalten und beraten bei verschiedenen Projekten als Dienstleistung für unsere Partner/innen. Diese Erfahrung macht uns zu zuverlässigen Projektkoordinator/innen für die effiziente und effektive Projektdurchführung, insbesondere in Bezug auf Motivationsfragen.

BIMEC ist Mitglied der Bulgarischen Vereinigung für Personalmanagement und -entwicklung und verfügt als solches über ein breites Netzwerk zur Förderung der Idee der Integration junger Menschen in die Arbeitswelt. BIMEC ist auch Mitglied und Mitbegründer des Instituts für Erwachsenenbildung, das die Bemühungen eines Netzwerks von Bildungseinrichtungen, Ausbildern für Erwachsene und der beruflichen Bildung bündelt, um die Qualität und Angemessenheit der Erwachsenen- und Berufsbildung zu verbessern.

## **Servicio regional de empleo y formación - Spanien**

Das Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) ist das regionale Organ der Region Murcia, das für die Förderung, Entwicklung und Umsetzung der regionalen Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit Beschäftigung, Berufsorientierung und Ausbildung

zuständig ist. Es gehört zum regionalen Ministerium für Wirtschaftsentwicklung, Tourismus und Beschäftigung.

Das SEF verfügt über 25 Niederlassungen in der Region und im Nationalen Referenzzentrum für Chemie in der Berufsbildung. In der gesamten Region gibt es mehr als 125 Beratungsstellen, die Arbeitslosen eine Beratung und Berufsorientierung bieten.

Die Aufgabe hängt mit der Effizienz bei der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt zusammen, indem es die erforderlichen Profile fördert und anschließend die an den Bedarf angepasste Ausbildung anbietet. Das SEF verbindet Ausbildungspolitik mit Sozialpolitik für stabile und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze.

Das SEF vereinheitlicht regionale Ressourcen und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Beschäftigung. Es koordiniert seine Aktivitäten mit dem Rest der Abteilungen der öffentlichen Verwaltung und beteiligt Sozialakteure/-akteurinnen an der Ausarbeitung und Gestaltung von Strategien für Beschäftigung und regionale Entwicklung.

## **INOVA+ - Portugal**

Mit 20 Jahren Erfahrung in mehreren europäischen Förderprogrammen und bemerkenswerten Erfolgen in diesem Bereich arbeitet INOVA+ INTERNATIONAL mit der Europäischen Kommission und anderen internationalen Gremien bei der Umsetzung von speziellen Projekten und Dienstleistungen zusammen.

In Zusammenarbeit mit anderen Partnern/Partnerinnen können wir Projekte mit großer Wirkung koordinieren und durchführen, um Innovationen in verschiedenen Sektoren zu ermöglichen.

Wir ermöglichen die Beteiligung anderer Unternehmen in diesem wettbewerbsintensiven Umfeld und positionieren uns als spezialisierter Dienstleister bei der Entwicklung wettbewerbsfähiger Anwendungen und in der Projektumsetzung.

Mit Sitz in Portugal, Belgien, Polen und Deutschland arbeiten wir mit erfahrenen und multidisziplinären Teammitgliedern zusammen, die regelmäßig als externe Gutachter/innen und Experten/Expertinnen in verschiedenen europäischen Programmen tätig sind. Unsere Erfahrung und Kompetenz, kombiniert mit einem internationalen Netzwerk renommierter Partner/innen, ermöglicht es uns, Initiativen in den unterschiedlichsten Bereichen zu ergreifen.

Wir bieten ein Portfolio von Dienstleistungen für die Entwicklung, Stärkung und Verbesserung der Fähigkeiten und Kapazitäten von Einzelpersonen, Organisationen und Gemeinschaften auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Wir sind bedeutende Partner/innen in der Aus- und Weiterbildung in den Bereichen:

- Zusammenarbeit und Austausch von Wissen und Erfahrungen

- Identifizierung von Bedürfnissen, Stärken/bewährte Verfahren und Möglichkeiten
- Gestaltung, Test und Validierung von innovativen Dienstleistungen/Lösungen
- Transfer und Replikation von bewährten Verfahren

Unsere Arbeitsmethodik basiert auf Kooperationsprinzipien, partizipativen Ansätzen und Co-Design-Methoden. Wir glauben, dass das Engagement und die Zusammenarbeit der verschiedenen Interessengruppen von wesentlicher Bedeutung sind, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

### **Instituto Politécnico do Porto - Portugal**

Das Instituto Politécnico von Porto (P.PORTO) ist eine öffentliche Hochschule. Sie ist die größte und dynamischste politechnische Hochschule des Landes, Führende in der Polytechnik und steht in Zusammenarbeit mit großen Universitäten an der Spitze der nationalen Hochschulbildung.

Das Polytechnikum Porto sieht seine Mission darin, führend im Bereich des polytechnischen Systems in Portugal zu sein, indem es seine soziale Verantwortung in Anwesenheit der Gemeinschaft und Gesellschaft in einem internationalen Bezugsrahmen übernimmt und Bestleistungen fordert. In den letzten 30 Jahren hat das Polytechnikum von Porto ein Universum aufgebaut und verfestigt, das sich aus verschiedenen Einheiten und Dienstleistungen zusammensetzt: Porto Design Factory; Porto School Hotel; Porto Executive Academy; E-Learning and Teaching Innovation Unit.

Die Forschungslinie *Human Resources: Stärkung von Menschen, Organisationen und Gemeinschaften* von CEOS.PP - das Center for Organizacional and Social Studies of Polytechnic of Porto hat die Aufgabe, technisch-wissenschaftliches Wissen über HR zu produzieren und zu verbreiten, was zu einer effektiven Verbesserung des Verständnisses und der Intervention individueller, organisatorischer und gesellschaftlicher Phänomene am Arbeitsplatz führt. Die Forschung orientiert sich an Ergebnissen, die die eigentliche organisatorische Entscheidungsfindung, die Verfügbarkeit von Ressourcen und strategischen Instrumenten für HR-Profis, die Angemessenheit der HR-Ausbildung unterstützen und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Sozialpolitik der Personalabteilung beitragen.



## 1.2. GENEUS-PROJEKT

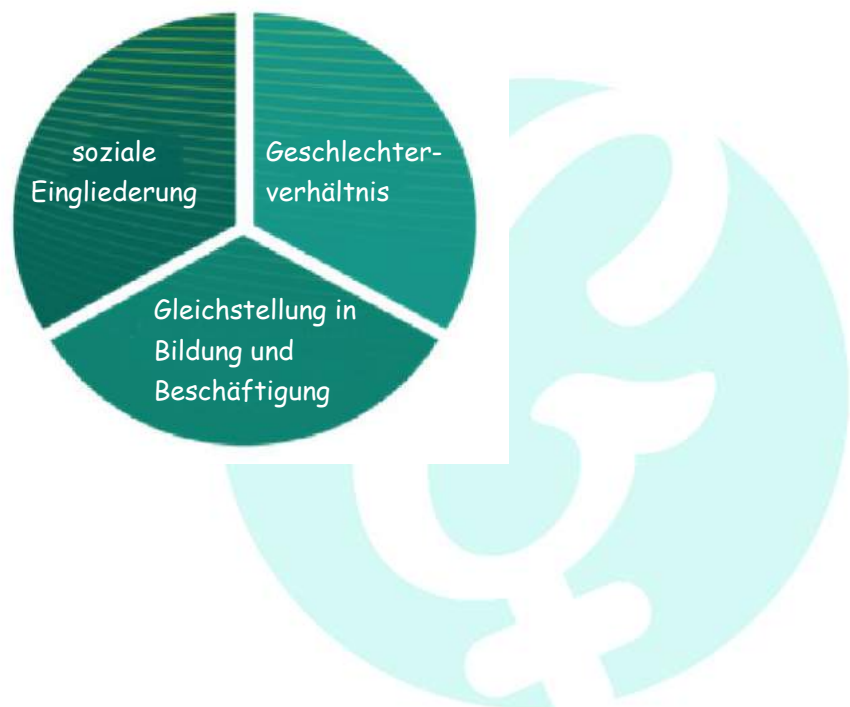
Die neueste neuropsychologische Wissenschaftsforschung belegt, dass Frauen andere intellektuelle Stärken haben (z. B. Handlungsplanung, soziale Kompetenzen, Konfliktlösung) als Männer (mehr mathematische und virtuelle Stärken). Gleichzeitig basieren die meisten Tests und Bewertungen von Universitäten, Arbeitsagenturen, Schulen und dergleichen auf Parametern, die für männliche Bewerber wesentlich günstiger sind.

Das GeNeus-Projekt - Geschlechtsneutrale Instrumente und Testverfahren für Auswahlverfahren - zielt auf die Entwicklung, Förderung und Etablierung einer Reihe von geschlechtsneutralen Auswahlverfahren und Tests ab.

Der Einsatz geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Tests beim Zugang zu Arbeitsplätzen und Bildung kann die Geschlechtsneutralität erhöhen und gleichzeitig die Abbrecherquote verringern und die Erfolgsquote von Frauen in Einstellungs- und Auswahlverfahren verbessern und so zu gleichen Bildungs- und Berufschancen für Männer und Frauen beitragen.

Die Ziele des Projekts sind: i) einen Überblick über die Realität, die Anforderungen und die Lücken der Auswahlverfahren in verschiedenen Umgebungen zu erhalten; ii) diese Verfahren aus geschlechtsneutraler Perspektive zu bewerten und zu analysieren; nützliche und kostenlose Instrumente und Tests sowie die Anweisungen für ihre Verwendung zu entwickeln und bereitzustellen, um einen geschlechtsneutralen Ansatz zu gewährleisten. Langfristig erwarten wir, dass das Projekt zur Chancengleichheit beider Geschlechter im Bildungsbereich und beim beruflichen Zugang zu Beschäftigung und Bildung beiträgt.

Abbildung 1 | Fokus des GeNeus-Projekts





## Zielgruppen des GeNeus-Projekts sind:

- Personalfachleute, Sekundarschulen, Fachberatungen, Einstellungs- und Bewertungsagenturen, Frauen-NGOs, Berufsbildungszentren, Arbeitgeber/innen - Organisationen und Personen, die Leistungsdiagnostik (Testverfahren) anwenden und Entscheidungsträger in diesen Organisationen
- Klein- und Mittelbetriebe
- Öffentliche Arbeitsämter oder damit verbundene Dienstleistungen deren Maßnahmen die nationale Berufspläne sehr stark beeinflussen, und Entscheidungsträger der öffentlichen Verwaltung (ÖV)
- Institute für postsekundäre und berufsbildende Bildung (IPBB), Berufsorientierungszentren für die Studienwahl auf Gymnasial- und Universitätsebene und Entscheidungsträger in diesen Organisationen
- Entscheidungsträger in der öffentlichen Verwaltung und Organisationen, die mit Tests arbeiten

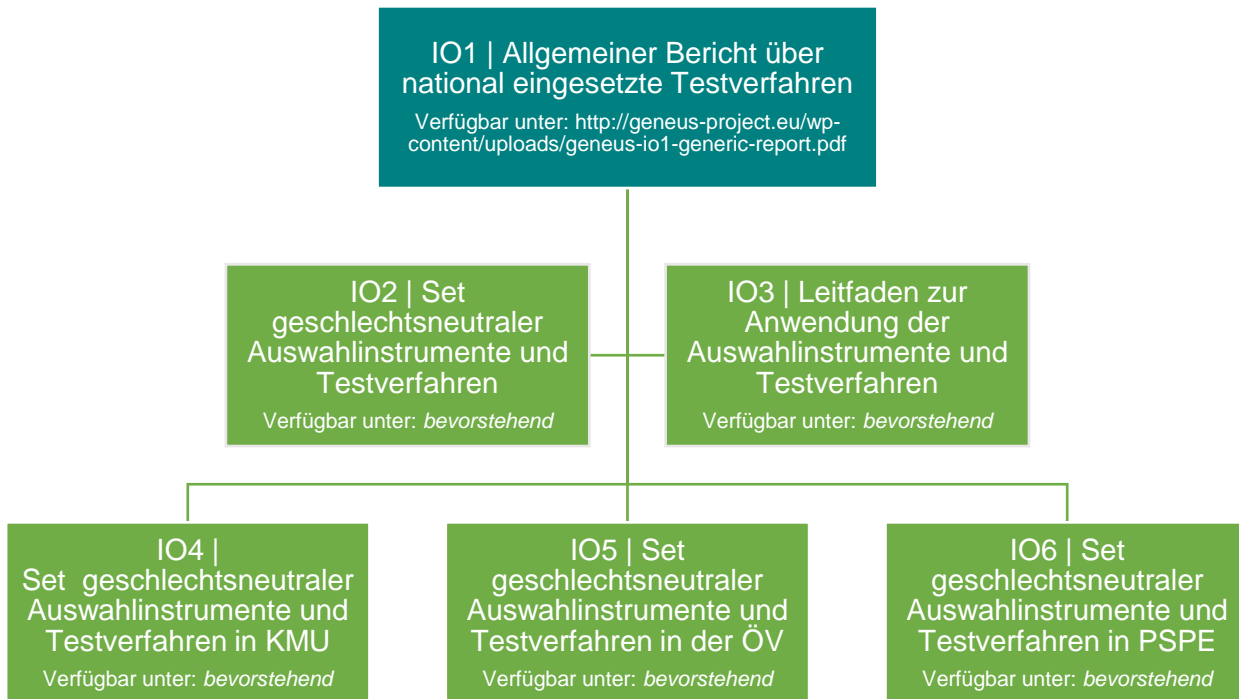
Das GeNeus-Projekt basiert auf sechs Intellectual Outputs (IO), um eine Nachhaltigkeit des Projekts zu schaffen und verschiedene Bereiche und Interessengruppen einzubeziehen:

- IO1 - Der Allgemeine Bericht über national eingesetzte Testverfahren informiert über Auswahlverfahren und Tests in KMU, der öffentlichen Verwaltung und Bildungsinstituten im postsekundären Bereich in Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien.
- IO2 ist das Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren, das in verschiedenen Auswahlbereichen eingesetzt werden kann (Zugang zu Arbeitsplätzen und Bildung).
- IO3 ist ein Leitfaden zur Anwendung von Auswahlinstrumenten und Testverfahren und zeigt wie die bereits erwähnten Instrumente und Tests richtig eingesetzt werden
- IO4, 5 und 6 sind Anwendungssets für spezifische Kontexte, die sich auf jede der Zielgruppen beziehen: IO4 richtet sich an Klein- und Mittelbetriebe (KMU), IO5 an Organisationen der öffentlichen Verwaltung (ÖV) und IO6 an Bildungsinstitute im postsekundären Bereich (PSPE).





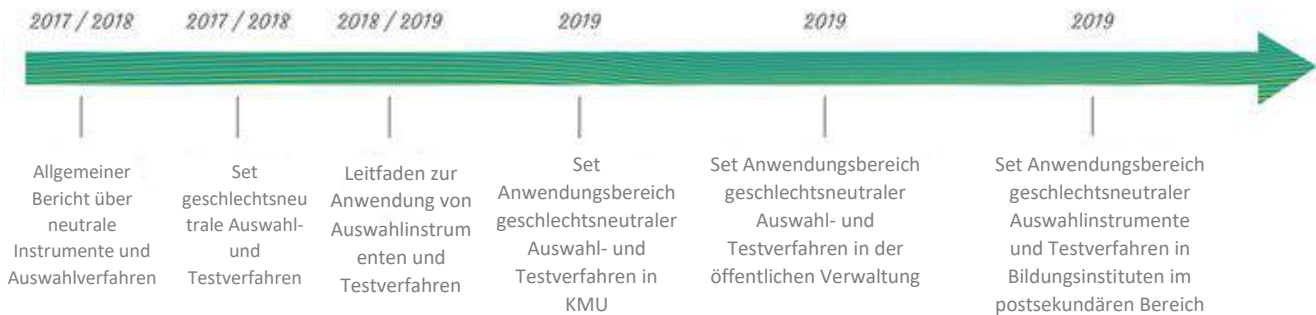
Abbildung 2 | Intellectual Outputs von GeNeus



In Abbildung 3 stellen wir den Zeitplan des GeNeus-Projekts vor, der sich auf die Veröffentlichung der einzelnen IOs bezieht.



Abbildung 3 | Zeitachse des GeNeus-Projekt



Die neue europäische Agenda für Kompetenzen (Europäische Kommission, 2016) fordert die Mitgliedstaaten auf, die Qualität der Qualifikationen und ihre Relevanz für den Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Notwendigkeit der Verbesserung von Fähigkeiten wie Lesen und Schreiben, Rechnen und digitale Fähigkeiten sowie unternehmerisches Denken sind gut dokumentiert. Was die Förderung transversaler Kompetenzen und die Suche nach Wegen zum besseren Vorhersehen des Arbeitsmarktbedarfs betrifft, so legt die Europäische Kommission Daten vor, die belegen, dass „40 % der europäischen Arbeitgeber/innen berichten, dass sie keine Menschen mit den richtigen Fähigkeiten für Wachstum und Innovation finden können“. Gemäß dem jüngsten Vorschlag des Europäischen Referenzrahmens für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Europäische Kommission, 2018) sind die Schlüsselkompetenzen: i) Lesekompetenz; ii) Sprachkompetenz; iii) Wissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und mathematische Kompetenz; iv) Digitale Kompetenz; v) Persönliche, Sozial- und Lernkompetenz; vi) Bürgerkompetenz; vii) Unternehmergeist und viii) Kompetenz für kulturelles Bewusstsein und Ausdruck. Die verschiedenen nationalen Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen in der Lage sein, die Menschen in diesen Kompetenzen fortzubilden.

Schlüsselkompetenzen nennt man Kompetenzen, die jede/r Einzelne für die persönliche Entfaltung und Entwicklung, Beschäftigungsfähigkeit, soziale Integration, einen nachhaltigen Lebensstil, ein erfolgreiches Leben in friedlichen Gesellschaften, gesundheitsbewusstes Lebensmanagement und eine aktive Bürgerschaft benötigt. Sie werden im Rahmen des lebenslangen Lernens entwickelt, von der frühen Kindheit bis zum Erwachsenenleben, und durch formales, nicht-formales und informelles Lernen in allen Kontexten, einschließlich Familie, Schule, Arbeitsplatz, Nachbarschaft und anderen Gemeinschaften.

Die Schlüsselkompetenzen werden alle als gleich wichtig erachtet; jede von ihnen trägt zu einem erfolgreichen Leben in der Gesellschaft bei. Kompetenzen können in vielen verschiedenen Kontexten und in einer Vielzahl von Kombinationen angewendet werden. Sie überschneiden sich und greifen ineinander; Aspekte, die für einen Bereich wesentlich sind, unterstützen die Kompetenz in einem anderen. Fähigkeiten wie kritisches Denken, Problemlösen, Teamarbeit, Kommunikations-

und Verhandlungskompetenz, analytische Fähigkeiten, Kreativität und interkulturelle Kompetenz sind in die Schlüsselkompetenzen eingebettet.

Basierend auf den Ergebnissen von IO1 konzentrierte sich das GeNeus-Projekt auf vier transversale Kompetenzen - Initiative/Proaktivität, Organisation, Sozialkompetenz und Problemlösung.

### 1.3. INTELLECTUAL OUTPUT 6 (IO6)

IO6 ist das Set für den Anwendungsbereich geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren in PSPE. Es orientiert sich besonders an Instituten für postsekundäre und berufsbildende Bildung, Berufsorientierungszentren für die Studienwahl auf Gymnasial- und Universitätsebene und Entscheidungsträger in diesen Organisationen

Das PSPE (Post-Secondary Professional Education), das von den GeNeus-PartnerInnen erforscht wurde, konzentriert sich auf die Auswahl von Kandidaten/Kandidatinnen für die Ausbildung durch die PSPE-Organisationen und, falls von den PSPE-Organisationen als relevant erachtet, auch auf die Auswahl von Kandidaten/Kandidatinnen für einen Job sowie auf die Kompetenzentwicklung von Studenten/Studentinnen bzw. Praktikanten/Praktikantinnen.

Aus den bisherigen IO, nämlich IO1, 2 und 3, haben wir einige relevante Informationen systematisiert, die speziell auf PSPE-Organisationen ausgerichtet sind. Gemäß den Informationen, die in den Interviews mit Fachleuten der Bildungs- und Ausbildungsorganisationen gesammelt und in IO1 „Allgemeiner Bericht zu geschlechtsneutralen Testverfahren“ systematisiert wurden, antworten die befragten PSPE, dass sie berufliche, akademische und persönliche Fähigkeiten bewerten. Darüber hinaus heben die meisten von ihnen die folgenden Kompetenzen hervor: i) mathematische und verbale Intelligenz; ii) Konzentration; iii) Persönlichkeit; iv) Erinnerungsvermögen; v) emotionale und soziale Intelligenz. Andere Fähigkeiten, die sie beurteilen, sind: i) Verhalten: spezifisch für Situationen und Arbeit; ii) Anpassung von Prinzipien und persönlichen Werten an die des Unternehmens; iv) Anpassung der persönlichen Umstände an Herausforderungen und persönliche Umstände, die mit der Annahme der Position verbunden sind (Pendeln, Reisen, Zeitplan usw.); v) Anpassung der Ziele und Ängste an die Möglichkeiten, die die Position, das Stressmanagement und die organisatorischen Fähigkeiten bieten.

PSPE legen großen Wert auf akademische Kriterien. Dokumente und bisherige Erfahrungen (Diplome, Zertifikate, Titel, Veröffentlichungen und Teilnahme an Konferenzen usw.) werden in unterschiedlichem Maße bewertet. Einige PSPEs suchen nur nach einem geeigneten Abschluss, andere bewerten einige oder alle anderen genannten Faktoren qualitativ. Als Bewertungsmethode werden Tests und Vorstellungsgespräche durchgeführt. Häufig fungieren die Tests als Filter, die bestimmen, ob es sich lohnt, den/die Kandidaten/Kandidatin zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Verfahren unterscheiden sich in den einzelnen Ländern und PSPE; es gibt sowohl standardisierte als auch nicht-standardisierte Verfahren.

Tests, die in PSPE-Praktiken vorhanden sind, werden häufiger standardisiert, während Vorstellungsgespräche häufiger nicht standardisiert sind. Praxistests wie Musik- und Sporttests, wie von Portugal erklärt, werden häufiger im eigenen Haus durchgeführt. Die Methode der „Gruppentests“ wird nur von Spanien erwähnt. Die verschiedenen Methoden bewerten so ziemlich die gleichen Qualitäten der Kandidaten/Kandidatinnen; es ist jedoch von Land zu Land unterschiedlich, welche spezifischen Kompetenzen durch Tests und welche durch Vorstellungsgespräche bewertet werden. So werden beispielsweise die Sprachkompetenzen in den befragten PSPE in Portugal durch Vorstellungsgespräche und in Österreich durch Tests bewertet. Andere Faktoren, die allgemein berücksichtigt werden, sind beruflicher/akademischer Hintergrund, wissenschaftliches Wissen, wissenschaftliche Qualität und Validierung, zeitgenössisches Wissen und Forschungsfähigkeit, Lebenssituation, Selbstbeschreibung, kultureller und intellektueller Hintergrund, Motivationen, Organisationswerte und Identifikation, Intelligenz, Persönlichkeit und soziale und emotionale Intelligenz sowie allgemein Qualitäten, die für den jeweiligen Kurs bzw. die jeweilige Position erforderlich sind.

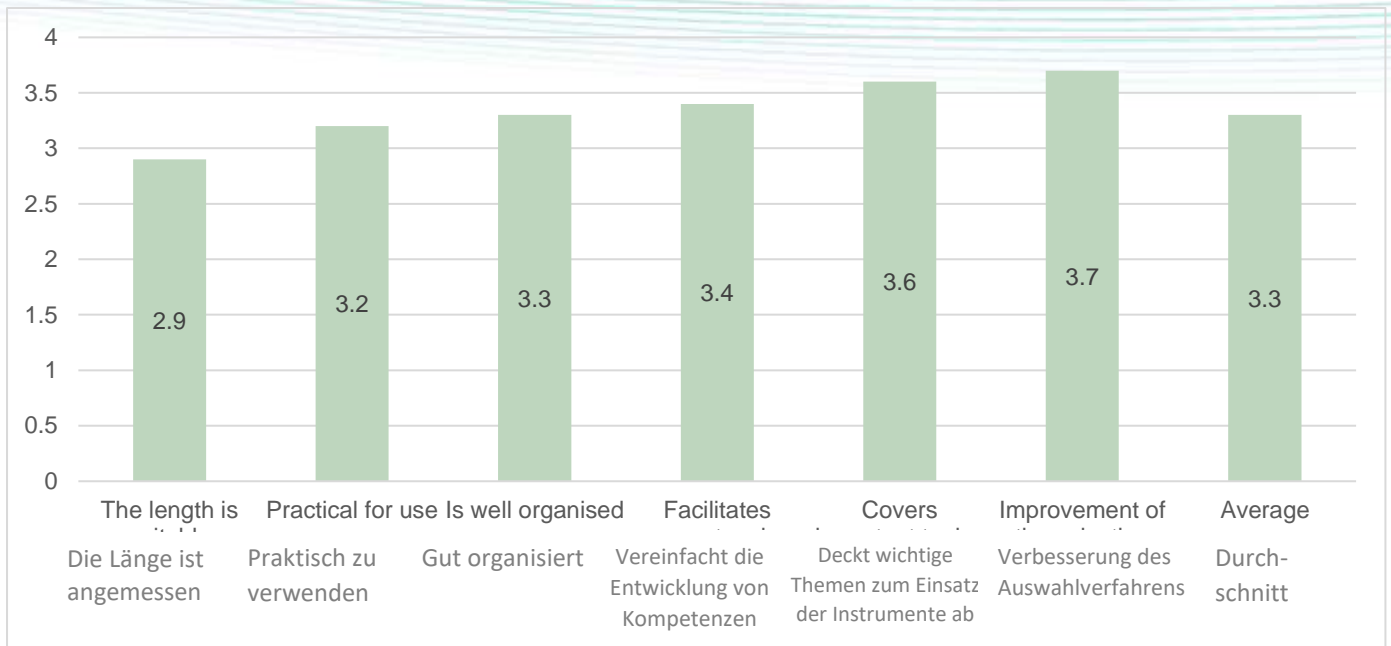
Die Mehrheit der befragten PSPE identifiziert keine spezifischen Bedürfnisse in Bezug auf Tests, die sie haben und die nicht erfüllt werden. Eine PSPE gibt jedoch an, dass Tests zur Beurteilung der Persönlichkeit erforderlich sind, Intelligenztests hingegen eher nicht. Die Interviews mit spanischen PSPE zeigen, dass die spezifischen Anforderungen an die Qualifikation der Personen, die den Test durchführen, ein Problem sein könnten, in der Regel sind aber die hohen Kosten ein größeres Problem.

Um die Auswirkungen und die Qualität der Instrumente und Leitlinien des in der IO6 vorgestellten Set von Instrumenten zu bewerten und Vorschläge zu sammeln, führten alle Partner/innen zwei Interviews mit PSPE-Profis durch (Anhang - Vorlage für die Bewertung und Validierung der Sets). Insgesamt wurden in den fünf Partnerländern mit potenziellen Endverbrauchern 10 Interviews durchgeführt.

Diese PSPE-Fachleute, potenzielle Anwender/innen dieser Instrumente, beantworteten sechs Fragen zu ihrem Zufriedenheitsgrad nach dem Kriterium (trifft nicht zu, trifft eher nicht zu, trifft eher zu, und trifft zu). Zu jeder Frage wurden Kommentare eingeholt. Wie wir in Abbildung 4 sehen können, ist die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Instrumenten in einem Mindestbereich von 1 Punkt bis maximal 4 Punkten sehr positiv (3,3), im Bereich „trifft eher zu“. Der am wenigsten positive Aspekt, aber doch mit einer relativ hohen Punktzahl (2,9 von 4 Punkten, fast auf der Skala „trifft eher zu“), ist der Punkt "Die Länge des Sets ist geeignet". Zu diesem Thema ist es wichtig zu wissen, dass die Finanzierungsagentur eine fundierte Beschreibung der Verfahren und Ergebnisse benötigt, die keine geringeren Verluste zulässt. Das am meisten bewertete Item ist "Der Inhalt des Sets erleichtert die Verbesserung der Auswahlprozesse" (3.7 von 4 Punkten). Diese Ergebnisse sind insgesamt sehr lohnend, zumal das wertvollste Item der IO6-Zielgruppe auf den Zweck der IOs und das Projekt selbst ausgerichtet ist.

Abbildung 4 | Validierungsergebnis des IO6





Legende: 1- trifft nicht zu, 2- trifft eher nicht zu, 3- trifft eher zu, 4- trifft zu

In Anbetracht der globalen Reihe von Beobachtungen, die gemacht wurden, ist es wichtig, einige wichtige Aspekte hervorzuheben, die während der Interviews mit PSPE-Akteuren angesprochen wurden, nämlich, dass (i) mehr als der Prozess der Entwicklung und Verbesserung, die in dieser IO vorgestellten Instrumente die Selbstreflexion und Selbstdiagnose von Fähigkeiten erleichtern und fördern, (ii) dass der Zeitpunkt der Anwendung im Vergleich zu den in Assessment Centern verwendeten Methoden geeignet ist, (iii) dass es sich um ein klares, einfaches und gut organisiertes Set von Instrumenten handelt, das für eine schnelle und einfache Verwendung bereit ist, (iv) dass die Gruppe einen fairen und objektiven Auswahlprozess unterstützt.

Trotz dieser globalen positiven Bewertung verwies eine/r der Befragten auch darauf, dass einige Instrumente zu standardisiert und nicht sehr dynamisch sind und dass einige Instrumente nur zusammen eingesetzt sinnvoll sein können, was den Prozess im Zeitalter der „schnellen Einstellung“ zu lang werden lassen kann.

**Die Teile, die mehr geschätzt wurden, waren:** (i) pädagogische Aktivitäten, die entwickelt werden können (insbesondere die pädagogische Aktivität - Allgemeine Kompetenzen für die Beschäftigung: Wo bin ich und was kann ich verbessern?) und Ressourcen - Personalentwicklungsplan, da er ein wertvolles Instrument für Studierende sein kann, um ihre Ziele und den Weg zu ihrer Erreichung zu definieren; (ii) der Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung; (iii) im Allgemeinen die neutrale Toolbox von GeNeus für Kompetenzentwicklungsprozesse, (iv) analytische Übungen zur Problemlösung, (v) die Anwendung der STAR-Methode - verhaltensbasierte Fragen für die Leitlinien eines Vorstellungsgesprächs, (vi) die Empfehlungen (Kapitel 4), die ebenfalls als nützlich erachtet wurden.



Eine/r der Befragten verwies auch darauf, dass er/sie die Informationen über die Situation in verschiedenen Projektpartnerländern für nützlich hielt. Das bedeutet, dass die Mehrheit der Inhalte dieser IO als diejenigen identifiziert wurde, die ihnen von den verschiedenen Befragten am besten gefallen haben.

**Nur eine Person verwies auf einen Nachteil des Sets**, da er/sie den Vorschlag der Profilverlage des Sets als zu begrenzt auf technische, akademische und/oder formale Fähigkeiten betrachtete. Ein/e andere/r Befragte/r stellte fest, dass der Inhalt von Kapitel 2 des Sets nur für bestimmte Inhalte eines Publikums nützlich sein kann.

Eine der Fragen für die Nutzer/innen der Instrumente war, *ob sie der Meinung waren, dass dieses Set einen effizienten und positiven Einfluss auf die Art und Weise haben könnte, wie die Organisation die Schüler-/Schülerinnenauswahl für die Kurse durchführt, auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber/innen bei der Vorauswahl der Kandidaten/Kandidatinnen reagiert und die transversalen Kompetenzen der Schüler/innen bzw. Auszubildenden entwickelt. Wenn nicht, erklären Sie bitte, warum.*

**Alle Befragten waren der Ansicht, dass dieses Set einen effizienten und positiven Einfluss auf die Art und Weise haben wird, wie Institute die Schüler-/Schülerinnenauswahl für die Kurse durchführt, auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber/innen bei der Vorauswahl der Bewerber/innen eingeht und die transversalen Kompetenzen der Schüler/innen bzw. Auszubildenden entwickelt.** Antworten wie „Ja, das wäre ein großartiges Instrument, um das Bewusstsein in unseren Workshops zu fördern, z. B. wie wir unsere Soft Skills ausarbeiten können, um auf dem Arbeitsmarkt stärker zu sein“; „Ja, ich glaube, dieses Set kann Unternehmen effizient und positiv bei der Profilidentifikation/Auswahl/Entwicklungsprozesse unterstützen, indem es mehr Gleichheit und Wissen sowie eine effektive Kommunikation fördert. Gleichzeitig glaube ich, dass dieses Set dazu beitragen wird, das Auswahlverfahren transparenter zu gestalten und im Wesentlichen auf der Grundlage der Kandidaten/Kandidatinnen zu gestalten“; „Ja, ich glaube, dass das Dokument bei der Entwicklung der Kompetenzen der Studierenden nützlich sein kann, aber nicht so sehr bei der Auswahl der Studierenden“; „Ja, obwohl ich nicht direkt an diesem Prozess an unserer Universität beteiligt bin“; „Ja, eine Reihe von Instrumenten sind gut organisiert und einfach zu bedienen, aber sie sind selten“ und „Ja, aber es muss die Anzahl der Instrumente im Set erhöhen. In den Sets sind nur acht Instrumente enthalten.“ Wie wir sehen können, gibt es einen Sinn von Nützlichkeit, obwohl sie mehr Instrumente im Set erwartet haben.

Auf die Frage nach anderen zusätzlichen Kommentaren waren die Antworten: „Wir müssen Ihre gesamte wissenschaftlich fundierte Arbeit beglückwünschen, die die Arbeit von Personalbeschaffern/-beschafferinnen vorantreibt und erleichtert“; „Ich habe eine signifikante Duplizierung zwischen IP 2 und IP 3 festgestellt“; „Ich glaube wirklich nicht, dass die allgemeine Bewertungsliste etwas Neues hinzufügt, da Unternehmen bereits jetzt ihre eigenen Elemente haben, die oft von integrierten Managementsystemen vorgeschlagen werden“; „Ich sehe nicht viel von dem geschlechtsneutralen Ansatz in den Instrumenten“.

Es kann der Schluss gezogen werden, dass Nutzer/innen und potenzielle Nutzer/innen dieser Instrumente in diesem speziellen Sektor das Toolkit sowohl bei der Auswahl als auch bei der

Sensibilisierung und Entwicklung von Fähigkeiten nützlich finden, obwohl einige mehr Instrumente erwarten würden und schneller reagieren würden. Das Projektteam versuchte, ein Gleichgewicht zwischen der Länge des Instruments und seiner Quantität/Vielfalt herzustellen und versteht diese beiden Kritiken durchaus. Einige erwarteten mehr Instrumente (was immer noch zeitaufwendig wäre), andere bevorzugten schnellere Tests (was die Anzahl/Vielfalt der Instrumente sowie Tiefe und Genauigkeit reduziert).

Dieses IO ist in vier Kapitel unterteilt: Einleitung, postsekundäre Berufsausbildung in Europa, Anwendung der GeNeus-Instrumente in PSPE und Empfehlungen.

Die Einleitung enthält die Präsentation des GeNeus-Projekts und der Partner im Rahmen von IO6. Wir beenden die Einführung mit ihren Zielen, Zielgruppen und bisherigen Ergebnissen aus IO1, 2 und 3.

Kapitel 2 ist ein Rahmen für die PSPE in Europa, beginnend mit einem Kurzportrait/Überblick, in dem die wichtigsten Akteure und Regulierungsinstitutionen identifiziert werden. Es gibt auch identifizierte Regulierungsinstitutionen, Fachleute, Kontexte und Verfahren zur Auswahl von Praktikanten/innen bzw. Studierenden in österreichischen, bulgarischen, italienischen, portugiesischen und spanischen PSPE.

Kapitel 3 orientiert sich an der spezifischen Anwendung von GeNeus-Instrumenten und Tests für PSPE. Der erste Teil ist den Auswahlprozessen und der zweite den Kompetenzentwicklungsprozessen gewidmet.

Das letzte Kapitel widmet sich der Identifizierung einer Reihe von Empfehlungen für Fachleute der Bildungsinstitute im postsekundären Bereich, die an Auswahlverfahren und der Kompetenzentwicklung beteiligt sind.



## 2. Postsekundäre Berufsausbildung in Europa

In diesem Unterkapitel wird ein Kurzportrait über die postsekundäre Berufsausbildung in Europa präsentiert und zwar in Bezug auf ihre Organisation, Hauptinstrumente, Regulierungseinrichtungen, Organisationen und Netzwerke.

### 2.1. POSTSEKUNDÄRE BERUFSAUSBILDUNG IN EUROPA: KURZPORTRAIT

Die Europäische Kommission<sup>1</sup> erkennt an, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) ein Schlüsselement der Systeme des lebenslangen Lernens ist, die den Bürgern/Bürgerinnen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die in bestimmten Berufen und auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind.

VET geht auf die Bedürfnisse der Wirtschaft ein, vermittelt den Lernenden aber auch wichtige Fähigkeiten für die persönliche Entwicklung und eine aktive Bürgerschaft. Unternehmensleistung, Wettbewerbsfähigkeit sowie Forschung und Innovation können auch durch VET gefördert werden und sind ein zentraler Aspekt einer erfolgreichen Beschäftigungs- und Sozialpolitik.

In Europa können die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) auf ein gut ausgebautes Netzwerk von VET-Anbietern/Anbieterinnen zurückgreifen. Diese Netzwerke werden unter Einbeziehung der Sozialpartner/innen, wie Arbeitgeber/innen und Gewerkschaften, und in verschiedenen Gremien, z. B. Kammern, Ausschüssen und Räten, gesteuert.

Die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) bestehen aus Erst- und Weiterbildung.

- **Die berufliche Erstausbildung (I-VET)** findet in der Regel auf der Sekundarstufe II statt, bevor die Schüler/innen ins Berufsleben eintreten. Sie findet entweder in einer schulischen Umgebung (hauptsächlich im Klassenzimmer) oder in einer arbeitsbezogenen Umgebung wie Ausbildungszentren und Unternehmen statt. Dies ist von Land zu Land unterschiedlich, abhängig von den jeweiligen nationalen Bildungssystemen und Wirtschaftsstrukturen.
- **Die berufliche Weiterbildung (C-VET)** findet nach der Erstausbildung oder nach dem Beginn des Berufslebens statt. Ziel ist es, das Wissen zu verbessern, die Bürger/innen beim Erwerb neuer Fähigkeiten zu unterstützen, sie umzuschulen und ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. C-VET ist weitgehend arbeitsbezogen, wobei der Großteil des Lernens am Arbeitsplatz stattfindet.

Laut EQAVET, dem **Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**<sup>2</sup>, gibt es mehrere damit zusammenhängende Initiativen für

---

<sup>1</sup> Entsprechende Informationen aus der Webseite der Europäischen Kommission, verfügbar unter: [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en)

<sup>2</sup> Entsprechende Informationen aus der EQAVET-Webseite, verfügbar unter: <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-VET-Initiatives>

die berufliche Bildung, um dazu beizutragen, dass Qualifikationen, Erfahrungen und Fähigkeiten in der gesamten EU besser anerkannt und leichter erkennbar werden. Ziel ist es, einen besseren Zugang zu Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Ländern zu ermöglichen und eine größere Mobilität von Einzelpersonen, Unternehmen und anderen Organisationen zu fördern. Weitere Initiativen betreffen die Forschung, die Zusammenarbeit und die Bereitstellung von Fachwissen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Der **Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen** (EQR) zielt auf eine bessere Verknüpfung der verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme ab und fungiert als Übersetzungsinstrument für Arbeitgeber/innen und Einzelpersonen, um Qualifikationen aus verschiedenen EU-Ländern besser zu verstehen und so die Arbeit, das Studium oder die Einstellung von Personal im Ausland zu erleichtern.

Das **Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung** (ECVET) wird entwickelt, um den Transfer und die Anerkennung von Lernerfahrungen in Europa, auch außerhalb der formalen Bildungssysteme, zu erleichtern.

Der **Europass** hilft den Menschen, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten in ganz Europa besser zu verstehen und anzuerkennen, was ihre Beschäftigungsaussichten verbessert. Das Webportal enthält interaktive Instrumente, die es den Nutzern/Nutzerinnen beispielsweise ermöglichen, einen Lebenslauf in einem allgemeinen europäischen Format zu erstellen.

Das **Europäische Netzwerk für lebenslange Beratung** (ELGPN) soll die EU-Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die europäische Zusammenarbeit bei der lebenslangen Beratung sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungsbereich voranzubringen.

Die **Europäische Qualitätscharta für Mobilität** bildet das Qualitätsreferenzdokument für Auslandsaufenthalte in der allgemeinen und beruflichen Bildung. Sie ergänzt unter Qualitätsgesichtspunkten die Empfehlung von 2001 über die Mobilität von Studierenden, Auszubildenden, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern/Ausbilderinnen und hat den gleichen Umfang.

Die **Europäische Forschungsübersicht** (ERO) fördert die Berichterstattung und Zusammenarbeit der europäischen VET.

Das **Cedefop** ist eine der dezentralisierten Behörden der EU. Das 1975 gegründete Cedefop unterstützt die Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik (VET) und trägt zu deren Umsetzung bei. Die Behörde unterstützt die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner/innen bei der Entwicklung der richtigen europäischen Berufsbildungspolitik.

Das Cedefop ist die EU-Organisation, die politische Entscheidungsträger/innen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen, Lehrer/innen und Ausbilder/innen sowie Lernende jeden Alters zusammenbringt - alle, die an der Berufsbildung beteiligt sind. Daher arbeitet das Cedefop eng mit der Europäischen Kommission, den Regierungen der Mitgliedstaaten, Vertretern/Vertreterinnen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und



Gewerkschaften, Forschern/Forscherinnen und Fachleuten der Berufsbildung zusammen. Diese erhalten aktuelle Informationen über die Entwicklungen in VET sowie Möglichkeiten zur politischen Diskussion.

An der Schnittstelle zwischen den Bildungssystemen und der Arbeitswelt fungiert das Cedefop als Forum, das es den an seiner Arbeit beteiligten Organisationen ermöglicht, Ideen auszutauschen und zu diskutieren, wie die Berufsausbildung in Europa am besten verbessert werden kann. Es teilt sein Fachwissen mit politischen Organisationen und den Sozialpartnern/-partnerinnen in den EU-Ländern, um ihnen zu helfen, Lern- und Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen.

Das Cedefop arbeitet daran, die europäische Zusammenarbeit zu stärken und die Grundlage für eine europäische Berufsbildungspolitik zu schaffen. Der Mehrwert des Cedefop besteht in der hohen Qualität der vergleichenden Analysen und der durch Forschung und Vernetzung gewonnenen Expertise, die genutzt werden, um: (i) technische Beratung und Ideen für die Berufsbildungspolitik zu Verfügung zu stellen; (ii) Wissenslücken zu schließen und neue Erkenntnisse zu gewinnen, die Trends und Herausforderungen für VET identifizieren; (iii) das Bewusstsein für das Image und die Bedeutung von VETs zu schärfen; (iv) politische Entscheidungsträger/innen, Sozialpartner/innen, Forscher/innen und Fachleute zusammenzubringen, um Ideen auszutauschen und die besten Wege zur Verbesserung der Berufsbildungspolitik zu diskutieren; (v) gemeinsame europäische Ansätze, Prinzipien und Instrumente zur Verbesserung von VET zu unterstützen und zu fördern.

Der **Cedefop Forschungsraum** (Cedra) zielt darauf ab, neue Überlegungen über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt und Kompetenzen zu entwickeln und auszutauschen, ein Thema, das sowohl für akademische Forscher/innen als auch für politische Entscheidungsträger/innen auf europäischer und nationaler Ebene relevant ist.

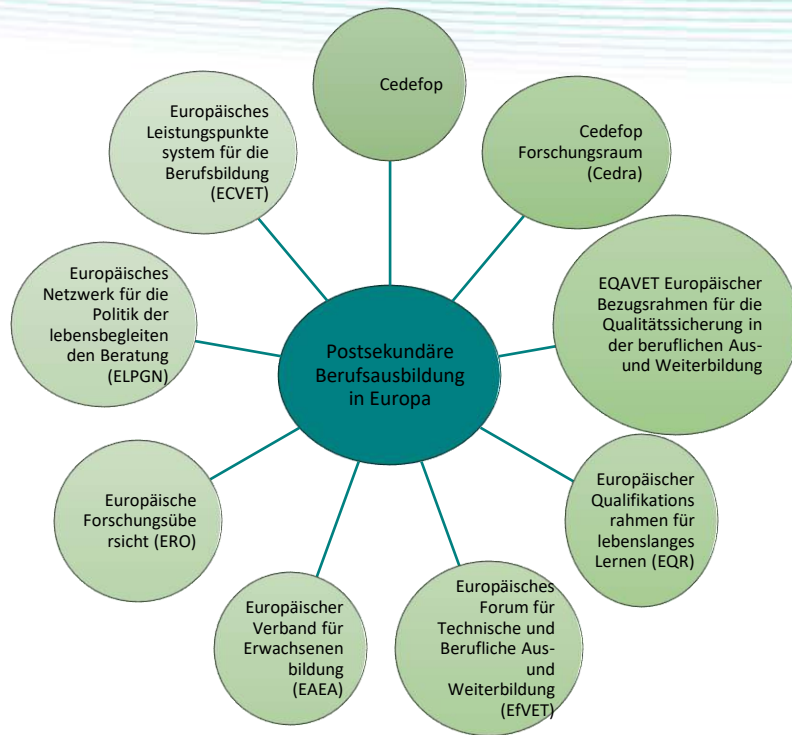
Das **Europäische Forum für Technische und Berufliche Aus- und Weiterbildung (EfVET)** ist ein einzigartiger europaweiter Berufsverband, der von und für Anbieter/innen technischer und beruflicher Aus- und Weiterbildung (TVET) in allen europäischen Ländern gegründet wurde.

Der **Europäische Verband für Erwachsenenbildung (EAEA)** ist eine europäische NGO mit 130 Mitgliedsorganisationen aus 41 Ländern, die im Bereich der Erwachsenenbildung tätig sind.

Das **Netz für die Ausbildung von Ausbildern/Ausbilderinnen (TTnet)** ist ein Verbund nationaler Netzwerke, der 1998 vom Cedefop als paneuropäisches Forum für Schlüsselpersonen und Entscheidungsträger/innen bei der Ausbildung und beruflichen Entwicklung von Berufsschullehrern/-lehrerinnen und Ausbildern/Ausbilderinnen eingerichtet wurde.

Abbildung 5 | Postsekundäre Berufsausbildung in Europa: Hauptakteure





## 2.2. POSTSEKUNDÄRE BERUFSAUSBILDUNG IN GENEUS-PARTNERLÄNDERN

In diesem Unterkapitel wird ein besonderes Augenmerk auf die postsekundäre Berufsbildung in den GeNeus-Partnerländern gelegt, die das VET-System in diesen europäischen Ländern charakterisiert, und zwar in Bezug auf Regulierungsinstitutionen, Schlüsselpersonen, Fachleute, Kontexte und Auswahlverfahren für Auszubildende/Studierende.

### 2.2.1. Besonderheiten in österreichischen PSPE

#### System der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Schlüsselpersonen

Nach dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) ist Sektion I Allgemeinbildung und Berufsbildung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) für die Aufgaben der Bildungsverwaltung im Bereich der beruflichen Bildung zuständig, die dem Gesetz zufolge in den Zuständigkeitsbereich des BMBWF fallen.

Das Schulunterrichtsgesetz wird von den Bildungsdirektionen in den jeweiligen Bundesländern umgesetzt. Die Sektion I Allgemeinbildung und Berufsbildung des BMBWF ist für folgende Bereiche der schulischen Bildung zuständig: Elementarpädagogik, Allgemeinbildende Schulen, Kunst u. Sport, Berufsbildende Schulen und Erwachsenenbildung.

VET-Schulen bieten neben einer breiten Allgemeinbildung ab dem neunten Schuljahr auch berufliche Erstausbildungsprogramme mit unterschiedlicher Dauer und auf verschiedenen Ebenen an.

**Die postsekundäre Berufsausbildung** umfasst: i) 2 Jahre: Ganztagschule gefolgt von einem Schulabschluss; ii) Schulen und Hochschulen für Erwerbstätige; 2 - 4 Jahre: oben genannte Schultypen in Form einer Abendschule.

**Die berufliche Erstausbildung (I-VET)** ist neben der Bereitstellung einer fundierten Allgemeinbildung das Hauptanliegen der Berufsbildungseinrichtungen. Die Absolventen/Absolventinnen der beruflichen Erstausbildung sind in der Lage, direkt in einen Beruf oder in verschiedene Weiterbildungsangebote (C-VET)/-wege einzusteigen.

Seit zwei Jahrzehnten steigt die Zahl der Schüler/innen aufgrund von VET Schulen und Fachhochschulen, aber nicht nur, weil sie ein ausgewogenes Angebot an Ausbildungswegen bieten (breite Allgemeinbildung, berufsbezogene Theorie und berufsbezogene Praxis, je nach Schulform einschließlich Pflicht- oder Wahlarbeitsplätze), sondern auch weil es eine Vielzahl von spezifischen Ausbildungsmöglichkeiten von unterschiedlicher Dauer gibt.

Seit Anfang der 90er Jahre sind die Berufsbildungseinrichtungen besonders gefragt, da sie ein Reifeprüfungszeugnis und ein Berufsbildungsdiplom anbieten, das mit dem Erwerb von Berufsqualifikationen, der allgemeinen Reifeprüfung und der Anerkennung dieser Programme auf europäischer Ebene für ein hohes Qualifikationsniveau der Absolventen/Absolventinnen sorgt.

Die EU-Richtlinie 2005/36/EG sieht den Zugang zu einem reglementierten Beruf in einem anderen Mitgliedstaat vor, wenn man im Besitz eines Diploms ist, das den erfolgreichen Abschluss einer Hochschul- oder Universitätsausbildung von (bis zu) vier Jahren Dauer nachweist.

Die Einführung der Berufsreifeprüfung im Jahr 1997 hat zu einer besseren Zugänglichkeit zum Bildungssystem geführt.

Die **Berufsreifeprüfung** führt nicht zum Erwerb von Berufsqualifikationen, sondern vermittelt die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung an (i) Absolventen/Absolventinnen des dualen Systems (Lehrabschlussprüfung), (ii) Absolventen/Absolventinnen von Berufsschulen von mindestens drei Jahren Dauer, (iii) Absolventen/Absolventinnen von Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, (iv) Absolventen/Absolventinnen von Schulen für die paramedizinische Ausbildung sowie (v) Absolventen/Absolventinnen des Berufsabschlusses nach dem Berufsbildungsgesetz für Land- und Forstwirtschaft und (vi) Personen mit der Aufnahmeprüfung nach der Gewerbeordnung.

Für die Zulassung zu den Prüfungen der Berufsreifeprüfung ist kein Schulbesuch erforderlich.

Die Berufsreifeprüfung umfasst 4 Teilprüfungen: Deutsch, Mathematik, moderne Fremdsprache und ein berufsbezogenes Fachgebiet.

Die Berufsreifeprüfung kann an Berufsschulen, Gymnasien, pädagogischen Hochschulen und den Fachhochschulen für Sozialpädagogik abgelegt werden. Die erste Teilprüfung kann abgelegt werden, sobald die Kandidaten/Kandidatinnen 17 Jahre alt sind, die letzte Teilprüfung mit 19 Jahren.

**Schulvorbereitungskurse** werden von anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen des BMBWF (z. B. Berufsbildungsinstitute [bfi], Wirtschaftsförderungsinstitute [WIFI], Volkshochschulen) und einigen Berufsschulen angeboten. Grundsätzlich können die von den Berufsschulen und ihren Sonderformen für Erwerbstätige festgelegten Prüfungen, einschließlich der Reife- und Diplomprüfung und der Abschlussprüfung der Berufsschule, ohne vorherigen Schulbesuch abgelegt werden.

Die **Bildungsberatung an den Berufsschulen** erfolgt durch speziell ausgebildete Lehrkräfte, die für Information und Beratung, Entscheidungsvorbereitung, Unterstützung und individuelle Beratung der Schüler/innen zur Verfügung stehen. Je nach Anzahl der Schüler/innen sind an jeder Schule ein bis drei Lehrer/innen in der Bildungsorientierung und -beratung tätig.

Bildungsberater/innen arbeiten mit Zubringerschulen, mit Bildungsberatern/-beraterinnen an der Haupt- und Realschule und anderen Beratungseinrichtungen für Schulabgänger/innen (Arbeitsmarktservice Österreich, Österreichische Hochschülervertretung, etc.).

Im Bereich der **beruflichen Weiterbildung** gibt es keine explizit definierten rechts- oder bildungspolitischen Aufsichtsfunktionen für die gesamte Branche. Das BMBWF ist sowohl für CVET im Schulsektor als auch in berufsbildend höheren Schulen zuständig. Weiterbildungsanbieter/innen in außerschulischen und nichthochschulischen Weiterbildungseinrichtungen sind im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben weitgehend autonom und unterliegen im Wesentlichen den Marktbedingungen von Angebot und Nachfrage.

## **Fachleute und Kontexte**

In Österreich können verschiedene Arten von Fachleuten diese drei spezifischen Funktionen im Rahmen der postsekundären Berufsausbildung (PSPE) ausüben: (i) Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind; (ii) Berater/innen für Orientierung und Berufsdefinition/-entwicklung; (iii) Ausbilder/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen.

a) **Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind**

Für das Bundesaufbaugymnasium wird keine Prüfung durchgeführt. Schüler/innen benötigen nur den Abschluss der Sekundarschule, mit Ausnahme von Kunst und Musik, deren Lehrer/innen dieser Fächer die Bewerber/innen bewerten.

Für die Berufsausbildung, die duale Berufsausbildung: Die Geschäftsführer/innen oder Personalabteilung des Unternehmens, in dem die Ausbildung stattfindet; diese Personalvermittler/innen können irgendeine formelle Ausbildung haben.

Zur Auswahl der Studierenden für einige Kurse in der Universität (Architektur, Medizin, Biologie, Psychologie) werden die von der Regierung (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) definierten Testsätze verwendet, die computergestützt ausgewertet werden.

Fachhochschule, Pädagogische Hochschule (Lehrer/innen) und Gesundheit (Krankenpfleger/innen) und Sport: Bewertung durch die Studienabteilung – Hochschulabsolventen/-absolventinnen;

Um die Studierenden für Kurse an Universitäten mit Schwerpunkt Musik und Kunst auszuwählen, wird die Bewertung von Musikern/Musikerinnen oder Künstlern/Künstlerinnen durchgeführt, die berühmt sind oder einen Universitätsabschluss haben.

Für die Bewerbung für alle anderen Studiengänge der Tertiärstufe ist kein Auswahlverfahren erforderlich, sondern nur das Zertifikat der Sekundarstufe II.

b) **Berater/innen für Orientierung und Karrierefindung /-entwicklung**

Psychologen/Psychologinnen, Sozialarbeiter/innen, Pädagogen/Pädagoginnen, Lehrer/innen arbeiten im universitären Bereich mit Studierenden und Menschen, die eine berufliche Karriere anstreben.

Ausbilder/innen mit Weiterbildung (z.B. Berufsausbildung): Jede formale Ausbildung als Grundlage für die Arbeit in diesem Bereich ausreichend, solange Sie ein weiterführendes Studium absolvieren, arbeiten sie hauptsächlich mit jungen Menschen;

Personal des Arbeitsmarktservice: Hauptsächlich mit Abschluss an einer Universität oder zumindest einem Gymnasium.

c) **Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen**



Psychologen/Psychologinnen, Sozialarbeiter/innen, Pädagogen/Pädagoginnen, Lehrer/innen: mit Universitätsabschluss.

Ausbilder/innen mit Weiterbildung können mehr pädagogische und methodische Kenntnisse erwerben, es ist kein Abschluss erforderlich, sie können eine Berufsausbildung oder die Matura absolvieren und einige Fortbildungskurse mit Schwerpunkt Kommunikation, Orientierung, Beratung etc. besuchen.

### **Auswahlverfahren von Auszubildenden/Studierenden**

Gibt es die Praxis, Auszubildende zu identifizieren und auszuwählen? Wie wird der Prozess der Identifizierung und Auswahl von Auszubildenden/Studierenden durchgeführt?

Wie bereits erwähnt, gibt es im österreichischen Raum im Allgemeinen keine Praxis zur Identifizierung und Auswahl von Auszubildenden.

Es kommt auf den Beruf an: Fachhochschulen, Pädagogische Universitäten, Gesundheitsuniversität: Bewertung: Tests zum Allgemeinwissen, Tests zur Grundlagen des Fachgebiets, in dem Sie studieren möchten, und Übungen, die zeigen, dass Sie für das von Ihnen gewählte Fachgebiet geeignet sind.

Universitäten oder Kunst- und Musikhochschulen haben spezielle Vorsprechen oder es ist ein Portfolio gefordert.

Studierende der Fachrichtungen Medizin, Architektur, Biologie, Psychologie und an einigen Universitäten der Wirtschaftswissenschaften müssen einen Multiple-Choice-Test bestehen, der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung erstellt und bewertet wird;

Für das Bundesaufbaugymnasium: Es gibt nur eine Prüfung, wenn es um Kunst oder Musik oder Sport geht - ein Assessment Center.

Ordentliche Berufsausbildung (Handwerker/innen, Dienstleister/innen – Verkäufer/innen, Friseur/innen, Verwaltung) derselbe Einstellungsprozess wie jede/r normale Mitarbeiter/in je nach Unternehmen (manchmal Assessment Center, manchmal Tests oder einfach nur ein Vorstellungsgespräch).





## 2.2.2. Besonderheiten in bulgarischen PSPE

### System der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Schlüsselpersonen

Laut dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) umfasst die berufliche Aus- und Weiterbildung in Bulgarien eine Sekundarschulbildung und einen Berufsabschluss. Das VET-System bereitet die Bürger/innen auf die Teilnahme an der Wirtschaft und anderen Bereichen des öffentlichen Lebens vor und schafft die Voraussetzungen für den Erwerb von Berufsqualifikationen und für eine kontinuierliche Verbesserung. Das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung umfasst Berufsorientierung, Berufsausbildung und Berufsbildung; Validierung von Fachwissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Die Berufsausbildung kann in Form von praxisbezogenem Lernen (duales Ausbildungssystem) erfolgen.<sup>3</sup>

Das schulische VET beginnt mit 13 oder 14 Jahren, WBL (Duales Ausbildungssystem) mit 16 Jahren. Der rechtliche Rahmen für VET in Bulgarien umfasst: das neue Vorschul- und Schulbildungsgesetz (2015) und das Berufsbildungsgesetz (1999). Letzteres legt den normativen Rahmen für die Organisation der IVET und CVET fest, um die Qualität der VET im Einklang mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den EU-Trends zu gewährleisten. Das Berufsbildungsgesetz regelt die Bedingungen für die Funktionsfähigkeit und Entwicklung des VET-Systems auf der Grundlage der Zusammenarbeit zwischen der VET und staatlichen Institutionen, lokalen Behörden und Sozialpartnern/-partnerinnen.

Die berufliche Weiterbildung in Bulgarien wird als eine Ausbildung definiert, die Personen über 16 Jahre zuteil wird, die nicht mehr im formalen Bildungssystem sind. Es richtet sich an Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchende.

Bei der Planung auf der Ebene der Institutionen für Weiterbildung (inklusive der Erkennung des Bedarfs an Ausbildung) wird erwartet, dass die Institutionen für Berufsbildung den Bedarf an Ausbildungen durch Erforschung der Bedürfnisse der Arbeitgeber/innen in der Branche und im Beruf ermitteln. In einigen Fällen wenden sich die Arbeitgeber/innen an die Institutionen und bitten sie darum, Schulungen für ihre Bedürfnisse zu organisieren und durchzuführen. Der Wettbewerb zwischen den Institutionen für die Berufsausbildung von Lernenden und Ausbildungsprogramme löst einen nachfrageorientierten Ansatz und Motivation aus.

Was die **Regulierungsbehörden** betrifft, so ist die Behörde, die die gesamte Bildung in Bulgarien regelt, einschließlich der postsekundären, das **Ministerium für Bildung und Wissenschaft**; Website auf Bulgarisch: <https://www.mon.bg/>. Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft erstellt und wendet die nationale Bildungspolitik an. Ebenfalls plant und organisiert es die Entwicklung der Bildung durch die Zusammenstellung langfristiger Programme und operativer Projekte. Das Ministerium kontrolliert, ob Hochschulen das Gesetz einhalten, und wendet sich bei

---

<sup>3</sup> Entsprechende Informationen aus der EQAVET-Webseite, verfügbar unter: <https://www.eqavet.eu/what-we-do/implementing-the-framework/bulgaria>

Rechtsverletzungen an die Nationale Bewertungs- und Akkreditierungsagentur mit Vorschlägen zum Widerruf des Akkreditierungsstatus. In einem staatlichen Register der akkreditierten Institute und Programme führt das Ministerium ein Protokoll über alle akkreditierten Institute und deren Studiengänge.

Die **Nationale Bewertungs- und Akkreditierungsagentur** (<https://www.neaa.government.bg/en/home-en?catid=0&id=629>) ist eine gesetzliche Stelle zur Bewertung, Akkreditierung und Überwachung der Qualität an Hochschulen und wissenschaftlichen Organisationen, die auf die Verbesserung ihrer Lehre und Forschung sowie ihrer Entwicklung als wissenschaftliche, kulturelle und innovative Organisationen abzielt. Die Agentur überwacht die Fähigkeit der Institute, ihrer Hauptverwaltungen und Niederlassungen, um eine gute Qualität der Bildung und der wissenschaftlichen Forschung durch ein internes Qualitätssicherungssystem zu gewährleisten.

Das **Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung und Mobilität** (ENIC/NARIC) wurde 1994 innerhalb der Abteilung Internationale Beziehungen des bulgarischen Ministeriums für Bildung und Wissenschaft aufgebaut. Die Mitarbeiter/innen arbeiten eng mit den Legislativkommissionen zusammen, die Experten-/Expertinnengremien des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft sind und mit der Anerkennung ausländischer Referenzen betraut sind. Das Zentrum ist für die Zertifizierung aller nationalen Qualifikationen verantwortlich, die für die externe Bewertung durch ausländische Institutionen bestimmt sind.

Die Berufsbildungszentren werden von **NAVET - Nationale Agentur für Berufliche Bildung und Weiterbildung** [www.navet.government.bg/en/](http://www.navet.government.bg/en/) geleitet und lizenziert. Die Agentur erteilt und entzieht Lizenzen für die Berufsbildung und -beratung; sie überwacht die Tätigkeiten und bewertet die Qualität der Ausbildung in anerkannten Einrichtungen im System der Berufsbildung; sie entwickelt und legt dem Minister für Bildung und Wissenschaft beispielsweise die Liste der Berufe für die Berufsbildung, etc. zur Genehmigung vor. Die VET-Zentren bieten Ausbildungen in verschiedenen Berufen an. Die Ausbildung kann von einem Unternehmen, das die Auszubildenden beschäftigt, von den Auszubildenden selbst oder durch ein staatliches Programm finanziert werden.

## Fachleute und Kontexte

In Bulgarien erfüllen verschiedene Berufsgruppen drei spezifische Funktionen im Rahmen der postsekundären Berufsausbildung (PSPE): (i) Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind; (ii) Berater/innen für Orientierung und Berufsdefinition/-entwicklung; (iii) Ausbilder/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen.

- a) **Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für Kurse verantwortlich sind**

Fachleute, die für die Auswahl der Studierenden für professionelle Kurse in der Hochschulbildung verantwortlich sind. Studierende werden erst an bulgarischen Universitäten zugelassen, wenn sie die Prüfung zu relevanten akademischen Kompetenzen für die von ihnen angestrebte

Spezialisierung absolviert haben. Nur für die VET (Fachkurse) gibt es meist keine Auswahl, außer dem Bildungsniveau; Fachleute, die für die Auswahl der Auszubildenden im Berufsbildungssystem verantwortlich sind.

**b) Berater/innen für Orientierung und Karrierefindung /-entwicklung**

- (i) Berater/innen (Psychologen/innen) für Orientierung und Berufsfindung/Entwicklung in Sekundarschulen;
- (ii) Berater/innen (Psychologen/innen) für Orientierung und Berufsfindung/Entwicklung in Hochschulen;
- (iii) Fachleute in privaten Unternehmen (z. B. Beratungsunternehmen), die sich mit Orientierung und Karrierefindung bzw. -entwicklung beschäftigen;
- (iv) Fachleute, die in den Arbeitsämtern arbeiten und sich mit der Berufsorientierung beschäftigen.

**c) Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen**

- (i) Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen, die im VET-System arbeiten und spezifische Inhalte vermitteln, die die Bewertung und Entwicklung der Soft Skills von Auszubildenden und Studierenden untersuchen;
- (ii) Fachkräfte, die in privaten Unternehmen tätig sind (z. B. Ausbildungsunternehmen), die sich mit der Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen befassen; (iv) Fachkräfte, die in privaten Unternehmen tätig sind (z. B. Ausbildungsabteilungen von Großunternehmen), die sich mit der Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen befassen.

### **Auswahlverfahren von Auszubildenden/Studierenden**

Die Auswahl von Trainees für VET-Zentren basiert hauptsächlich auf Voraussetzungen für die Vorbildung. Es gibt eine Auswahl an Auszubildenden für Berufsausbildungen in der IT, die auf Erfahrung und mathematischen Fähigkeiten basieren. Meistens wird keine Auswahl getroffen, abgesehen von einigen Bildungsanforderungen aus Mangel an Kandidaten/Kandidatinnen.

Die Studierenden werden nach Prüfung der relevanten akademischen Kompetenzen für die von ihnen angestrebte Spezialisierung für ein Studium an bulgarischen Universitäten ausgewählt.



### 2.2.3. Besonderheiten in italienischen PSPE

#### System der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Schlüsselpersonen

Laut dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) dauert die Pflichtschulzeit in Italien zehn Jahre (von 6 bis 16 Jahren) und umfasst den ersten Bildungszyklus und die ersten beiden Jahre der Sekundarstufe II oder die drei/vier Jahre der Berufsbildung, für die die Regionen Kompetenzen aufweisen. Alle Jugendlichen, die die Pflichtschule abschließen (im Alter von 16 Jahren), haben ein Recht (*diritto/dovere*) auf Bildung und Ausbildung für mindestens 12 Jahre (im Alter von 6 bis 18 Jahren) entweder in der Sekundarstufe II oder bis sie durch die von den Regionen und Autonomen Provinzen verwalteten drei bis vierjährigen Ausbildungswege oder durch ein spezielles Ausbildungsprogramm eine berufliche Qualifikation erwerben.

Das italienische **IVET-System** umfasst sowohl die berufliche Sekundarausbildung - einschließlich der technischen Ausbildung (*istituto tecnico*) als auch die Berufsbildung (*istituto professionale*) - die vom Bildungsministerium verwaltet wird, und die berufliche Erstausbildung (*formazione professionale iniziale*), die von den Regionen verwaltet und von anerkannten, landesweit tätigen Bildungseinrichtungen angeboten wird.

Die **postsekundäre (nicht-tertiäre) Aus- und Weiterbildung** wird durch das hochtechnische Bildungs- und Ausbildungssystem organisiert, das sich in zwei verschiedene Ausbildungswege unterteilt, die von den höheren technischen Instituten (ITS - *Istituti Tecnici Superiori*) und von der höheren technischen Aus- und Weiterbildung (IFTS *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore*) angeboten werden.

Nach Abschluss der **Sekundarstufe** können junge Menschen eine Hochschulausbildung in einer Universität beginnen, die nach den Zyklen des Bologna-Prozesses organisiert ist: ein erster Abschluss nach dreijähriger Regelstudienzeit (Bachelor), ein zweiter Abschluss nach zwei weiteren Jahren (Master), ein Doktorat mit einer Regelstudienzeit von drei Jahren.

Alle Jugendlichen, die das Bildungssystem verlassen haben und in den Arbeitsmarkt eintreten möchten, können im Rahmen des von den Regionen verwalteten **Berufsbildungssystems** eine berufliche Qualifikation erwerben. IVET-Kurse dauern in der Regel ein Jahr, obwohl es einige zweijährige Kurse gibt. Die Programme richten sich an Jugendliche entsprechend ihrer allgemeinen Bildungsabschlüsse; wir unterscheiden zwischen der ersten Stufe (für diejenigen, die gerade die Pflichtschule abgeschlossen haben), der zweiten Stufe (siehe oben) und der dritten Stufe (für diejenigen mit einem Hochschulabschluss).

Schließlich gibt es einige **Ausbildungsprogramme** für Jugendliche im Alter von 15 bis 29 Jahren. Im Rahmen des Ausbildungsprogramms erhalten junge Menschen eine Berufsqualifikation im Rahmen einer Kollektivverhandlung; es gibt zwei kleine Programme zum Erwerb eines Diploms oder anderer Qualifikationen aus dem Sekundar- und/oder Hochschulsystem. Für Erwachsene, Erwerbstätige oder Arbeitssuchende gibt es ein öffentlich gefördertes CVET-System sowie ein



breites Angebot an Kursen in fast allen Bereichen, die von privaten Anbietern/Anbieterinnen angeboten werden; diese werden in der folgenden Übersicht nicht berücksichtigt.

Das **italienische CVET-System** ist in zwei Hauptpfaden gegliedert:

- ein CVET-Angebot der Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua (sektorale Ausbildungsfonds) unter der Kontrolle der Sozialpartner/innen und unter der Aufsicht des Arbeitsministeriums. Diese bilateralen Fonds wurden 2000 gesetzlich eingeführt und traten 2004 in Kraft. Sie werden auf nationaler Ebene von den zentralen Arbeitgeberorganisationen zusammen mit den Gewerkschaften gefördert, können aber auch auf lokaler Ebene artikuliert werden. 2016 gab es 19 Einrichtungen mit Fördermitteln, die für die Ausbildung von Arbeitnehmern/-nehmerinnen und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen von Sozialplänen zuständig sind;
- ein CVET-Angebot der Regionen und der Autonomen Provinzen für alle Erwachsenen, Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden. Dieses Angebot wird nach den gleichen regionalen Regelungen wie das Angebot für IVET umgesetzt. Der QS-Rahmen ist also für die berufliche Aus- und Weiterbildung nahezu identisch (IVET und CVET).

Ein Teil der Erwachsenenbildung wird innerhalb des Bildungssystems angeboten, aber das neue Gesetz zielt darauf ab, Qualifikationen aus der Primar- und Sekundarstufe I zu erwerben.

### **Fachleute und Kontexte**

In Italien erfüllen verschiedene Berufsgruppen drei spezifische Funktionen im Rahmen der postsekundären Berufsausbildung (PSPE): (i) Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind; (ii) Berater/innen für Orientierung und Berufsdefinition/-entwicklung; (iii) Ausbilder/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen.

- (i) **Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind**

Die Personen, die das Auswahlverfahren, z. B. Vorstellungsgespräche, durchführen, sind in der Regel Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen der spezifischen Kurse. Die meisten Kurse sind jedoch mit einem Test zugänglich.

- (ii) **Berater/innen für Orientierung und Karrierefindung /-entwicklung**

Die meisten PSPE in Italien verfügen über spezifische Abteilungen für Berufsorientierung, die von Psychologen/Psychologinnen, Soziologen/Soziologinnen und HR-Experten/Expertinnen geleitet werden. Auf der Ebene der Fakultäten wird die Beratung hauptsächlich von Professoren/Professorinnen, Lehrern/Lehrerinnen bzw. Ausbildern/Ausbilderinnen durchgeführt. In einigen Einrichtungen werden die einzelnen Schüler/innen von Tutoren/Tutorinnen begleitet, die in der Regel Mitglieder der Fakultät oder des pädagogischen Personals sind.

- (iii) **Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen**

Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen aus der interessierten Abteilung/Fakultät.

### **Auswahlverfahren von Auszubildenden/Studierenden**

Die Auswahl der Studierenden in Italien in PSPE erfolgt hauptsächlich durch Tests. Diese wird mit einer großen Anzahl von Studierenden durchgeführt, die über eine Online-Anmeldung auf den Test zugreifen. Die Einstellung erfolgt somit auf der Grundlage der Punkteanzahl, die die Kandidaten/Kandidatinnen im Test erzielen, welcher automatisch berechnet wird.



## 2.2.4. Besonderheiten in portugiesischen PSPE

### System der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Schlüsselpersonen

Laut dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) wird das Bildungs- und Ausbildungssystem in Portugal zentral verwaltet, wobei die Festlegung der wichtigsten Politikbereiche und Curricula, Lehrpläne und finanziellen Leitlinien berücksichtigt wird. Die autonomen Regionen wie die Azoren und Madeira haben in diesem Bereich eine gewisse Unabhängigkeit, unterliegen aber den wichtigsten nationalen Leitlinien.

Zu den **wichtigsten Akteuren** bei der Verwaltung des Bildungs- und Ausbildungssystems gehören drei Ministerien: Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität, Ministerium für Bildung und Ministerium für Wissenschaft, Technologie und Hochschulbildung. Ihre Mitwirkung erfolgt überwiegend durch drei Direktionen: Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Generaldirektion Innovation und Curriculumentwicklung und Generaldirektion Hochschulbildung (DGES). Darüber hinaus spielen die Nationale Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung (ANQEP) und das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) eine wichtige Rolle im portugiesischen Berufsbildungssystem.

Es ist von großer Bedeutung, die drei wichtigsten öffentlichen Einrichtungen hervorzuheben, die in diesem Bereich eine große Rolle spielen: die Nationale Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung (ANQEP), die Generaldirektion für Hochschulbildung (DGES) und das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP).

Die **Nationale Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung** (ANQEP) ist eine öffentliche portugiesische Einrichtung von nationaler Bedeutung mit dem Ziel, mehrere Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche und Erwachsene zu koordinieren. Sie ist für die Koordinierung der Umsetzung der Politik der Jugend- und Erwachsenenbildung und der beruflichen Bildung sowie für die Entwicklung und Verwaltung des Systems zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen zuständig.

Die **Generaldirektion für Hochschulbildung** (DGES) ist eine öffentliche Einrichtung, die für die Gestaltung, Durchführung und Koordinierung von Politiken zuständig ist, die im Rahmen der Hochschulbildung im Zuständigkeitsbereich der Regierung für Wissenschaft, Technologie und Hochschulbildung liegen.

Schließlich ist das **Institut für Beschäftigung und Berufsbildung** (IEFP) eine nationale öffentliche Arbeitsverwaltung. Ihre Aufgabe ist es, die Schaffung und Qualität von Arbeitsplätzen zu fördern und die Arbeitslosigkeit durch die Umsetzung aktiver Beschäftigungspolitiken, einschließlich der beruflichen Bildung, zu bekämpfen.

Das **portugiesische Berufsbildungssystem** umfasst Vorschulbildung, Grundschulbildung, Sekundarbildung, postsekundäre nicht-tertiäre und tertiäre Bildung. Die postsekundäre nicht-tertiäre Bildung umfasst spezialisierte Technologiekurse, die die Studierenden auf die Arbeit vorbereiten und qualifizieren und deren erfolgreicher Abschluss zu einem Diplom in Spezialtechnologie führt.

Diese Kurse sind in Leistungseinheiten unterteilt, die auf tertiäre Bildungsgänge übertragen werden können, zu denen sie Zugang gewähren. Infolge des Beitritts Portugals zum Bologna-Prozess erfuhr der Hochschulbereich eine tiefgreifende Umstrukturierung, sowohl was den Inhalt des Lehrplans als auch das Bewertungssystem und die Vergabe von Abschlüssen betrifft. Die meisten Univeristätsstudiengänge haben eine Dauer von 3 Jahren + 2 Jahren (Master) und in einigen Fällen dauert der Zugang zum Beruf 5 oder 6 Jahre (z. B. Recht, Medizin, Architektur...), was als *integrierter Master* bezeichnet wird. Das übliche Zugangsalter zu diesem Bildungsniveau ist 18 Jahre.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die von der Regierung und den wichtigsten Sozialpartnern/-partnerinnen unterzeichnete Vereinbarung zur Reform der Berufsausbildung (2007) hervorzuheben, die den notwendigen Hintergrund für die Qualifikationsstrategie im Hinblick auf die Umsetzung des Grundsatzes der doppelten Zertifizierung für Jugendliche und Erwachsene im erwerbsfähigen Alter schafft (durch den Besuch modularer Aus- und Weiterbildungskurse, die für die Zwecke der akademischen und/oder beruflichen Zertifizierung akkreditiert sind); Einrichtung des nationalen Qualifikationskatalogs (Schaffung von CNQ); Verbesserung der Reform des Systems zur Akkreditierung von Ausbildungsstellen; Verbesserung der Qualifikation von Ausbildern/Ausbilderinnen und Einbeziehung der Sozialpartner/innen in die Überwachung und Förderung der Berufsbildung der Arbeitnehmer/innen.

Seit 1985 ist das portugiesische System auf der Grundlage von acht Ausbildungsniveaus strukturiert (unter Berücksichtigung der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens). Diese Ebenen haben öffentliche Sichtbarkeit erreicht und werden von den meisten Akteuren der Systeme der Berufsbildung sowie von den Sozialpartnern/-partnerinnen und Unternehmen anerkannt und akzeptiert. Der neue nationale Qualifikationsrahmen wird die neuen nationalen Qualifikationsniveaus gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) festlegen.

Im Allgemeinen gehören zu den Anbietern/Anbieterinnen der VET öffentliche, technologische und berufliche Schulen, Universitäten und andere tertiäre Einrichtungen, Ausbildungszentren für direktes Management und Ausbildungszentren für beteiligtes Management (beide im Zusammenhang mit dem Institut für Beschäftigung und Berufsbildung) und nicht öffentliche Akteure.

Darüber hinaus institutionalisiert das umfassende Gesetz über das Bildungssystem die Teilnahme der Sozialpartner/innen an der Berufsbildung. Die Partner/innen sind an der Bestimmung politischer Maßnahmen und an deren Umsetzung in Beratungs- und Koordinierungsgremien beteiligt: Wirtschafts- und Sozialrat, der Nationale Berufsbildungsrat und der Nationale Bildungsrat.

Im Bereich der **postsekundären beruflichen Aus- und Weiterbildung** stehen vor allem Technologie-Fachkurse im Vordergrund, die eine nicht-tertiäre berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglichen (und zu einem Fachhochschulabschluss und einem Berufsabschluss der Stufe 5 führen).

**Berufliche Weiterbildung (CVET)** - Der Nationale Qualifikationskatalog ist ein Rahmen, der das System der beruflichen Weiterbildung in Portugal widerspiegelt: eine Reihe flexibler Ausbildungswege, die es ermöglichen, ein Projekt zur beruflichen Qualifizierung aufzubauen, das



in kurzen Leistungseinheiten eingeteilt ist, die eine unabhängige Zertifizierung der Fähigkeiten ermöglichen.

Die wichtigsten Formen der beruflichen Weiterbildung richten sich an Erwachsene im erwerbsfähigen Alter (Erwerbstätige, Arbeitssuchende und von Ausgrenzung bedrohte Gruppen), einschließlich der Erwachsenenbildung und -ausbildung, die darauf abzielen, die akademischen Fähigkeiten und beruflichen Qualifikationen zu verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit und die Zertifizierung des erworbenen Lernens zu verbessern (für Erwachsene über 18 Jahre, die keine Qualifikation haben oder deren Qualifikationen für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt unzureichend sind und zu einem Grundbildungsabschluss nach Zyklus 3 und einem beruflichen Abschluss nach Stufe 2 oder einem zweiten Bildungsabschluss nach 12 Jahren und einem beruflichen Abschluss nach Stufe 3 führen).

Der **Prozess der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Fähigkeiten (RVCC)** ist die am häufigsten verwendete Plattform für den Zugang zu diesen Kursen. Darüber hinaus gibt es auch Kurse, die sich speziell an Gruppen richten, die Probleme beim Eintritt in den Arbeitsmarkt haben (die meisten dieser Kurse werden vom Institut für Beschäftigung und Berufsbildung gefördert).

Es gibt auch **berufliche Weiterbildung auf Initiative von Unternehmen oder Sozialpartnern/-partnerinnen** gemäß dem Arbeitsgesetzbuch, das die Verpflichtung der Arbeitgeber/innen verankert, dafür zu sorgen, dass jedes Jahr mindestens 10 % der fest angestellten Arbeitnehmer/innen an Ausbildungskursen teilnehmen, und das Recht jedes Arbeitnehmers/jeder Arbeitnehmerin auf mindestens 35 Stunden zertifizierte Ausbildung im Durchschnitt pro Jahr geltend zu machen.

Die Qualitätssicherung der VET ist ein transversales Thema, höchst relevantes Thema, nicht nur um wichtige Veränderungen zu erreichen (wie die Gewährleistung der Wirksamkeit von VET-Systemen, den Zugang zur VET zu erleichtern und das Verhältnis zwischen VET und Arbeitsmarkt zu stärken), sondern auch um den Prozess der Überwachung der erzielten Ergebnisse (unter Bezugnahme auf die vorgeschlagenen Ziele) zu verbessern.

Angesichts der Komplexität des VET-Systems sind verschiedene Stellen in den Qualitätssicherungsprozess eingebunden, entweder in die Abhängigkeit des Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität (MESS) oder in die Abhängigkeit des Ministeriums für Bildung (ME). Es gibt auch Einheiten, die von beiden Ministerien reguliert werden. Die in dieser Angelegenheit wichtigsten Stellen sind die folgenden:

- **Die Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (DGERT)** - MESS: zentraler Dienst, der direkt vom Staat verwaltet wird, dessen Aufgabe es ist, die Konzeption der Politik im Zusammenhang mit Beschäftigung, Ausbildung und beruflicher Zertifizierung und einerseits die Zertifizierung von Ausbildungseinrichtungen und den Arbeitsbeziehungen, andererseits der Arbeitsumgebung und der Gesundheit am Arbeitsplatz zu unterstützen.
- **Das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP)** - MESS: Öffentlicher Dienst der nationalen Beschäftigung, dessen Aufgabe es ist, die Schaffung und Qualität von Arbeitsplätzen zu fördern und die Arbeitslosigkeit mit aktiven beschäftigungs- und berufsbildungspolitischen Maßnahmen zu bekämpfen.

- **Das Cabinet for Strategy and Planning (GEP) - MESS:** hat die Aufgabe, die technische Unterstützung bei der Formulierung von Richtlinien und der Aufrechterhaltung der operativen Planung zu garantieren. Es ist auch verantwortlich für die Überwachung und Bewertung der Ausführungsebene der Richtlinien, Planungsinstrumente und Ergebnisse der Managementsysteme in Verbindung mit anderen Diensten des MESS.
- **Das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) - MESS:** ist eine Beratungsstelle, deren Aufgabe es ist, zur Diagnose, Prävention und Lösung von Problemen im Bereich der Beschäftigung und Berufsbildung beizutragen.
- **Die Generalaufsichtsbehörde für Bildung (IGE) - ME:** hat die Kompetenz, direkt auf die Bildungsbedingungen in den Diensten des ME einzuwirken. Sie ist für die Überwachung, Kontrolle, Bewertung und Überprüfung der technisch-pädagogischen und administrativen Finanztätigkeiten der Bildungseinrichtungen zuständig.
- **Cabinet for Education Statistics and Planning (GEPE) -** hat die Aufgabe, die Erstellung und Analyse der Bildungsstatistik zu gewährleisten, die die technische Unterstützung bei der Formulierung der Politik, die operative Planung und die Beobachtung und Bewertung der globalen Ergebnisse im Bildungssystem betrifft.
- **Die Generaldirektion Forschung und Innovation (GD RTD) - ME:** hat die Aufgabe, die Konkretisierung der Politik im Zusammenhang mit der pädagogischen Komponente der Bildung sicherzustellen und die technische Unterstützung bei der Formulierung dieser Politiken im Zusammenhang mit der curricularen Innovation und Entwicklung zu gewährleisten.
- **Die Nationale Qualifikationsagentur - MESS/ME:** ist eine öffentliche Einrichtung, die in die indirekte Verwaltung des Staates integriert ist. Die vom MESS und ME regulierte Behörde hat die Aufgabe, die Durchführung der Bildungspolitiken für Jugendliche und Erwachsene zu koordinieren und die Entwicklung und Verwaltung des RVCC-Systems sicherzustellen.

## Fachleute und Kontexte

In Portugal erfüllen verschiedene Berufsgruppen drei spezifische Funktionen im Rahmen der postsekundären Berufsausbildung (PSPE): (i) Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind; (ii) Berater/innen für Orientierung und Berufsdefinition/-entwicklung; (iii) Ausbilder/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen.

- (i) **Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind**

Fachleute, die für die Auswahl der Studierenden für das TESP (cursos técnicos superiores profissionais/Technische Kurse in der Hochschulbildung, Stufe 5) verantwortlich sind und auch Fachleute, die für die Auswahl der Auszubildenden im Berufsbildungssystem verantwortlich sind

(Beispiele: EFA (Educação e Formação de Adultos/Erwachsenenbildung und Bildung; CEF (Curso de Educação e Formação de Jovens/Aus- und Fortbildungskurse für Jugendliche).

(ii) **Berater/innen für Orientierung und Karrierefindung /-entwicklung**

Berater/innen (Psychologen/Psychologinnen) für Orientierung und Berufsfindung/Entwicklung in Sekundarschulen, Berater/innen (Psychologen/Psychologinnen) für Orientierung und Berufsfindung/Entwicklung in Hochschulen sowie Fachleute in privaten Unternehmen (z. B. Beratungsunternehmen), die sich mit Orientierung und Berufsfindung/Entwicklung befassen.

(iii) **Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen**

Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen, die im VET-System arbeiten und spezifische Inhalte vermitteln, die die Bewertung und Entwicklung der Soft Skills von Auszubildenden und Studierenden untersuchen;

### **Auswahlverfahren von Auszubildenden/Studierenden**

Die Auswahl in PSPE in Portugal unterscheidet sich in der tertiären (Hochschulbildung) und der nicht-tertiären Bildung.

**Der Zugang zur Hochschulbildung** erfordert mehrere Wissenstests (je nach Fachgebiet, das der/die Student/in anstrebt). Eine Liste von Wissenstests wird vom Bildungsministerium festgelegt, und jede Hochschule ermittelt die Tests für jeden Kurs. Diese Tests werden landesweit zur gleichen Zeit durchgeführt. Die Studierenden bewerben sich für die Kurse unter Berücksichtigung des Werts, der mit der Klassifizierung der Sekundarstufe I berechnet wurde, und werden entsprechend eingestuft. Die Hochschulausbildung in Portugal hat eine begrenzte Anzahl von Stellenangeboten, die von ME definiert werden. Einige Kunst- und Sportkurse verfügen über spezifische Auswahlverfahren, die von den Hochschulen festgelegt und vom ME genehmigt wurden und sich auf diese Kurse beziehen. Sie werden von einem Prüfungsausschuss durchgeführt, der sich aus Dozenten der jeweiligen Fachrichtung zusammensetzt.

In **nicht-tertiären Hochschulkursen** (CET - Technische Spezialisierungskurse; TESP - Technische Kurse in der Hochschulbildung, (Level 5), etc.) erfolgt die Auswahl vor Ort, an der Institution, was sie nach einem öffentlichen Kriterienkatalog ausrichtet. Schüler/innen müssen die Sekundarstufe abgeschlossen haben oder im letzten Jahr sein. Die Bewertung der Kandidaten/Kandidatinnen erfolgt auf der Grundlage von Prüfungen, die von der Institution<sup>4</sup> und durch ein Vorstellungsgespräche festgelegt werden.

In den **Berufskursen der Sekundarstufe**, in den Ausbildungszentren, haben unsere Untersuchungen ergeben, dass sie die Möglichkeit haben, Kandidaten/Kandidatinnen nach

---

<sup>4</sup> Z. B. sind die drei Prüfungen in der Porto Tourismusschule: Allgemeine Kultur, Englisch, Mathematik der 9. Schulstufe.

beliebigen Auswahlverfahren auszuwählen, sofern sie der Öffentlichkeit bekannt sind, aber mangels Kandidaten/Kandidatinnen nicht damit arbeiten.





## 2.2.5. Besonderheiten in spanischen PSPE

### System der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Schlüsselpersonen

Laut dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) in Spanien versteht man unter Berufsausbildung eine Reihe von Ausbildungsmaßnahmen, die Menschen auf die qualifizierte Ausübung verschiedener Berufe, den Zugang zur Beschäftigung und die aktive Teilnahme am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben vorbereiten. Sie umfasst die Art des Unterrichts in der **beruflichen Aus- und Weiterbildung im Bildungssystem** (gemeinsam vom Ministerium für Bildung, Kultur und Sport und den Bildungsabteilungen der Autonomen Gemeinschaften verwaltet) und die **Berufsbildung zur Beschäftigung** (gemeinsam vom Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit und den Autonomen Gemeinschaften verwaltet).

Beide betrachten die berufliche Integration und Wiedereingliederung der Arbeitnehmer/innen sowie Maßnahmen zur kontinuierlichen Weiterbildung in den Unternehmen, die den Erwerb und die kontinuierliche Aktualisierung beruflicher Fähigkeiten ermöglichen.

Im Bereich der **beruflichen Aus- und Weiterbildung im Bildungssystem** spielt EQAVET eine wichtige Rolle als Leitfaden für die Qualitätssicherung, da das Königliche Dekret 1147/2011 die Bedeutung der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung unterstreicht und den Nationalen Qualitätssicherungsrahmen für die berufliche Bildung sowie das Qualitätsnetzwerk für die berufliche Bildung festlegt. In Anbetracht der Tatsache, dass das Endziel der europäischen Empfehlung darin besteht, die Mitgliedstaaten bei der Förderung und Überwachung der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme zu unterstützen, stehen die Qualitätssicherungssysteme in Spanien in Bezug auf den Qualitätszyklus, die Deskriptoren und die Indikatoren im Einklang mit EQAVET.

**VET im spanischen Bildungssystem** gliedert sich in drei Bildungsniveaus: Grundstufe (Sekundarstufe, für die Verleihung des Basic Professional Technician), mittlere Stufe (Sekundarstufe II, für die Verleihung des Diplomtechnikers) und höhere Stufe (Hochschulbildung, für die Verleihung des Diplomingenieurs (EQR Level 5)). Berufsbildungszentren können privat oder öffentlich sein. Arbeitsgestütztes Lernen und die Verwendung von Berufsstandards als Referenz sind auf allen Ebenen obligatorisch.

Zwischen 60 % und 70 % des Angebots sind arbeitsbasiertes Lernen (WBL), wovon sich 20 % auf das Modul Berufsausbildung beziehen. Außerdem ist es wichtig, in diesem Zusammenhang die duale Ausbildung zu berücksichtigen. Was die duale Berufsausbildung betrifft, so sind wir noch in der Entwicklung. Die **duale Berufsausbildung** wird schrittweise umgesetzt. Von den ersten Projekten, die in den Jahren 2012-2013 entwickelt wurden, bis heute, ist die Zahl der Studierenden von 5.000 auf 16.000 im Jahr 2014-2015 gestiegen. Bezüglich der Anzahl der Betriebe, die in der dualen Berufsausbildung zusammenarbeiten, ist zu beachten, dass derzeit mehr als 5.000 Firmen an diesen Projekten im Bildungssystem beteiligt sind.

Der Königliche Erlass 1147/2011 des Ministeriums für Bildung, Kultur und Sport betont die Bedeutung der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und schafft den Nationalen Qualitätssicherungsrahmen für die berufliche Bildung. In Anbetracht der Tatsache, dass das Endziel der europäischen Empfehlung darin besteht, die Mitgliedstaaten bei der Förderung und

Überwachung der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme zu unterstützen, stehen die Qualitätssicherungssysteme in Spanien in Bezug auf den Qualitätszyklus, die Deskriptoren und die Indikatoren im Einklang mit EQAVET.

### **Fachleute und Kontexte**

In Spanien erfüllen verschiedene Berufsgruppen drei spezifische Funktionen im Rahmen der postsekundären Berufsausbildung (PSPE): (i) Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind; (ii) Berater/innen für Orientierung und Berufsdefinition/-entwicklung; (iii) Ausbilder/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen.

- (i) **Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind**

In Bezug auf die *formale Bildung und Ausbildung*:

- Reguliert durch das Regionalministerium für Bildung
- Sekundarschulen für den Bachelor-Abschluss.
- Sekundarschulen für die Berufsausbildung (beruflich Aus- und Weiterbildung).
- Beide normalerweise integriert.

Das Bildungsministerium ist für dieses Auswahlverfahren verantwortlich. Es handelt sich um einen objektiven Prozess, bei dem die wichtigsten Auswahlkriterien auf den in früheren Studien erzielten Noten basieren. Es gibt eine Quote für Schüler/innen mit einer Behinderung.

Bezüglich der *Berufsausbildung zur Beschäftigung (VET)*:

- Reguliert durch die regionalen öffentlichen Arbeitsmarktservices.
- Es gibt Kurse für Erwerbstätige und Arbeitssuchende zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.
- Der Auswahlprozess wird vom technischen Personal des Ausbildungszentrums durchgeführt.
- Die erworbenen Qualifikationen entsprechen denen, die in der formalen Bildung erworben wurden.

- (ii) **Berater/innen für Orientierung und Karrierefindung /-entwicklung**

In Bezug auf die *formale Bildung und Ausbildung* besteht die Beratungsstelle aus Psychologen/Psychologinnen und Pädagogen/Pädagoginnen, die staatlich öffentliche Wettbewerbsprüfungen bestanden haben.

Im Bereich der *Berufsbildung zur Beschäftigung* (VET) sind die für die Orientierung und Karrierefestlegung/-entwicklung verantwortlichen Fachleute Berater/innen der regionalen Arbeitsmarktservices und der Ausbildungszentren.

(iii) **Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen**

Im Bereich der *formalen Bildung und Ausbildung* sind Fachleute, die sich mit der Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen befassen, qualifizierte Lehrer/innen, die die wettbewerbsorientierten öffentlichen Prüfungen bestanden haben.

Bei der *Berufsausbildung zur Beschäftigung* (VET) handelt es sich bei den beteiligten Fachkräften um qualifizierte Lehrer/innen mit entsprechender Erfahrung, die je nach Abschlussstufe die gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen erfüllen.

**Auswahlverfahren von Auszubildenden/Studierenden**

Im Hinblick auf den Kontext der formalen Bildung und Ausbildung gibt es nur einen Prozess für Auswahlaktivitäten wie europäische Projekte, Stipendien usw. Es werden akademische Aufzeichnungen und Sprachkenntnisse ausgewertet.

Im Hinblick auf den Kontext der *Berufsausbildung zur Beschäftigung* (VET) verlangen die regionalen öffentlichen Arbeitsmarktservices von den Ausbildungszentren, dass die Bewerber/innen die Ausbildungskriterien erfüllen:

Level I: Keine Vorraussetzungen.

Level II: Abschluss der Sekundarstufe II (Abitur/Matura) oder ein gleichwertiger Abschluss.

Level III: Bachelorabschluss oder ein gleichwertiger Abschluss.

Der Auswahltest besteht verfahrenstechnisch aus 2 Teilen: (i) eine schriftliche Prüfung der allgemeinen Kultur und der Gründe für die Teilnahme am Kurs; (ii) ein Vorstellungsgespräch mit einem Mitglied des Ausbildungspersonals.



## 3. GeNeus-Instrumente für postsekundäre Bildung und Ausbildungsorganisationen

Diese Leitlinien sollen die Implementierung von GeNeus-Instrumenten in den Auswahl- und Kompetenzentwicklungsprozessen im Rahmen von PSPE-Organisationen unterstützen. Hauptziel ist es, faire, geschlechtsneutrale und unvoreingenommene Auswahl- und Kompetenzentwicklungsprozesse zu fördern.

Ziel ist es, strategische Begleitmaßnahmen für die Etablierung der geschlechtsneutralen Tests zwischen Einrichtungen, die Dienstleistungen nach der Sekundarstufe anbieten, und beruflicher Orientierung vorzulegen.

### 3.1. GENEUS GESCHLECHTSNEUTRALE TOOLBOX FÜR AUSWAHLVERFAHREN

Diese Leitlinien sollen die Implementierung von GeNeus-Instrumenten in den Auswahl- und Kompetenzentwicklungsprozessen im Rahmen von PSPE-Organisationen unterstützen. Daher können diese Instrumente besonders nützlich für verschiedene Arten von Fachleuten sein, wie (i) Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind; (ii) Berater/innen für Orientierung und Berufsdefinition/-entwicklung;

Die *geschlechtsneutrale Toolbox* von GeNeus für Auswahlverfahren in PSPE beinhaltet:

- Stellenbeschreibung;
- Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung
- Analyse-Übung - Problemlösung
- Vorlage für ein Vorstellungsgespräch
- Allgemeine Bewertungcheckliste.

#### 3.1.1. Stellenbeschreibung

Die Stellenbeschreibung ist der systematische Prozess der Sammlung vollständiger Informationen über einen bestimmten Kurs/eine bestimmte Karriere. Für das Auswahlverfahren selbst ist sie von großer Bedeutung, da sie das Kursprogramm, die Voraussetzungen und das Kompetenzprofil festlegt.

Indem man zu einem früheren Zeitpunkt die verschiedenen Aspekte des Profils spezifiziert, garantiert das ein unpersönliches und so geschlechtsneutrales Auswahlverfahren. Diese Bewertung ist neutral, so dass keine Gefahr besteht, im Voraus festzustellen, ob der Kurs für das eine oder andere Geschlecht geeignet ist.



Diese Vorlage für eine Stellenbeschreibung entspricht dem IO3 - Booklet Auswahlinstrumente Vorlage für ein Vorstellungsgespräch entwickelt von den GeNeus-Partnerländern.

### Vorlage zur Stellenbeschreibung

KURSNAME

--

kursprogramm

1. Jahr / Semester / Trimester

-  
-  
-

2. Jahr / Semester / Trimester

-  
-

etc.

VORRAUSSETZUNGEN - KENNTNISSE, QUALIFIKATIONEN UND BERUFSERFAHRUNG  
(bitte auswählen ob obligatorisch oder bevorzugt)

*Ausbildung*

--

*Fremdsprachkenntnisse*

--

*Computerkenntnisse*

--

*Fachkenntnisse, berufliche Qualifikationen und Zeugnisse und Erfahrung*

--

### 3.1.2. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

Der vom GeNeus-Projekt entwickelte Fragebogen zu allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung besteht aus 20 Fragen zu den drei grundlegenden transversalen Kompetenzen:

- Initiative und Eigeninitiative
- Organisation
- Sozialkompetenz

Diese Kompetenzen werden vom Weltwirtschaftsforum (2016) und im Vorschlag für einen Europäischen Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Rat der Europäischen Union, 2018) erwähnt, der zu den 10 wichtigsten Kompetenzen gehört, die für Arbeitnehmer/innen erforderlich sind:

Dieser Test wurde für die 5 GeNeus-Partnerländer Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien entwickelt und standardisiert. Dies ist ein standardisiertes, für die GeNeus-Partnerländer entwickeltes Instrument, das entsprechend den nationalen Besonderheiten analysiert und interpretiert werden muss.

Der Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen entwickelt in IO3 von den GeNeus-PartnerInnen.

Um diesen Test auszufüllen, sollten sich die Bewerber/innen (Auszubildende/Studierende) in der Likert-Skala (von 1 bis 5) über die vorliegenden Aussagen entscheiden. Im Gegensatz zu den meisten Fragen ist in manchen Fällen ein niedriger Wert erwünscht.

Skala für die Antworten der Bewerber/innen:

- Sehr selten - 1 Punkt
- Selten - 2 Punkte
- Manchmal - 3 Punkte
- Häufig - 4 Punkte
- Fast immer - 5 Punkte

Das endgültige Ergebnis des Tests ist nach dem Farbsystem zu interpretieren, das in jedem nationalen Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung enthalten ist. Dieses farbige System liefert die Ergebnisse bezüglich des Leistungsniveaus/Kompetenzniveaus der Kandidaten/Kandidatinnen, insbesondere:

- **Weit unter dem Durchschnitt**
- **Unter dem Durchschnitt**
- **Durchschnitt**
- **Über dem Durchschnitt**
- **Weit über dem Durchschnitt**

Die Farben Grün, Blau und Violett sind die positiveren Ergebnisse, was darauf hindeutet, dass der/die Bewerber/in über eine für die Stelle geeignete Fachkompetenz verfügt.

Dieser Test durchlief bis zur endgültigen Version einen Standardisierungsprozess mit Pilotphasen unter Einbeziehung der Zielgruppen des Projekts. Aus diesem Grund und aufgrund der

Unterschiede in den einzelnen nationalen Kontexten kann dieser Test nur in den fünf Partnerländern Österreich, Bulgarien, Spanien, Italien und Portugal angewendet und ausgelegt werden.

### 3.1.3. Analyse-Übung - Problemlösung

Neben dem Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen hat das GeNeus-Projektkonsortium auch 3 Analyse-Übungen (und deren Klassifizierung) entwickelt, die eng mit der Kompetenz der „Problemlösung“ verbunden sind:

- Übung 1 - Bürofeier
- Übung 2 - Filialsituation
- Übung 3 - Bürosituation

Jede der Übungen ist unabhängig und kann daher einzeln verwendet werden. Die Teilnehmer/innen sollten 5 Fragen zu einer bestimmten Situation beantworten, die Handlung erfordert. Die Fragen beziehen sich auf die folgenden Themen:

- Problemerkennung
- Informationssammlung
- Ideenfindung und Ideenbewertung
- Umsetzungsplanung
- Lösungsbewertung

Diese Übungen wurden für die 5 GeNeus-Partnerländer Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien entwickelt und standardisiert, sodass ihre Ergebnisse und Interpretation nur in den jeweils fünf Ländern anwendbar sind. Sie können natürlich auch in anderen nationalen Kontexten verwendet werden, aber durch die Verwendung der allgemeinen intuitiven Ergebnisinterpretation, als Orientierung, für qualitative Vorschläge mit der notwendigen Sorgfalt, nicht geschlechtsspezifisch zu sein.

Analyseübung - Problemlösung entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Bürofeier entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Filialsituation entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Bürosituation entwickelt von den GeNeus-PartnerInnen.

Wie werden die Übungen während des Auswahlverfahrens richtig ausgeführt?

Wie bereits erwähnt gehören diese drei Analyseübungen zur Kompetenz „Problemlösung“. Die Übungen sind unabhängig voneinander und können daher einzeln verwendet werden.

Die Teilnehmer/innen sollten 5 Fragen zu einer bestimmten Situation beantworten, die Handlung erfordert. Die Fragen beziehen sich auf die folgenden Themen:

- *F1. Bitte geben Sie an, auf welche(s) Problem(e) Sie stoßen.* - **Problemerkennung**
- *F2. Bitte geben Sie an, ob Sie zusätzliche Informationen sammeln müssen und wenn ja, was Sie tun würden.* - **Informationssammlung**

- *F3. Bitte geben Sie mehrere mögliche Alternativen zur Problemlösung an und weisen Sie auf deren Vor- und Nachteile hin. - Ideensammlung und -bewertung*
- *F4. Wählen Sie aus den in F3 bestimmten Alternativen diejenige aus, die Sie für am besten geeignet halten, und geben Sie an, welche Maßnahmen Sie ergreifen würden, um Ihre Idee umzusetzen. - Umsetzungsplanung*
- *F5. Was würden Sie angesichts der Situation als gutes Ergebnis betrachten? Was haben Sie aus der Situation gelernt? - Evaluation der ausgeführten Lösung*

In dieser Kompetenz gibt es vier Leistungsstufen, die in einem Farbsystem dargestellt werden:

- **Fehlend**
- **Niedriges Niveau**
- **Durchschnitt**
- **Hohes Niveau**

Die drei Analyse-Übungen werden nach den gleichen Kriterien evaluiert. Die Unterschiede liegen darin, dass es für jede Übung Beispiele für adäquate Antworten auf jede Leistungsstufe gibt.

Diese Übungen wurden für die fünf GeNeus-Partnerländer Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien entwickelt und standardisiert, sodass ihre Ergebnisse und Interpretation jeweils nur in den fünf Ländern anwendbar sind. Der Standardisierungsprozess in den Partnerländern führte dazu, dass empfohlen wurde, in manchen Ländern bestimmte Übungen nicht durchzuführen (Übung 3 sollte nicht in Bulgarien und Übung 2 nicht in Italien verwendet werden). In dieser statistischen Analyse wurden diese Übungen in diesen Ländern als geschlechtsspezifische Differenzierungsmerkmale dargestellt.





### 3.1.4. Vorlage für ein Vorstellungsgespräch

Aufgrund der Bedeutung, die den Vorstellungsgesprächen als Auswahlinstrument von HRM beigemessen wird, hat das GeNeus-Projekt auch eine Vorlage für Vorstellungsgespräche und eine Grundstruktur für ein teilstrukturiertes Vorstellungsgespräch entwickelt, die in Phasen (und relativer Zeit) unterteilt ist und an unterschiedliche Situationen/Kontexte von PSPE Organisationen angepasst werden kann.

Es handelt sich um eine Vorlage für ein teilstrukturiertes Vorstellungsgespräch auf der Grundlage von Kompetenzen. Durch die Nutzung dieses Instruments können Personalvermittler/innen sicher sein, dass alle Bewerber/innen (Auszubildende bzw. Studierende) den gleichen Prozess mit genau den gleichen Grundfragen durchlaufen, um einen objektiven und fairen Prozess zu garantieren.

Die Vorlage für Vorstellungsgespräche entspricht dem IO3 - Booklet Auswahlinstrumente Vorlage für ein Vorstellungsgespräch entwickelt von den GeNeus-Partnerländern.

In der Regel ist das Vorstellungsgespräch die am häufigsten verwendete Technik bei Auswahlverfahren. Aus diesem Grund hat das GeNeus-Projekt eine teilstrukturierte Vorlage für ein Vorstellungsgespräch entwickelt, die in vier Phasen unterteilt ist und an den Kontext der PSPE-Organisation angepasst werden kann:

#### **PHASE 1:**

- Vorstellung durch den/die Befrager/in (1 bis zu 10 Minuten)
- Eisbrecher/Konversation

#### **PHASE 2: Kennenlernen der Studierenden/Auszubildenden und Bewerten der Kompetenzen (15-60 Minuten)**

- Hintergrundanalyse (Bildungsweg)
- Kompetenzen
- **Beispiele für Kompetenzen:**



## GENAUIGKEIT UND ORGANISATION

Nachweis von Verhaltensweisen für die konsequente Erfüllung der Aufgaben zur Erreichung der definierten Ziele. Fähigkeit, eine effektive Methodik und Organisation für ein gutes Zeitmanagement festzulegen, wobei immer die Erfüllung der Prioritäten im Auge zu behalten ist.

- Haben Sie schon einmal eine berufliche Stresssituation erlebt? Beschreiben Sie die Situation und das Ergebnis.
- Wie stressresistent sind Sie?
- Was ist der Schlüssel, um die Aufgaben in der angegebenen Zeit/Frist zu erledigen?
- Bitte beschreiben Sie eine Situation, in der Sie zeigen können, dass Sie hinsichtlich komplexer Aufgabenerfüllung und Zeitmanagement organisiert sind. Was waren die Hauptprobleme? Wie sind Sie mit ihnen umgegangen? Was war das Ergebnis?

### Kompetenzbewertung

1	2	3	4	5
<i>Sehr niedriges Niveau</i>		<i>Standard Niveau</i>		<i>Sehr hohes Niveau</i>

## KOMMUNIKATIONSEFFIZIENZ/ZWISCHENMENSCHLICHE KOMMUNIKATION

Zeigt Fähigkeiten für aktives und partizipatives Zuhören mit den Debitoren/Debitorinnen, um Probleme zu erkennen. Evidenzbasiertes Verhalten für eine klare und genaue Übertragung aller Ideen, Botschaften und Informationen mit dem Ziel, sicherzustellen, dass der/die Empfänger/in sie versteht.

Betrifft die Planung und Teilnahme an der Überwachung und Auswertung von Kommunikationserfahrungen mit Einzelpersonen und Gruppen, die in Lebens- und Berufssituationen, persönlich oder mit technologischen Mitteln erworben wurden.

- Was bevorzugen Sie, wenn Sie einen Kontakt herstellen?
- Wie gehen Sie mit Konfliktsituationen um? Beschreiben Sie eine Situation und das Ergebnis.
- Haben Sie schon einmal mit Menschen aus anderen Ländern zu tun gehabt? In welcher Situation? Was waren die Hauptprobleme? Wie sind Sie mit ihnen umgegangen? Was war das Ergebnis?

### Kompetenzbewertung

1	2	3	4	5
<i>Sehr niedriges Niveau</i>		<i>Standard Niveau</i>		<i>Sehr hohes Niveau</i>

### PHASE 3: Perspektiven der Bildungslaufbahn und des Ausbildungskurses für die beworbene Stelle (5-15 Minuten)

- Gewünschter Karriereweg
- Stellenbeschreibung
- Administrativ- und Bewerbungsverfahren

### PHASE 4: Schlussfolgerung (5-10 Minuten)

- Nächste Schritte des Auswahlverfahrens

### 3.1.5. Allgemeine Bewertungcheckliste

Wenn das Auswahlverfahren unterschiedliche Phasen/Momente aufweist, werden unterschiedliche Auswahlinstrumente angewendet und die endgültige Entscheidung wird nicht von Fachleuten getroffen, die für den Prozess verantwortlich sind, sondern von einer anderen Person in der Organisation. Deswegen hat das GeNeus-Projekt eine Bewertungscheckliste für Bewerber/innen entwickelt, in der die erzielten Ergebnisse für jeden Teil der Bewertung dargelegt werden

Die Vorlage für die Bewertungscheckliste entspricht dem IO3 - Booklet Auswahlinstrumente. Vorlage für die Bewertungscheckliste der Bewerber/innen

Der Vorteil dieses Instruments besteht darin, dass es keine personenbezogenen Daten des/der Antragstellers/Antragstellerin enthält, da die Identifizierung nur über eine "individuelle Identifikationsnummer" erfolgt. Damit wird sichergestellt, dass die Entscheidung über die endgültige Auswahl nur auf der Grundlage von Kompetenzen getroffen wird, die in direktem Zusammenhang mit der Position stehen, und nicht auf der Grundlage personenbezogener Daten (wie Alter, äußeres Erscheinungsbild oder Geschlecht).

EINZELBERICHT		
KURSTITEL/AUSGABE		
Datum		
Individuelle Identifikationsnummer		
QUALIFIKATIONEN		
Ausbildung		
Weitere Qualifikationen		
Zeugnisse		
Beobachtungen		
BERUFSERFAHRUNGEN		
Berufserfahrungen		
Andere ( )		
SPRACHENKENNTNISSE		
Englisch		
Andere ( )		

COMPUTERKENNTNISSE		
Word		
Excel		
PowerPoint		
Andere ( )		

FRAGEBOGEN ZU ALLGEMEINEN KOMPETENZEN		
Wert		
Vergleich mit dem Durchschnitt		
Beobachtungen		

ANALYSE-ÜBUNG - PROBLEMLÖSUNG		
Wert		
Vergleich mit dem Durchschnitt		
Beobachtungen		

ANDERE WICHTIGE (1)		
Beobachtungen		

ANDERE WICHTIGE (2)		
Beobachtungen		

PRAKTISCHE ÜBUNG		
Beobachtungen		

VORSTELLUNGSGESPRÄCH		
Beobachtungen		

SCHLUSSBEMERKUNGEN & BEWERTUNG		
Beobachtungen		



### 3.2. GeNeus' GESCHLECHTSNEUTRALE TOOLBOX FÜR VERFAHREN DER KOMPETENZENTWICKLUNG

GeNeus-Instrumente können auch in pädagogischen und formativen Kontexten zur Arbeit und Entwicklung von Kompetenzen/Fähigkeiten eingesetzt werden, nämlich den transversalen Kompetenzen, die im Mittelpunkt dieses Projekts stehen - Initiative/Proaktivität, Organisation, Sozialkompetenz und Problemlösung. Tatsächlich konzentriert sich eine breite Palette von kurzfristigen Ausbildungseinheiten oder curricularen Einheiten auf die vom Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten. Als Beispiel haben wir die folgenden Trainings-/Ausbildungsmodule identifiziert: Persönliche und soziale Entwicklung, Staatsbürgerschaft, aktuelle Weltlage, Personalwesen und Arbeitsmarktwirtschaft, Psychosozologie von Arbeit und Organisationen, Kommunikation, Führungs- und Teammanagement, Projektmanagement, usw.

Aus diesem Grund richtet sich dieser Teil von IO6 speziell an verschiedene Arten von Fachleuten, wie z. B. Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen, Psychologen/Psychologinnen, Sozialarbeiter/innen, Pädagogen/Pädagoginnen, Berater/innen als Instrument für ihre Arbeit zur Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen von Studierenden/Auszubildenden.

Es wird vorgeschlagen, eine Vielzahl von GeNeus-Tools und -Tests als erste Ideen zu verwenden, um alternative Aktivitäten/Nutzungsmöglichkeiten zu verfolgen und zu inspirieren. Dabei handelt es sich um pädagogische Strategien, Methoden und Techniken, die an unterschiedliche Bildungs- und Ausbildungskontexte angepasst werden müssen.

Die Methoden können erklärend, fragend, demonstrativ und aktiv sein und die Techniken bestehen u. a. aus Simulation, Rollenspiel, Präsentation, Demonstration, Fallstudie und Brainstorming.

Wir stellen eine Reihe von pädagogischen Aktivitäten im Zusammenhang mit den im Rahmen des GeNeus-Projekts entwickelten Instrumenten vor, wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich ist.

Tabelle 1 | Anwendung von GeNeus-Instrumenten für pädagogische Aktivitäten

Instrumente und Tests von Pädagogische Aktivitäten GeNeus	
Test - „Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung“	Fragebogens zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung: Wo bin ich und was kann ich verbessern?
Analyse-Übung - Problemlösung	Lasst uns berufliche Probleme in der Gruppe lösen Verschiedene Lösungen um berufliche Probleme zu lösen

Andere Instrumente:  
Vorstellungsgespräch

Simulation eines Vorstellungsgesprächs



### 3.2.1. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

Der Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung, das im Laufe des GeNeus-Projekts (IO2) entwickelt wurde, besteht aus 20 Fragen, die darauf abzielen, hauptsächlich drei transversale Kompetenzen - Initiative/Proaktivität, Organisation und Sozialkompetenz - zu bewerten und kann frühzeitig in einem pädagogischen und formativen Kontext als Diagnose eingesetzt werden. Diese pädagogische Aktivität muss in zwei Sitzungen der Aus- und Weiterbildung umgesetzt werden.

Tabelle 2 | Pädagogische Aktivität - Allgemeine Kompetenzen für die Beschäftigung: Wo stehe ich und was kann ich verbessern?

<b>Titel</b>	<b>Allgemeine Kompetenzen für die Beschäftigung: Wo bin ich und was kann ich verbessern?</b>
<b>Ziele</b>	Diagnose der anfänglichen Leistung jedes/jeder Auszubildenden in Bezug auf drei transversale Kompetenzen - Initiative/Proaktivität, Organisation, soziale Kompetenzen.  Inhalte über die am meisten geschätzten Fähigkeiten/Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zu formulieren/einzuführen.
<b>Hilfsmittel</b>	Fragebogen (1 von Auszubildende/Studierende) ( <i>Booklet Auswahlinstrumente. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen entwickelt in IO3 von den GeNeus-PartnerInnen</i> )  Beratungsbogen zur Interpretation (für Ausbilder/innen bzw. Lehrkräfte) Booklet Auswahlinstrumente. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen entwickelt in IO3 von den GeNeus-PartnerInnen)  Personalentwicklungsplan (siehe Möglichkeit unter der Tabelle) A3 Blätter Farbmarkierungen
<b>Teilnehmerzahl</b>	Unbegrenzt
<b>Dauer</b>	1. Sitzung   15 Minuten für den Test + 2 Stunden für das Brainstorming 2. Sitzung   eine Stunde für die Diskussion der Ergebnisse + 30 Minuten für die Ausarbeitung eines Personalentwicklungsplans

## Beschreibung der Aktivität

### 1. Sitzung

Jede/r Auszubildende/Studierende hat 15 Minuten Zeit um den Fragebogen selbst auszufüllen.

Der/Die Ausbilder/in sammelt die Fragebögen, analysiert die Ergebnisse und gibt sie in der nächsten Sitzung zurück.

Es folgt ein Brainstorming in Kleingruppen (von 4/5 Elementen), das auf einem A3-Bogen systematisiert und in einer großen Gruppe über die von den Arbeitgebern/Arbeitgeberin auf dem aktuellen Arbeitsmarkt geforderten Merkmale/Kompetenzen besprochen wird.

Die Arbeit endet mit dem Teilen in einer großen Gruppe und der Systematisierung der Fähigkeiten im Framework oder Flipchart.

Diese von den Auszubildenden aufgeführten Kompetenzen werden mit den Kompetenzen verglichen, die im Europäischen Referenzrahmen für wesentliche Kompetenzen für lebenslanges Lernen (Rat der Europäischen Union, 2018) vorgeschlagen werden.

### 2. Sitzung

In der 2. Sitzung hat jede/r Teilnehmer/in nach der Verteilung der Einzelergebnisse 15 Minuten Zeit, um: i) seine/ihre Einzelergebnisse anzupassen; ii) die Ergebnisse im persönlichen Entwicklungsplan festzuhalten und mit Aktivitäten zur Verbesserung der Fähigkeiten und ihrer Planung abzuschließen.

Die Sitzung endet mit einem Brainstorming zu den folgenden Fragen:

- Was überraschte mich am meisten am Ergebnis?
- Welche Fähigkeiten brauche ich, um mich zu verbessern?
- Wie können diese Kompetenzen entwickelt werden?



Hilfsmittel - persönlicher Entwicklungsplan

NAME	

DATUM	WERT

POSITIVE/STARKE FÄHIGKEITEN	ZU VERBESSERENDE FÄHIGKEITEN
-	-
-	-

WAS WOLLEN SIE ERREICHEN?
<i>Erwartete Resultate (SMART Ziel, wenn möglich)</i>
WIE MACHEN SIE DAS?
<i>Aktivitäten um diese zu erlangen (Detail, das angibt, was Sie tun werden).</i>
WANN?
<i>Datum, wann Sie das erreicht haben wollen</i>

WAS WOLLEN SIE ERREICHEN?
<i>Erwartete Resultate (SMART Ziel, wenn möglich)</i>
WIE MACHEN SIE DAS?
<i>Aktivitäten um diese zu erlangen (Detail, das angibt, was Sie tun werden).</i>
WANN?
<i>Datum, wann Sie das erreicht haben wollen</i>

DATUM	WERT

Wenn die Ausbildung/der Kurs speziell auf die Entwicklung dieser Kompetenzen ausgerichtet ist, kann dieses Instrument als Bewertungsinstrument eingesetzt werden. Tatsächlich kann es in der ersten Ausbildungseinheit als diagnostische Bewertung und in der zweiten als abschließende Bewertung verwendet werden, um die Kompetenzentwicklung durch die Auszubildenden zu bewerten. Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen können sich Notizen über die Leistungen von Auszubildenden und Studierenden zu allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung machen, um während des Kurses Kompetenzen zu entwickeln.

### 3.2.2 Analyse-Übung – „Problemlösung“-Kompetenz

GeNeus-Projektpartner/innen haben ebenfalls drei Analyse-Übungen bezüglich der „Problemlösung“ Kompetenz entwickelt und deren Orientierung bei der Klassifizierung: Jede Übung besteht aus einer Beschreibung einer Situation, in denen ihr Handeln erforderlich ist. Die Teilnehmer/innen müssen fünf Fragen zu einer Situation beantworten: Problemerkennung, Informationssammlung, Ideenfindung und -bewertung, Umsetzungsplanung und Lösungsbewertung.

Es wird vorgeschlagen, dass diese Übungen in einem pädagogischen/formativen Kontext, als aktive und technische Methode einer Fallstudie in einer Gruppe verwendet werden können, wie in Tabelle 3 beschrieben. Alle Möglichkeiten sind im Booklet Auswahlinstrumente verfügbar. Analyse-Übung - Problemlösung Bürofeier entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Filiarsituation entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Bürosituation entwickelt von den GeNeus-PartnerInnen.

Tabelle 3 | Pädagogische Tätigkeit - Lasst uns die Probleme der Fachleute in der Gruppe lösen

<b>Titel</b>	<b>Lasst uns berufliche Probleme in der Gruppe lösen</b>
<b>Ziele</b>	um „Problemlösungs“-Kompetenzen zu entwickeln
<b>Hilfsmittel</b>	Fallstudie 1: Bürofeier (eine/r pro vier Teilnehmer/innen) Orientierung für die Klassifizierung (als Orientierungshilfe für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen) Fallstudie 2: Filiarsituation (eine/r pro vier Teilnehmer/innen) Orientierung für die Klassifizierung (als Orientierungshilfe für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen) Fallstudie 3: Bürosituation (eine/r pro vier Teilnehmer/innen) Orientierung für die Klassifizierung (als Orientierungshilfe für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen)

<b>Teilnehmerzahl</b>	Mindestens 12 bis 36 (idealerweise 24)
<b>Dauer</b>	3 Stunden

<b>Beschreibung der Aktivität</b>	<p>Erstellen Sie 3 Gruppen mit je 4 Teilnehmern/Teilnehmerinnen (da es sich um 3 Übungen handelt).</p> <p>Jede Gruppe erhält eine Fallstudie und sollte die fünf vorgeschlagenen Fragen gemeinsam beantworten: Problemerkennung, Informationssammlung, Ideenfindung und -bewertung, Umsetzungsplanung und Lösungsbewertung. Die Gruppe hat 45 Minuten um die Fallstudie zu bearbeiten.</p> <p>Jede Gruppe wird die Fallstudie der großen Gruppe vorlesen und ihre Antworten teilen. Die große Gruppe sollte helfen, neben dem/der Ausbilder/in auch andere Lösungen zu finden.</p> <p><i>Hinweis: Diese Übung kann an eine unterschiedliche Anzahl von Teilnehmern/Teilnehmerinnen angepasst werden, z. B. durch die Auswahl von nur zwei Fallstudien oder der Reduzierung der Gruppen auf 3 Teilnehmer/innen.</i></p>
-----------------------------------	--

Es wird vorgeschlagen, dass diese Übungen in einem pädagogischen/formativen Kontext, als aktive und technische Methode einer Fallstudie in einer Gruppe verwendet werden können, wie in Tabelle 4 beschrieben (Verschiedene Lösungen zur Auflösung von beruflichen Problemen). Diese Aktivität kann in einer Sitzung (mit nur einer Fallstudie), zwei Sitzungen (Auswahl von zwei Fallstudien) oder drei Sitzungen (Verwendung aller Fallstudien) verwendet werden, wenn das Ziel die Entwicklung und Ausbildung der Kompetenz zur Problemlösung ist. Es ist wichtig, dass diese Aktivitäten durch weitere Schulungen zur Problemlösungskompetenz und zur Art und Weise, wie berufliche Probleme analysiert und gelöst werden, ergänzt werden können. Alle Möglichkeiten sind im Booklet Auswahlinstrumente verfügbar. Analyse-Übung - Problemlösung Bürofeier entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Filialsituation entspricht dem Booklet Auswahlinstrumente Analyse-Übung - Problemlösung Bürosituation entwickelt von den GeNeus-PartnerInnen.

Tabelle 4 | Pädagogische Tätigkeit Verschiedene Lösungen zur Lösung beruflicher Probleme

<b>Titel</b>	<b>Verschiedene Lösungen um berufliche Probleme zu lösen</b>
--------------	--

<b>Ziele</b>	um „Problemlösungs“-Kompetenzen zu entwickeln
<b>Hilfsmittel</b>	<p>Fallstudie 1: Bürofeier (für Studenten/Studentinnen bzw Auszubildende) Orientierung für die Klassifizierung (als Orientierungshilfe für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen)</p> <p>Fallstudie 2: Filialsituation (für Studenten/Studentinnen bzw Auszubildende) Orientierung für die Klassifizierung (als Orientierungshilfe für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen)</p> <p>Fallstudie 3: Bürosituation (für Studenten/Studentinnen bzw Auszubildende) Orientierung für die Klassifizierung (als Orientierungshilfe für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen)</p>
<b>Teilnehmerzahl</b>	Unbegrenzt
<b>Dauer</b>	<p>1:30 Stunden pro Fallstudie</p> <p>(kann wiederholt werden wenn der/die Ausbilder/in sich entscheidet andere Fallstudien zu verwenden)</p>
<b>Beschreibung der Aktivität</b>	<p>Jede/r Auszubildende/Studierende bekommt eine Fallstudie, für die er/sie 45 Minuten Zeit hat, um die fünf Fragen selbstständig auszufüllen.</p> <p>Wenn alle Teilnehmer/innen ihre Antworten gefunden haben oder die Zeit abgelaufen ist, sollte der/die Ausbilder/in 4/5 Teilnehmer/innen in Gruppen zusammenbringen. Die Teilnehmer/innen werden aufgefordert, ihre individuellen Antworten zu teilen, und jede/r Teilnehmer/in kann seine Antworten vervollständigen. Eine neue, umfassendere Antwort auf die Fallstudie wird von der Gruppe vorgestellt.</p> <p>Am Ende moderiert der/die Kursleiter/in die Diskussion in einer großen Gruppe mit den jeweiligen Antworten und beendet die Sitzung mit den folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie haben Sie sich dabei gefühlt die Fragen selbst zu beantworten? Was war dabei schwierig? Warum?</li> <li>– Wie haben Sie die Gruppenarbeit entwickelt?</li> <li>– Gab es Unterschiede zwischen meinen Antworten und denen meiner Kollegen/Kolleginnen?</li> <li>– Wo gab es Diskrepanzen?</li> </ul>



- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>– Wären Sie jetzt besser vorbereitet, um die Fragen noch einmal zu beantworten? Glauben Sie, dass sich Ihre Fähigkeiten verbessert haben?</li></ul> |
|--|---|



### 3.2.3 Vorstellungsgespräch

Die GeNeus-Projektpartner haben außerdem einen Leitfaden für Vorstellungsgespräche entwickelt, der als pädagogisches Training im Rahmen der Aus- und Weiterbildung genutzt werden kann. Es wird eine Aktivität vorgeschlagen, um die Auszubildenden/Studierenden auf die tatsächliche Situation des Vorstellungsgesprächs mit Hilfe der aktiven Methode und der Simulations-/Rollenspieltechnik vorzubereiten.

Diese Aktivität kann frühzeitig im Rahmen des pädagogischen Ansatzes im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung des Vorstellungsgesprächs genutzt werden, um die einzunehmende Haltung zu diagnostizieren. Der/die Ausbilder/in bzw. Lehrer/in kann sich dafür entscheiden, diese pädagogische Aktivität zu nutzen, indem er/sie die Exposé- und Fragemethode zur Präsentation des Themas im Vorstellungsgespräch verwendet. In diesem Fall erweist sich die Simulation des Vorstellungsgesprächs als Demonstrationsmethode und als Möglichkeit, die Kompetenzen der Auszubildenden/Studierenden zu entwickeln.

Table 5 | Pädagogische Tätigkeit Simulierung des Vorstellungsgesprächs

<b>Titel</b>	<b>Simulation eines Vorstellungsgesprächs</b>
<b>Ziele</b>	Entwicklung von Kompetenzen für die aktive Arbeitssuche Aneignung der Kompetenzen für das Vorstellungsgespräch
<b>Hilfsmittel</b>	Verteilung einer Einstellungssituation, angepasst an den beruflichen Arbeitskontext des Ausbildungskurses und das Profil der Auszubildenden (Name und Branche des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, Stellenangebot). Die Trainees/Studierenden sollten über einen eigenen, echten Lebenslauf verfügen (der vor dieser Aktivität entwickelt wurde).  Leitfaden für Vorstellungsgespräche (für Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen) <i>(Die Vorlage ist verfügbar unter Booklet Auswahlinstrumente. Vorlage für ein Vorstellungsgespräch entwickelt in IO3 von den GeNeus-Partnerländern.)</i>  Beobachtungsbogen für Trainees/Studierende für einzelne Bewertungen (siehe Möglichkeit unter der Tabelle)  Selbstbewertungsbogen für Kandidaten/Kandidatinnen (siehe Möglichkeit unter der Tabelle)
<b>Teilnehmerzahl</b>	Unbegrenzt

<b>Dauer</b>	<p>Jede Simulation dauert etwa 15 bis 20 Minuten und die Analyse in einer großen Gruppe dauert ebenfalls etwa 15 bis 20 Minuten.</p> <p>Die Simulation kann so oft wiederholt werden, wie es der/die Ausbilder/in für angemessen hält.</p>
<b>Beschreibung der Aktivität</b>	<p>Jede/r Auszubildende/Studierende bekommt eine Fallstudie und ein/e Freiwillige/r wird gebeten die Rolle des/der Kandidaten/Kandidatin einzunehmen.</p> <p>An die verbleibenden Auszubildenden wird ein zweiteiliger Beobachtungsbogen verteilt. Im ersten Teil, unter Bezugnahme der Bewertung des/der Kandidaten/Kandidatinnen im Vorstellungsgespräch: positivere Aspekte der Leistung des/der Kandidaten/Kandidatin und die zu verbessernden Aspekte. Im zweiten Teil eine Reflexion: Notizen zu den Themen, die Sie für am schwierigsten halten, und warum? Was brauche ich, um mich gut auf das Vorstellungsgespräch vorzubereiten? Welche Fähigkeiten brauche ich, um mich zu verbessern? Wie kann ich mich auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten? Wie kann ich die Art, meine Fähigkeiten zu kommunizieren, verbessern?</p> <p>Die Rollenspielsituation beginnt mit dem Eintritt des/der Kandidaten/Kandidatin in das Vorstellungsgespräch. Der/Die Ausbilder/in bzw. Lehrer/in spielt die Rolle des/der Personalvermittler/in.</p> <p>Am Ende hat der/die Auszubildende die Möglichkeit, mit Kollegen/Kolleginnen zu teilen, wie er/sie sich während des Rollenspiels gefühlt hat.</p> <p>Die Kollegen/Kolleginnen teilen dann ihre Ansichten darüber, wie der/die „Kandidat/in“ im Vorstellungsgespräch vorgegangen ist, und der/die Trainer/in ergänzt auch seine/ihre Ansichten.</p> <p>Am Ende teilen die Auszubildenden/Studierenden in einer großen Gruppe ihre Überlegungen zum simulierten Vorstellungsgespräch.</p>

**Hilfsmittel - Beobachtungsbogen für Auszubildende/Studierende für einzelne Bewertungen**

NAME DES/DER „KANDIDATEN/KANDIDATIN“

--

POSITIVE/STARKE FÄHIGKEITEN

ZU VERBESSERENDE FÄHIGKEITEN

--	--





## Hilfsmittel - Selbstbewertungsbogen für „Kandidaten/Kandidatinnen“

NAME DES/DER „KANDIDATEN/KANDIDATIN“

POSITIVE/STARKE FÄHIGKEITEN

ZU VERBESSERENDE FÄHIGKEITEN

<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p>
-------------------	----------

Welche Bereiche erachte ich als schwerer und warum?

Was brauche ich, um mich gut auf das Vorstellungsgespräch vorzubereiten?

Welche Fähigkeiten muss ich noch verbessern?

Wie kann ich die Art, meine Fähigkeiten zu kommunizieren, verbessern?



## 4. EMPFEHLUNGEN

Der Kampf gegen die Geschlechterdiskriminierung ist nicht von anderen Formen der Diskriminierung getrennt. Wenn das Ziel die Chancengleichheit einer Person in einer bestimmten beruflichen Rolle ist, dann ist es notwendig, ein Gewissen (persönlich und sozial) des Phänomens zu schaffen und konkrete Verhaltensweisen für die Aktion zu präsentieren. In diesem Projekt liegt unser Schwerpunkt auf der Geschlechtergerechtigkeit (insbesondere in Bezug auf den Einsatz von Tests und anderen Formen der Bewertung in den Einstellungs- und Auswahlverfahren), aber wir wissen damit Gerechtigkeit eintreten kann, dass verschiedene Variablen ihre Anwendbarkeit verbessern können.

Der Fokus jeden/jeder Prüfers/Prüferin sollte darauf gerichtet sein, „jede auf dem Markt oder in der Organisation verfügbare Person unter Berücksichtigung eines aktuellen oder zukünftigen Bedarfs der Organisation anzuziehen, zu bewerten, auszuwählen, aufzunehmen, zu integrieren und zu qualifizieren, indem sie sich auf ein Qualifikationsprofil stützt, das eine hohe Leistung in einer bestimmten Funktion mit der entsprechenden Möglichkeit, dieses Potenzial zu entwickeln, vorhersagen kann“. Dies bedeutet notwendigerweise einen Versachlichungsaufwand während des gesamten Verfahrens und auf verschiedenen Ebenen der Analyse, da es davon abhängt, dass bei der Auswahl der Kandidaten/Kandidatinnen eine größere Nähe zur Gerechtigkeit besteht.

Wir haben daher eine Reihe von Empfehlungen für Fachleute, die an diesem Prozess beteiligt sind, organisiert nach Ebenen der Analyse des Prozesses:

- 1 - Individuelle Ebene
- 2 - Interpersonelle Ebene
- 3 - Team-Ebene
- 4 - Organisationsebene
- 5 - Soziale Ebene

Wie wir in Abbildung 6 sehen können, gibt es verschiedene Analysestufen, die gezielt empfohlen werden müssen, um das Auswahlverfahren oder die Karriere-/Kompetenzentwicklung fairer zu machen und besser an die Bedürfnisse von Unternehmen und der Gesellschaft anzupassen. Wir

werden für jede dieser Ebenen einige kurze Empfehlungen vorstellen, die eine bessere Praxis der Verantwortlichen für diese Prozesse leiten können.

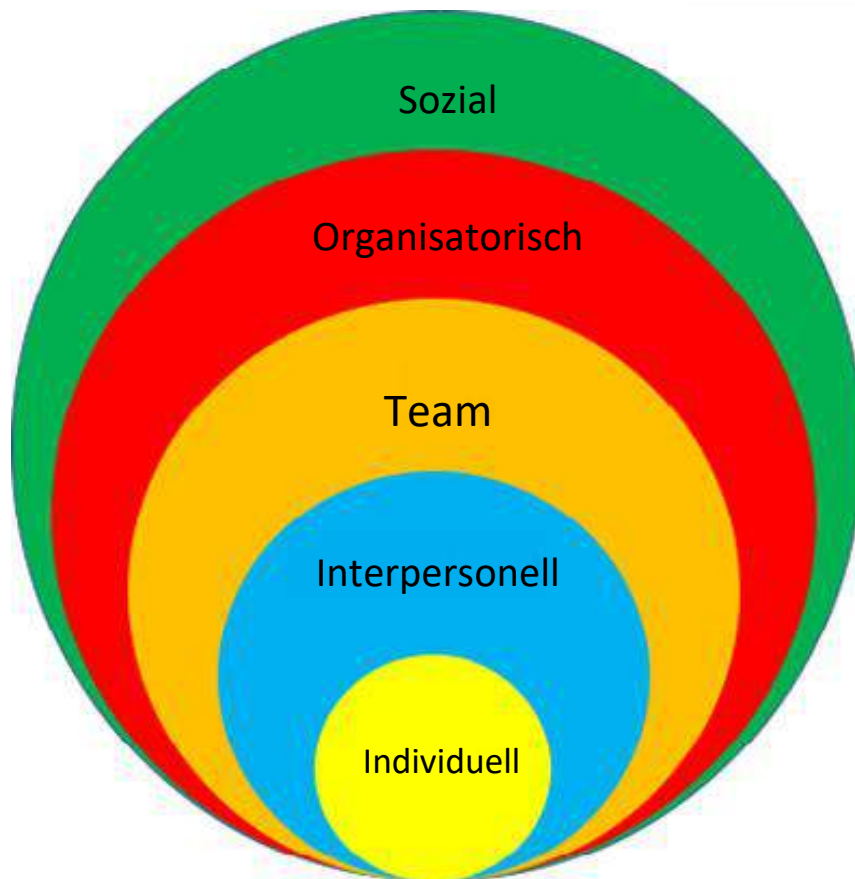


Abbildung 6 – Empfehlungsebenen für eine neutrale Bewertung

Die HR durchlaufen einen langen Prozess in Bezug auf den Eintritt, die Existenz der Arbeitnehmer/innen bis zum Austritt der Unternehmen, sei es in der Ausbildung oder bereits in der Arbeit, und tragen zum produktiven Sektor der Gesellschaft bei. Die Einstellung durch PSPE impliziert in der ersten Phase den Anreiz für Teilnehmer/innen an Prozessen, die den Zweck betreffen, für den sie geschaffen wurden. Nach einer ersten Phase des Anreizes kommt die Zeit, sie zu bewerten, was eine Reihe von Techniken beinhalten kann und in der Präsentation eines individuellen Berichts über eine Vielzahl von Fähigkeiten, Interessen und Zusammenhängen (Ausbildung oder Arbeit) hinausläuft. Nach dieser Bewertung und Berufsberatung können sich Einstiegsmöglichkeiten in die Arbeitswelt ergeben und in den ersten Tagen/Wochen ist eine angemessene Aufnahme sowie eine angemessene Erstausbildung, Betreuung und Sozialisation für eine gute Integration in die Unternehmenskultur erforderlich. Im Laufe der Zeit werden sich Karrieremöglichkeiten ergeben und sie werden das Unternehmen verlassen.



Abbildung 7 – Beruflicher Lebensprozess in Unternehmen

## 1 - Individuelle Ebene

Empfehlung 1 - *Der/Die Bewerter/in, Ausbilder/in bzw. Lehrer/in muss sich der Grenzen seiner/ihrer Kompetenz zur Nutzung der Bewertungsinstrumente bewusst sein.*

Die Prinzipien Verantwortung, Kompetenz und Eigentum sind zu respektieren. Der/Die Prüfer/in sollte keine Instrumente verwenden, für die er von den Autoren/Autorinnen nicht autorisiert ist, für die er nicht ausgebildet ist oder die außerhalb seines/ihrer Verantwortungsbereichs liegen.

Empfehlung 2 – *Die Instrumente sollten so ausgewählt, ausgeführt und interpretiert werden, wie es im Handbuch als angemessen und präzise angegeben ist.*

Die Tests folgen einer gewissen Logik und werden für bestimmte Zielgruppen getestet. Die Verfahren und Anweisungen der Autoren/Autorinnen müssen respektiert werden. Das heißt, wenn Sie den Ergebnissen folgen, würden Sie keine Kandidaten/Kandidatinnen bevorzugen oder behindern.

Empfehlung 3 - *Die Prüfer/innen, Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen müssen mit allem vertraulich umgehen und jede/n Kandidaten/Kandidatin mit Respekt behandeln, wobei sie sich auf Objektivität, Fairness und Neutralität konzentrieren.*

Die Pflicht zur Achtung der menschlichen Person und das Recht auf Privatsphäre muss gewährleistet sein, und der/die Prüfer/in sollte nicht kommentieren, Informationen weitergeben und sich um die gespeicherten Informationen über die Kandidaten/Kandidatinnen kümmern, um so die gesetzlichen Rechte der Teilnehmer/innen zu gewährleisten.

Empfehlung 4 - *Die für die Bewertung verantwortliche Person (z. B. Lehrer/in, Ausbilder/in usw.) sollte ein hohes Maß an Bewusstsein für ihre Einstellungen, Überzeugungen, Werte und Persönlichkeit haben und auf das Niveau von Vorurteilen und Verzerrungen achten, das bei der Bewertung von Kandidaten/Kandidatinnen auftreten kann.*

Da sie in einem meist macho-kulturellen Umfeld mit verschiedenen Arten von Vorurteilen sozialisiert werden, sollten die am besten qualifizierten Fachleute versuchen zu ermitteln,



inwieweit sie unbewusst von ihren eigenen Vorurteilen beeinflusst werden. Dieses hohe Maß an persönlichem Bewusstsein wirkt als Signal für die verantwortlichen Prüfer/innen, die so ihr Verhalten ändern können, um ihre Praktiken neutraler zu gestalten und sogar ihre Abwesenheit in Prozessen verlangen können, für die sie sich als nicht objektiv bewerten.

*Empfehlung 5 - Die für die Bewertung verantwortliche Person sollte eine Rolle als Erzieher/in und Berater/in für die anderen Akteure des Prozesses übernehmen und dabei rechtliche, moralische und verfahrensrechtliche Normen durchsetzen.*

Wenn andere Akteure über ihre Rolle hinaus oder voreingenommen handeln, inkompetent oder falsch informiert sind, sollten die Verantwortlichen für die Einstellung/Auswahl von Kandidaten/Kandidatinnen (z. B. Kursleiter/in) eingreifen, um optimale Verfahren wiederherzustellen. Möglicherweise müssen sie sogar beschließen, eine informelle Beschwerde an die Unternehmensleitung zu richten, wenn diese Kollegen/Kolleginnen nicht vernünftig genug sind, ihre Vorgehensweisen zu ändern. Eine formelle Beschwerde darf nur in extremen Situationen eingereicht werden, wenn informelle Beschwerden keine Wirkung haben. Personalbeschaffer/innen (Ausbilder/innen, Lehrer/innen, bzw. Koordinatoren/Koordinatorinnen), die für die Auswahl von Auszubildenden/Studierenden für einige Kurse verantwortlich sind, Berater/innen für Orientierung und Laufbahnentwicklung, Ausbilder/innen bzw. Lehrer/innen für Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen, die normalerweise für die Bewertung von Kandidaten/Kandidatinnen verantwortlich sind, sollten versuchen, ihre Rolle gut zu definieren, indem sie Anfragen von eingeführten Befugnissen vermeiden, die die Neutralität von Bewertungen beeinträchtigen könnten.

## **2 - Interpersonelle Ebene**

*Empfehlung 6 - Der/Die Kandidat/in muss über die Phasen des Bewertungsprozesses sowie über seine/ihre Rechte und die Verwendung seiner/ihrer Daten informiert werden.*

In der Beziehung zwischen Bewerber/in bzw. Kandidat/in und Bewerter/in muss Vertrauen vorhanden sein, da sich durch dieses Vertrauen eine größere Wahrscheinlichkeit ergibt, dass der/die Kandidat/in eine kleine Vorschau über sein/ihr natürliches Verhalten und seiner/ihrer besseren Leistung in den Tests näher an der Realität präsentiert und nicht so stark durch kontextuelle Variablen beeinträchtigt wird. Transparenz und eine informative und verfügbare Einstellung zur Beantwortung von Fragen und Zweifeln ermöglichen es, auch das Branding des

Unternehmens zu unterstützen und das Image von Ernsthaftigkeit und Strenge zu festigen, das sich gleichermaßen in der Bewertung der Kandidaten/Kandidatinnen widerspiegelt.

*Empfehlung 7 - Die Vorstellungsgespräche sollten gut strukturiert sein und von geschulten Personen durchgeführt werden.*

Die Vorstellungsgespräche sollten sich auf ein bestimmtes Kompetenzprofil konzentrieren und nicht zu viele Variationen aufweisen, die den Vergleich mit anderen Kandidaten/Kandidatinnen gefährden könnten. Wenn möglich, sollte es mehr als eine/n Befrager/in geben und die zu schaffende Umgebung sollte angenehm und kollaborativ sein, um zu viel Spannung und Machtasymmetrie zwischen Bewerter/in und Bewerber/in zu vermeiden.

*Empfehlung 8 - Erkennen Sie die Fehler, die unsere sozialen Eindrücke beeinflussen.*

Wenn wir mit anderen zusammenarbeiten, können wir von Fehlern der Positivität und Negativitätsverzerrung, des Halo-Effekts oder sogar des Pollyanna-Syndroms beeinflusst werden. Wir können, nach einer Reihe positiver erster Eindrücke, bei den Bewertungen späterer Items herablassender sein oder umgekehrt, da wir nicht mit den Ergebnissen übereinstimmen, die tatsächlich von anderen objektiven Instrumenten erzielt wurden, die vom/von der Bewerteten beantwortet wurden. Es kann die Tendenz bestehen, dass ein in einem Bereich erzeugter Eindruck die Meinung in einem anderen Bereich beeinflusst. Jedoch können wir die Realität, die den ersten Eindruck des Kandidaten liefert, als "sehr naiv" betrachten und erfassen so keine wichtigen Nuancen. Prüfer/innen sollten sich der normalen Fehler der kausalen Zuordnung und der sozialen Repräsentation bewusst sein.

### **3 - Team-Ebene**

*Empfehlung 9 - Klären Sie die Rolle jedes Teammitglieds im Bewertungsprozess.*

Die Beratungs- und Bewertungsteams sollten die Rolle jedes Teammitglieds im Prozess genau definieren, um Ungerechtigkeiten zu vermeiden und ihre Effizienz zu erhöhen, nämlich indem diskutiert wird, wer als Experte als ein Individuum bewertet und wer im Team als Kollektiv auftritt. Daraus ergibt sich eine Übersichtlichkeit, wie die Erstellung von Analysedokumenten, Profildefinitionen, Kursbeschreibungen sowie die Gestaltung des Bewertungsprozesses in mehreren Phasen, die in der Regel durch Qualitätssysteme zertifiziert ist, erstellt werden kann.

*Empfehlung 10 - Aufbau von Vertrauen und kritischem Denken für das Team.*

Teams (besonders in diesem Bereich) müssen an Vertrauen arbeiten, da dies die Grundlage für den Erfolg als Team ist. Jedoch ist es wichtig, dass jedes Element voll entwickelt ist, um sich mit Diskrepanzen in der geeigneten und geplanten Form der Bewertung auseinanderzusetzen. Mit Zuversicht und der richtigen Haltung gegenüber Konflikten können Indikatoren für Neutralität und Gerechtigkeit in den Prozess eingebracht werden.

*Empfehlung 11 - Sicherstellung einer blinden Auswertung von Fragebögen und Problemlösungsfällen.*

In einigen demographischen Kontexten ist es sehr wahrscheinlich, dass Kandidaten/Kandidatinnen, die wir kennen, bewertet und geleitet werden (was eine Unvereinbarkeit der Interessen bedeuten kann). In diesen besonderen Situationen sollte das Team Mechanismen einführen, um diese Tatsache zu minimieren. In den Ergebnissen der Kandidaten/Kandidatinnen kann ein System zur Verschlüsselung von Identitäten erstellt werden, die erst an einer Stelle im Abschlussbericht identifiziert werden kann. Es kann auch notwendig sein, dass jedes Mitglied das Team darüber informiert, dass ein/e bestimmte/r Kandidat/in nicht bewertet werden kann und dass es notwendig ist, ihn/sie an eine/n andere/n Kollegen/Kollegin weiterzugeben (wenn dies möglich ist).

#### **4 - Organisationsebene**

*Empfehlung 12 - Beschreiben Sie die Gleichstellungspolitik.*

Jede anständige Organisation sollte ihre Praxis an einer Reihe von allgemeinen Prinzipien ausrichten, die ihren Zweck und ihre soziale Orientierung definieren. Eine Politik der Chancengleichheit zu haben, die in der Organisation angenommen, geschrieben, genehmigt und offengelegt wird, ist nicht genug, aber ein gutes Prinzip, das das Handeln aller innerhalb der Organisation leiten kann.

*Empfehlung 13 - Erstellen Sie Bestimmungen und optimale Verfahren basierend auf Chancengleichheit.*

Um die Strategie der Gleichbehandlung aller Menschen durch eine organisatorische Politik der Gleichheit und Gerechtigkeit zu operationalisieren, müssen die PSPE definieren, wie sie dies erreichen wollen. Die Schaffung von Vorschriften zu diesem Thema sowie die Sensibilisierung aller für optimale Verfahren in diesem Bereich können gute Möglichkeiten sein, diese Absicht zu verwirklichen. Mitarbeiter/innen im Unternehmen, die dieses Verhalten und

Verfahren befolgen, können belohnt werden; Mitarbeiter/innen, die es nicht befolgen, können vom Management sanktioniert werden. Indikatoren, die die Chancengleichheit berücksichtigen, können auch mit der Leistungsbewertung in Verbindung gebracht werden.

*Empfehlung 14 - Verlassen Sie sich auf die Rolle der Prüfer/innen und treffen Sie Entscheidung auf der Grundlage ihrer Berichte.*

Organisatorische Entscheidungsträger/innen (postsekundäre und berufliche Bildungseinrichtungen, Berufsorientierungszentren für die Studienwahl auf Gymnasial- und Universitätsniveau, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen) sollten die objektive Arbeit und die von den Fachleuten präsentierten Ergebnisse respektieren und schätzen. Entscheidungen müssen sachlicher sein und dürfen nicht auf subjektiven und irreführenden Wahrnehmungen und Interpretationen beruhen. Durch das Schaffen von Rationalität und Logik in diesem Verfahren kommt man näher zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Die Zeit in sorgfältige, objektive und professionelle Bewertungen zu investieren und ihnen dann keinen Wert zuzuweisen oder ihr Gewicht zum Nachteil (oft versteckter) "anderer Absichten" zu verringern, sind keine guten Zeichen für Transparenz und Integrität. Eine Führungskraft muss Mut beweisen und Vetternwirtschaft und Abweichungen vom Bewertungsverfahren bewältigen und damit auch einen virtuellen und inspirierenden Führungsstil für ihre Mitarbeiter/innen im Unternehmen anstreben.

*Empfehlung 15 - Die organisatorischen Entscheidungsträger/innen sollten den Fehler vermeiden, „Menschen in ihrem Bild und ihrer Ähnlichkeit“ auszuwählen.*

Entscheidungsträger/innen müssen sich bewusst sein, dass vielfältige und unterschiedliche Profile eine Variable des Unternehmenserfolgs und kein Handicap sind. Häufig neigen Entscheidungsträger/innen dazu, Personen auszuwählen, die ihrem eigenen Qualifikations- und Persönlichkeitsprofil ähnlich sind, was ein großer Fehler ist. Das Akzeptieren der unterschiedlichen Profile und das Lernen, mit der Vielfalt in einer immer anspruchsvolleren Welt umzugehen, ist entscheidend.

*Empfehlung 16 - Nach der Auswahl ist es wichtig, dass das Unternehmen die Voraussetzungen für eine angemessene Rezeption, Sozialisierung und Entwicklung schafft.*

Viele gut durchgeführte Einstellungs- und Auswahlprozesse können in den folgenden Phasen ineffizient sein, da das System nicht in der Lage ist, das neue Kriterium gut aufzunehmen, es im Prozess der Sozialisierung zu begleiten und Wachstumsmöglichkeiten zu bieten. Das wahre



Potenzial eines/einer ausgewählten Kandidaten/Kandidatin wird nur dann zum Tragen kommen, wenn er/sie in späteren Phasen betreut wird, daher ist es wichtig, diese Entwicklungsbedingungen zu schaffen (z. B. kann ein/e Kursleiter/in in der Lage sein, Merkmale oder spezifische Fähigkeiten zu identifizieren, die der/die neue Student/in bzw. Praktikant/in investieren muss, und ihm/ihr einen individuellen Ansatz oder eine individuelle Orientierung zu bieten).

*Empfehlung 17 - Widerstandsfähig gegen äußeren Druck, der versucht, die unabhängigen Entscheidungen des Instituts zu stören.*

Alle Sektoren, Unternehmen und Fachleute sind dem Druck ausgesetzt, ob sie nun legitim oder illegitim sind (fast immer durch Vetternwirtschaft und Machtinteressen). Erfahrung und ein gesundes Bewusstsein für Führungspositionen sowie die Praxis der Gerechtigkeit in Unternehmen (prozessual, relational und distributiv) können eine gute Verteidigung in Bezug auf unangemessene Anfragen von Menschen mit Macht sein.

## **5 - Soziale Ebene**

*Empfehlung 18 - Sensibilisierung der Gesellschaft für das Phänomen der sozialen Diskriminierung im Allgemeinen und besonders der Geschlechterdiskriminierung.*

Institutionen mit einer gewissen gesellschaftlichen Macht sollten versuchen, den Diskurs zu bekämpfen, der zu Geschlechterasymmetrien führt. Die Schaffung von Rechtsvorschriften über Nichtdiskriminierung, um vor Gericht gerecht zu werden, die auf Chancengleichheit beruhen, und die Durchsetzung von Gesetzen sind immer gute Möglichkeiten, die Gesellschaft zu verbessern. Hier können die Massenmedien eine entscheidende Rolle spielen, sie müssen für den öffentlichen Diskurs sensibel sein, der neutral sein muss und nicht zu mehr Vorurteilen führt.

*Empfehlung 19 - Einfluss der Lehrpläne auf die Grundbildung mit dem Ziel einer größeren Chancengleichheit.*

Menschen brauchen Zeit, um sich zu ändern. Der beste Weg, um zum angestrebten Wandel in Bezug auf die Chancengleichheit beizutragen, ist eine angemessene Ausbildung neuer Generationen. Die Aufnahme des Themas Gleichstellung und der Aufbau von Handbüchern, die das Bewusstsein für Vielfalt schärfen, sind viele Möglichkeiten, zu dieser anderen und besseren Gesellschaft beizutragen, als wir es uns wünschen.

Empfehlung 20 - *Weniger stereotype Geschlechterrollen.*

Es gibt keine Berufe für Männer oder Frauen. Beide sind in der Lage, jede Aufgabe zu übernehmen. Eine nicht-patriarchalische Gesellschaft mit weniger konservativen männlichen Vertretern wird einen großen Beitrag zur Chancengleichheit leisten. Daher ist es wichtig, die sozialen Rollen von Männern und Frauen in Einklang zu bringen.



## Referenzen

Conselho da União Europeia (1975). Regulamento (CEE) n.º 337/75 do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, que cria um Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 39, 13.2.1975, com a última redação que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 2051/2004, disponível em <http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>.

Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. Available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

European Commission (2018), Commission Staff Working Document. Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning. Retrieved from: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&qid=1516978787357&from=EN>

European Commission (2016), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0381>

European Commission (2016), Proposal for a Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Available at: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d22a488c-2eea-11e6-b49701aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d22a488c-2eea-11e6-b49701aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)

World Economic Forum (2016). "The Future of Jobs. Employment, Skills and Work force Strategy for the Fourth Industrial Revolution", Retrieved from: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

# ANHANG

## BEWERTUNG UND VALIDIERUNG DER SETS

Das GeNeus Set Anwendungsbereich geschlechtsneutraler Instrumente und Tests in Auswahlverfahren in Bildungsinstituten im postsekundären Bereich (IO6) soll dabei helfen die Auswahl zukünftiger Schüler/innen bzw. Auszubildende und ihre Entwicklung effektiv und fair zu ermöglichen, indem geschlechtsneutrale Instrumente und Tests eingesetzt werden, wodurch die Möglichkeit der geschlechtsspezifischen Verzerrung während dieser Prozesse abgeschwächt wird. Es kann von Dienstleistern für Berufsorientierung, Auswahlkommissionen und Ausbildern/Ausbilderinnen von transversalen Kompetenzen als unterstützendes Instrument in ihrer täglichen Arbeit eingesetzt werden.

Das GeNeus-Konsortium, bestehend aus sechs Partnern/Partnerinnen aus fünf verschiedenen Ländern (Österreich, Bulgarien, Spanien, Italien und Portugal), bittet Sie, die folgenden Fragen zu beantworten. In diesem Moment befinden wir uns in der Bewertungsphase der Meinung der Endverbraucher zum Set und seiner Relevanz, daher ist Ihr Beitrag für uns so wichtig. Bitte geben Sie uns so viele Informationen wie möglich, da alle Rückmeldungen und Inputs gesammelt und analysiert werden, um dieses Set zu verbessern und zu optimieren.

Bitte wählen Sie die passende Antwort für Ihre Bewertung.

KRITERIEN	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Beobachtungen
1. Der Inhalt des Sets erleichtert die Verbesserung der Auswahlprozesse.					
2. Der Inhalt des Sets erleichtert die Verbesserung der Auswahlprozesse.					
3. Das Set ist praktisch in der Anwendung und richtet sich an Endverbraucher/innen.					
4. Das Set deckt alle wichtigen Themen rund um die effektive Umsetzung der geschlechtsneutralen Instrumente und Tests von GeNeus ab.					
5. Die Länge des Sets ist passend.					



6. Der Inhalt des Sets ist gut organisiert.					

1. Welche Teile haben Ihnen am besten gefallen und welche am wenigsten? Sind Sie der Meinung, dass bei dem Set etwas fehlt? Wenn ja, geben Sie bitte an.

.....

.....

.....

.....

2. Glauben Sie, dass der Inhalt dieses Sets einen effizienten und positiven Einfluss auf die Art und Weise haben kann, wie Sie/Ihre Organisation:

- a. die Schüler-/Schülerinnenauswahl für die von Ihnen angebotenen Kurse durchführt,
- b. auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber/innen bei der Vorauswahl der Kandidaten/Kandidatinnen eingeht,
- c. die transversalen Kompetenzen Ihrer Schüler/innen bzw. Trainees in Ihrer Organisation entwickelt

Wenn nicht, erklären Sie bitte, warum.

.....

.....

.....

.....

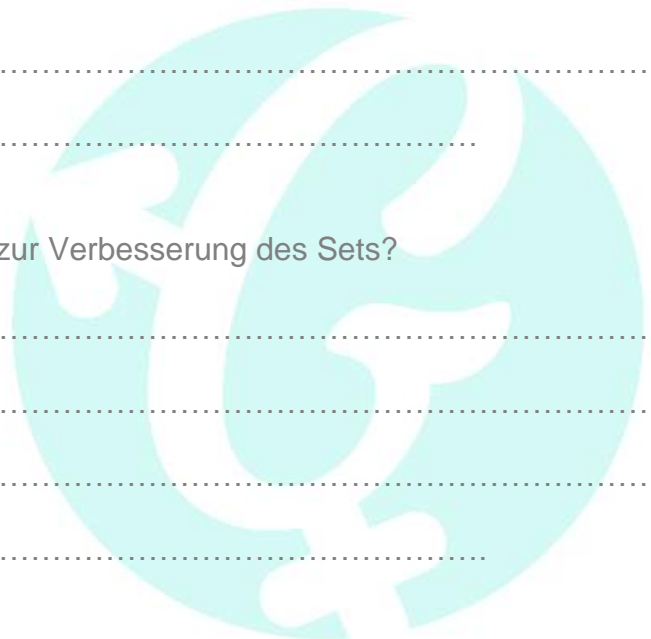
3. Haben Sie noch weitere Anmerkungen zur Verbesserung des Sets?

.....

.....

.....

.....



# PARTNERINNEN

## Coordinator

Frauen im Brennpunkt – Austria

[www.fib.at](http://www.fib.at)



INOVA+ - Portugal

[www.inova.business](http://www.inova.business)

INOVA+

Instituto Politécnico do Porto – Portugal

[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)



Bimec – Bulgaria

[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italy

[en.danilodolci.org](http://en.danilodolci.org)



Servicio regional de empleo y formación – Spain

[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)





*[geneus-project.eu](http://geneus-project.eu)*

 *[facebook.com/geneus.project](https://facebook.com/geneus.project)*

 *[twitter.com/GeNeus\\_project](https://twitter.com/GeNeus_project)*