

Europäisches Kennniszentrum für Mobilität II

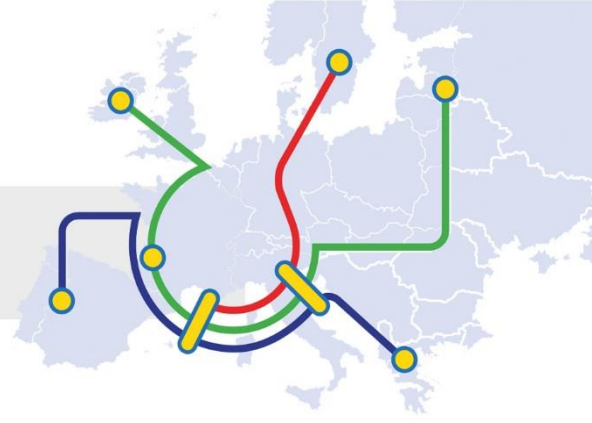
O2 – Tool Kit "Vorbereitung"

Erscheinungsdatum: 31/03/2016

Autor: Altheo Valentini, Associazione Centro Studi Città di Foligno

Kompetenzkatalog als Matrix für die Auswahl von Begünstigten

| | |
|--|---|
| Einführung | 2 |
| Kompetenzen für eine transnationale Mobilität..... | 2 |
| Die Auswahl von Begünstigten planen..... | 4 |
| Abwägen der Kompetenzen für die Auswahl..... | 7 |
| Matrix zur Erstellung einer Rangliste | 8 |



Einführung

Die größten Herausforderung für entsendende Einrichtungen bei der Vorbereitung einer transnationalen Mobilität sind die Auswahl der Begünstigten, die Definition der Lernergebnisse, die dementsprechende berufsbezogene Vorbereitung, Projektverwaltung (rechtliche Aspekte, Versicherungen...), der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten sowie die sprachliche und kulturelle Vorbereitung der Begünstigten.

Obwohl Sie bereits im Antrag Ihre Zielgruppe definiert haben, wird ein gut geplanter Auswahlprozess Sie dabei unterstützen, die geeignetsten Kandidaten zu finden und gleichzeitig wichtige Informationen für die weitere Vorbereitung, in Bezug auf das Matching von Teilnehmenden mit möglichen Empfängerorganisationen, bringen.

In diesem Dokument stellen wir Ihnen einen Kompetenzkatalog sowie Richtlinien zur Erstellung einer Matrix für die Auswahl von Begünstigten vor. Gleichzeitig bieten wir Ihnen eine Hilfestellung, wie Sie die gesammelten Daten in eine ECVET-Lernvereinbarung übernehmen.

Kompetenzen für eine transnationale Mobilität

Ein Auslandspraktikum muss als Erfahrung für den Menschen als Ganzes betrachtet werden. Es wird die zukünftige persönliche und berufliche Entwicklung des Begünstigten beeinflussen.

Je nach den Besonderheiten des individuellen Projekts, haben verschiedene Kompetenzen eine unterschiedliche Gewichtung bei der Auswahl von Kandidaten, aber sicher müssen sie alle berücksichtigt werden, um die Qualität der Mobilität und des Gesamtprojektes zu sichern.

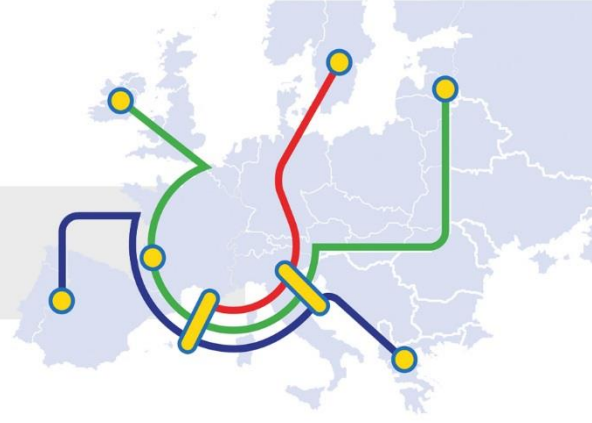
Es gibt vier wesentliche Kompetenzkategorien, die beurteilt werden sollten, in Kombination mit anderen Kriterien, wie sie im Projektantrag benannt wurden (z.B. besonderer Bedarf, soziale, wirtschaftliche oder kulturelle Faktoren...):

- **Persönliche/soziale Kompetenzen**

Diese beinhalten Motivation, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit/Zuverlässigkeit, Anpassungsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Einfallsreichtum.

- **Berufliche Kompetenzen**

Entweder in Bezug auf die schulische bzw. Ausbildungsleistung oder auf spezifische Lerneinheiten (relevant für die Mobilität), andere Soft oder Hard Skills, die während vorhergehender Arbeitserfahrung und/oder freiwilligen Aktivitäten erworben wurden.



- **Sprachliche Kompetenzen**
Diese sollten mit Hilfe des [Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen](#) evaluiert werden.
- **Digitale Kompetenzen**
Diese sollten mit Hilfe des [Gemeinsamen europäischen digitalen Rahmenwerkes \(DIGICOMP\)](#) evaluiert werden.

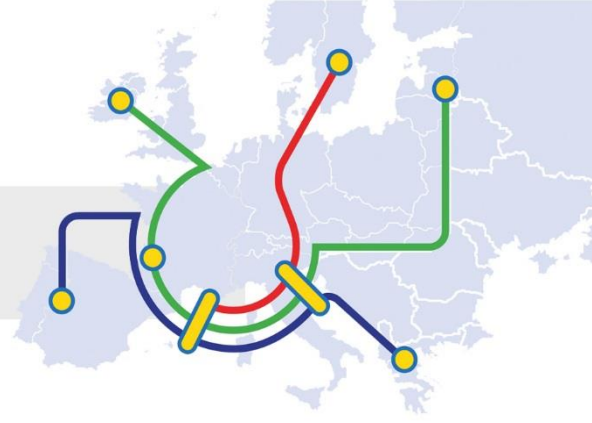
Wenn die Bewertung all dieser Kompetenzen, wie oben ausgeführt, ausschlaggebend für eine Gesamtbeurteilung des Kandidaten ist, ist es auch wichtig die Beurteilungsprozesse zu planen und dementsprechend durchzuführen, mit den dafür geeignetsten Methoden und Tools.

Wenn die Mobilität zum Beispiel im Berufsbereich **Webmarketing** stattfindet und Auszubildende im Bereich **Grafikdesign** als Zielgruppe definiert wurden, dann wird die Beurteilung ihrer beruflichen Kompetenzen bereits einige der Themen von DIGICOMP abdecken (z.B. Inhaltserstellung). In diesem Falle wird die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden im Europäischen Lebenslauf bereits ausreichen.

Wenn die Begünstigten allerdings im Bereich **Kfz Mechanik** ausgebildet werden, dann sollten die Digitalen Kompetenzen mit beurteilt werden.

„Digitale Kompetenzen sind Triebkräfte für Innovation, Wachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen. Aber nicht jeder hat das Wissen, die Fähigkeiten und Einstellungen digitale Technologien auf kritische, gemeinschaftliche und kreative Art zu nutzen. Digitale Kompetenzen werden ein Muss für Beschäftigungsfähigkeit und aktive Bürgerschaft. (...) Nicht über die nötigen digitalen Kompetenzen zu verfügen hat direkte Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit. In der EU sind 42% derer, die keine Computer-Kernkompetenzen besitzen, arbeitslos.“ (Erasmus+ [“DIGICOMP Brochure - A common European Digital Competence Framework for Citizens”](#))

Denken Sie daran!!! Die Begünstigten eines Erasmus+ Mobilitätsprojektes sind nicht nur diejenigen, die für die Auslandserfahrung ausgewählt werden, sondern auch diejenigen, die direkt oder indirekt an Vorbereitung, Auswertung und Nutzungsaktivitäten. Die Nutzung europäischer Tools zur Zertifizierung der Kompetenzen sowie die Einbeziehung in einen Auswahlprozess sollte bereits als eine großartige Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Entwicklung gesehen werden.



Die Auswahl von Begünstigten planen

Planung und Engagement sind zwei fundamentale Aspekte zur Sicherung der Qualität eines Mobilitätsprojektes in all seinen Phasen. Falls Sie für die Antragstellung verantwortlich waren, haben Sie bereits sehr hohes Engagement bewiesen, welches Sie aber über die restliche Projektdauer bewahren müssen.

Eine der ersten Tätigkeiten in Bezug auf Planung und Durchführung ist die Auswahl der Begünstigten. Unten finden Sie einen Katalog mit den wesentlichen Kompetenzen, die ein Begünstigter vor Abreise unter Beweis stellen sollte.

Persönliche/ soziale Kompetenzen

Motivation

Was sind die Erwartungen des Begünstigten an die internationale Mobilitätserfahrung? Kann er oder sie begründen, warum er/sie sich für ein Praktikum bewirbt? Motivation resultiert normalerweise aus dem Bewusstsein eigener Pläne und Prioritäten. Aus diesem Grund sollten Begünstigte in der Lage sein zu argumentieren, inwiefern sie in der Lage sind vom Auslandspraktikum zu profitieren, in Bezug auf die berufliche Ausbildung und die persönliche sowie berufliche Zukunft.

Verantwortung

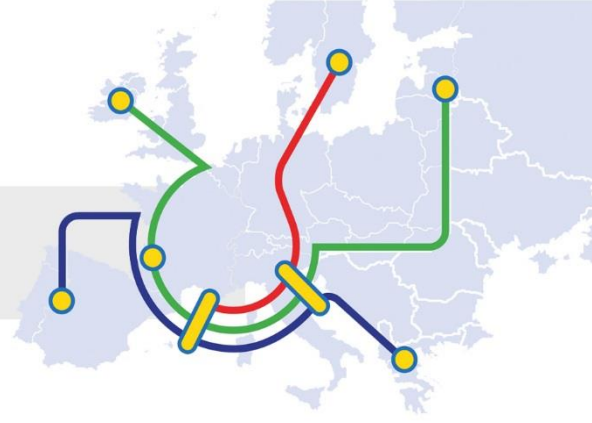
Berufsschüler und Azubis sind in der Regel Teenager. Ihr Reifegrad kann sehr unterschiedlich sein und hängt von vielen Faktoren ab. Diese Kompetenz sollte näher anhand der Charakteristika für die Mobilität bewertet werden (Dauer, Anwesenheit einer Begleitperson, Aufgaben vor Ort). Die Bewertung nehmen normalerweise Lehrer bzw. Ausbilder vor.

Pünktlichkeit

Unter Pünktlichkeit wird verstanden, inwiefern der Teilnehmende eine Aufgabe oder eine bestimmte Pflicht vor bzw. zu einem gesetzten Termin erfüllen kann. Pünktlich am Arbeitsplatz zu sein bezieht sich auf das Zeitmanagement, aber auch auf die Etikette. Dies kann leicht anhand des Verhaltens am Ausbildungsplatz bzw. in der Schule bewertet werden.

Flexibilität

Wie eine Person mit veränderten Bedingungen umgehen kann, über Probleme und neue Aufgaben nachdenken und flexible Wege finden kann, fasst Flexibilität zusammen. In



anderen Worten handelt es sich um kreative Gedankengänge. Dies kann in Bezug auf Einstellungen und Verhalten in der Ausbildung bewertet werden, aber auch in Bezug auf ähnliche Erfahrungen (Jugendaustausch, multikulturelle Familie, Schulfahrten...)

Einfallskraft

Was sind die Wünsche, Hoffnungen und Ängste in Bezug auf die Auslandserfahrung? Warum denkt er/sie die richtige Person dafür zu sein? Auch wenn vorbereitende Maßnahmen bestärkend wirken, sind Neugier und auch die Fähigkeit Probleme wichtige Kriterien bei der Auswahl.

Berufliche Kompetenzen

Schulische/betriebliche Leistung

Vielleicht wollen sie diejenigen auszeichnen, die bessere Prüfungsergebnisse oder andere Leistungen erbracht haben.

Lerneinheiten

Alternativ und/oder komplementär kann die Auswahl erfolgen anhand des Fortschrittes bzw. des Ausbildungsstandes, der für die geplante Mobilität notwendig ist.

Non-formales Lernen

Hat der Bewerber bereits an einer ähnlichen Maßnahme teilgenommen? Falls ja könnten Sie nachfragen, ob sich die beruflichen Kompetenzen weiterentwickelt haben und inwiefern es sich um eine nützliche Erfahrung handelte.

Sprachliche Kompetenzen

Arbeitsprache

Im Rahmen der sprachlichen Kompetenzen sind Kenntnisse der Arbeitssprache der wichtigste Faktor zur Beurteilung. Für Mobilitäten, die länger als einen Monat andauern, verlangt die Europäische Kommission, dass die Begünstigten an einem Online Sprachtest vor und nach der Auslandserfahrung teilnehmen. Hierfür nutzen Sie den Online Linguistic Support (OLS), eine Plattform, die auch Onlinekurse in verschiedenen EU Sprachen bietet. Die OLS Plattform bietet aber (noch) kein System zur Annahme oder Ablehnung von Begünstigten.

Sprache im gastgebenden Land

Die Sprache des gastgebenden Landes zu kennen kann ein weiteres Auswahlkriterien sein.

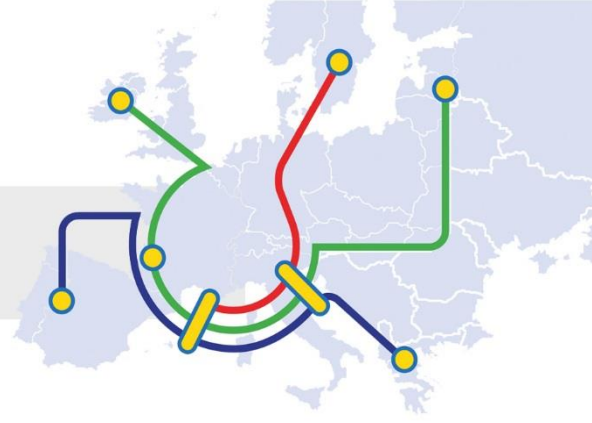
Computerkompetenzen

In Bezug auf die Arbeit/Aufgabe

Für die richtige Ausführung von Aufgaben können verschiedenste digitale Kompetenzen notwendig sein, ebenso wie für die erfolgreiche Durchführung der Ausbildung und dem Projekt selbst.

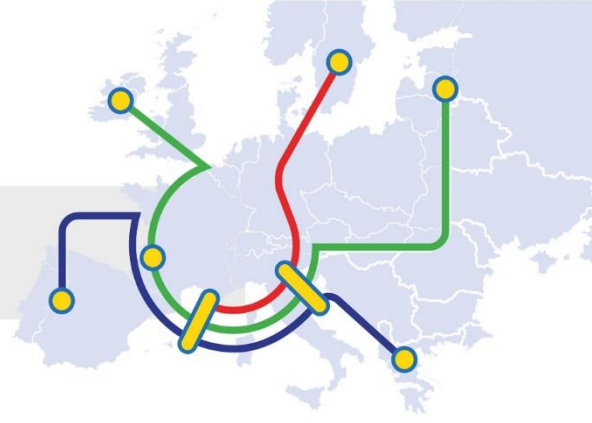
In Bezug auf die Mobilität

Während des Auslandsaufenthaltes werden Begünstigte mit verschiedenen Bedürfnissen und Problemen konfrontiert sein, die durch digitale Hilfsmittel besser gelöst werden können. Tickets online zu kaufen, Skype zu nutzen, um mit Freunden und



Familie in Kontakt zu bleiben, ein Video zu erstellen mit dem Smartphone, um die Erfahrungen zu dokumentieren, sich digitaler Risiken bewusst zu sein und einfache Hardware-Probleme zu lösen sind einige Beispiele. Es handelt sich um Kompetenzen, die die gesamte Erfahrung leichter machen und sie vielleicht sogar besser in Erinnerung halten lassen!

Die oben aufgelisteten Kompetenzen können durch verschiedene Evaluationsmethoden überprüft werden. Darüber hinaus gibt es einen weiteren Aspekt, der den gesamten Prozess einer Mobilität insgesamt beeinflusst: **die Interkulturellen Kompetenzen der der Begünstigten**. Basierend auf den Richtlinien der UNESCO von 2013 "[Conceptual and Operational Framework for Intercultural Competences](#)" (Konzeptueller und Operativer Rahmen für Interkulturelle Kompetenzen; Dokument in englischer Sprache) können diese Kompetenzen in den operativen Projektplan als spezifisches Thema integriert werden, das während der Vorbereitung, aber ebenso bei der Durchführung von Kontroll- und Evaluationsaktivitäten berücksichtigt wird.



Abwägen der Kompetenzen für die Auswahl

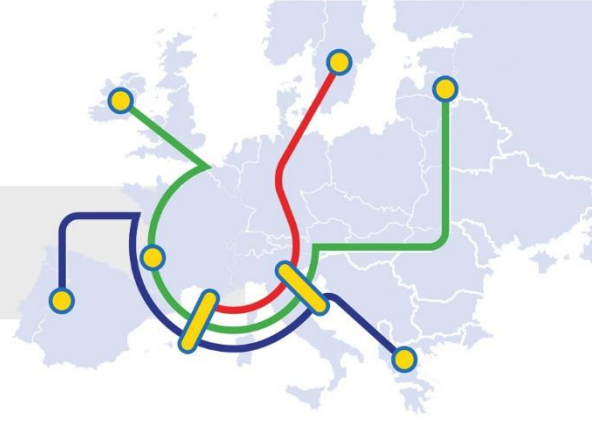
Je nachdem welches Ziel und welche Methodik Sie in Ihrem Projektantrag beschrieben haben, haben Sie bereits eine Gewichtung der o.g. vier Kompetenzkategorien vorgenommen. Durch verschiedene Prozentsätze wird die Erstellung einer Rangliste vereinfacht, sobald der Eignungstest und die Bewertung der verschiedenen Kriterien abgeschlossen sind. Unten finden Sie eine Tabelle, welche die verschiedenen Arten der Evaluation berücksichtigt und hervorhebt, wie die gesammelten Informationen in der weiteren Projektdurchführung genutzt werden können.



| INTERNE EVALUATION | LEBENS-LAUF, ZERTIFIKATE | INTERVIEW, VIDEO | SCHRIFT-LICHER TEST/ BRIEF |
|--------------------|--------------------------|------------------|----------------------------|
|--------------------|--------------------------|------------------|----------------------------|

Wie können die bei der Auswahl gesammelten Ergebnisse weiterhin genutzt werden?

| Persönliche Kompetenzen (z.B. 51%) | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Motivation | | | | Matching mit Empfängerorganisationen und Abschnitt 4 der ECVET Lernvereinbarung |
| Verantwortung | | | | Training zur Bestärkung der Begünstigten |
| Pünktlichkeit | | | | |
| Flexibilität | | | | Matching mit Empfängerorganisationen |
| Einfallreichum | | | | |
| Berufliche Kompetenzen (z.B. 30%) | | | | |
| Schulische/betriebliche Leistung | | | | Abschnitt 3 der ECVET |
| Lerneinheiten | | | | Lernvereinbarung |
| Non-formales Lernen | | | | |
| Sprachliche Kompetenzen (z.B. 11%) | | | | |
| Arbeitsprache | | | | Bestärkung der Begünstigten und Abschnitte 3/4 der ECVET Lernvereinbarung |
| Sprache im gastgebenden Land | | | | |
| Digitale Kompetenzen (z.B. 10%) | | | | |



| | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| In Bezug auf die Arbeit/ Aufgabe | ■ | ■ | ■ | ■ | Bestärkung der Begünstigten und Abschnitte 3/4 der ECVET |
| In Bezug auf die Mobilität | ■ | ■ | ■ | ■ | Lernvereinbarung |

Denken Sie daran!!! Neben der Gewichtung der Kompetenzen sollten Sie jede einzelne Bewertung so gestalten, dass sie die Ergebnisse auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten können.

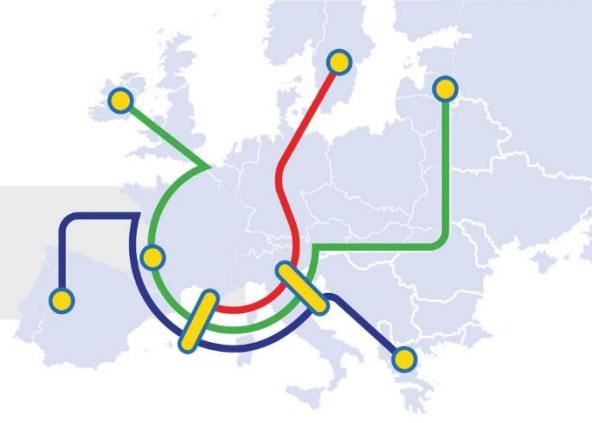
Matrix zur Erstellung einer Rangliste

Indem Sie eine Software nutzen, die Ihnen automatisierte Berechnungen erlaubt (z.B. [LibreOffice](#)), können Sie Arbeitsblätter entwerfen, die Sie bei der Berechnung und Gewichtung von Ergebnissen der einzelnen Kandidaten unterstützen.

Sie finden eine Vorlage auch als Ressource auf der Webseite.

Im folgenden Beispiel haben wir uns entschieden Begünstigte anhand ihrer persönlichen, beruflichen und sprachlichen Kompetenzen zu wählen:

| | A | B | C | D | E |
|-----------|---------------------------------------|------------|----------|---|-------------|
| 1 | SELECTION CRITERIA | % | MARK | | MARK % |
| 2 | PERSONAL/SOCIAL COMPETENCIES | 51% | 8 | = | 4,1 |
| 3 | MOTIVATION | | 10 | | |
| 4 | RESPONSIBILITY | | 8 | | |
| 5 | PUNCTUALITY/REGULARITY | | 8 | | |
| 6 | FLEXIBILITY | | 7 | | |
| 7 | RESOURCEFULNESS | | 7 | | |
| 8 | PROFESSIONAL COMPETENCIES | 30% | 5 | = | 1,5 |
| 9 | ACADEMIC PERFORMANCE | | 8 | | |
| 10 | NON FORMAL LEARNING | | 2 | | |
| 11 | LANGUAGE COMPETENCIES | 19% | 5 | = | 0,95 |
| 12 | WORKING LANGUAGE | | 5 | | |
| 13 | FINAL MARK FOR THE GRADED LIST | | | | 6,5 |



Denken Sie daran!!! Je nach Programm können Sie auch verschiedene Zellen, Arbeitsblätter oder sogar Dateien in Bezug setzen. Sobald Sie Ihre persönliche Vorlage erstellt haben, wird dies die Verwaltung Ihres aktuellen und Ihrer zukünftigen Projekte vereinfachen.