

EJO4YOUTH

Projektnr. 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

“ELO 4 Youth” Blended-Learning-Ansatz und Akkreditierung



Co-funded by
the European Union

Projektnr. 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Projektname	EJO4YOUTH
Projektnummer	Projektnr. 2021-2-TR01-KA220-YOU 000051418
Verfasser des Dokumentes	Düzce Provincial Special Administration
Projektkoordinator	Düzce Provincial Special Administration
Projektpartner	Consultoría de Innovación Social, Hafelekar, Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítván, Compass GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in das EJO4YOUTH Projekt	4
1.1. Ziel des Dokumentes	4
1.2. Ziel des Projektes	4
1.3. Hintergrund des Projektes	5
1.4. Zielgruppe des Projektes	5
1.5. Anzahl der zu erreichenden Zielgruppen	5
1.6. Meilensteine des Projekts.....	6
1.7. Methodik des Projektes.....	7
2. Symbolarbeit Methodik	7
2.1. Hintergrund der Methodik.....	7
2.2. Methodik der Jugendberatung und Symbolarbeit.....	9
2.3. Anwendung und Herausforderungen der Methodik.....	10
3. Blended Learning Methodik.....	15
3.1. Einführung in die Blended Learning Methodik.....	15
3.2. Die Merkmale und Vorteile des Blended Learning Ansatzes.....	15
4. Kompetenzen für den professionellen Counsellor	16
4.1. Ehtikkodex des Instituts für Berufsentwicklung (CDI).....	16
4.2. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF)	17
4.3. Verhaltensindikatoren.....	21
5. Nationales Bildungssystem und Akkreditierung	26
5.1. Österreich	26
5.2. Ungarn.....	27
5.3. Spanien.....	29
5.4. Türkei	31
6. Literaturverzeichnis	33

1. Einführung in das EJO4YOUTH Projekt

Das Projekt EJO4YOUTH zielt darauf ab, die Berufsorientierung junger Menschen in den Projektländern und auf europäischer Ebene zu verbessern, indem Jugendarbeiter/innen und Fachkräfte mit kreativen Methoden auf der Grundlage des Symbolwork-Ansatzes ausgestattet werden. Das Projekt bringt 5 europäische Projektpartner aus 4 Ländern zusammen, um die Fähigkeiten und Kompetenzen zu identifizieren, die junge Menschen durch nicht-formales und informelles Lernen besitzen.

Die EJO4YOUTH Projektpartner:

- Düzce Provincial Special Administration, Turkey - Projektkoordinator
- Consultoría deInnovación Social, Spanien
- Hafelekar, Österreich
- Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítván, Ungarn
- Compass GmbH, Österreich

1.1. Ziel des Dokumentes

In diesem Dokument werden die Ergebnisse von Studien der Projektpartner vorgestellt, die zwei Ziele verfolgten:

➤ die Muster des Ausbildungsangebots für Berufsberater zu überprüfen.

➤ Entwicklung und Vorbereitung der Akkreditierung und Zertifizierung des Blended-Learning-Ansatzes mit Hilfe des Symbolwork-Ansatzes für Berufsberater/innen in den Projektländern Österreich, Ungarn, Spanien und der Türkei.

Moreover, the document provides content about Blended Learning Approach and Accreditation.

1.2. Ziel des Projektes

Das Hauptziel des Projekts besteht darin, junge Menschen mit benachteiligtem Hintergrund in ihren beruflichen und fachlichen Fähigkeiten zu unterstützen. Dies wird durch die Methodik der Berufsberatung auf der Grundlage von Symbolszenarien, die als Planungsfahrplan und Lebensfahrplan oder andere Szenarien bezeichnet werden, umgesetzt. Die Projektaktivitäten richten sich an alle jungen Menschen mit benachteiligtem Hintergrund, insbesondere an jene jungen Menschen, die aus ländlichen Gebieten stammen oder mit geografischen Hindernissen konfrontiert sind und nach Möglichkeiten suchen, einen Fahrplan für ihre berufliche Laufbahn und ihren Bildungsweg zu erstellen. Daher wird das Projekt den Jugendlichen nicht nur

berufliche Unterstützung bieten, sondern auch ihre soziale Eingliederung und aktive Bürgerschaft fördern, um Diskriminierung und Hindernisse, denen sie in ihrem Leben begegnen, abzubauen.

1.3. Hintergrund des Projektes

In Europa besteht ein klarer Konsens darüber, dass qualitativ hochwertige Orientierungs- und Beratungsdienste eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung des lebenslangen Lernens, des Karrieremanagements und der Erreichung persönlicher Ziele spielen. Dies gilt insbesondere, wenn man bedenkt, dass die Methoden hauptsächlich auf fortgeschrittenen Lese- und Schreibkenntnissen beruhen, die nicht immer ausreichend sind.

Da es um die Verbesserung des Berufsprofils und der Standards von Beraterinnen und Beratern sowie um die Förderung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten geht, ist eine angemessene Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern von entscheidender Bedeutung, da sie eine zentrale Position bei der Erbringung und Entwicklung von Beratungsdiensten einnehmen. Darüber hinaus sollten sich die beteiligten Personen mit den Initiativen der europäischen Berufsbildungspolitik vertraut machen, insbesondere mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) und dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). All diese neuen Verantwortlichkeiten erfordern eine kontinuierliche berufliche Entwicklung sowie einen ständigen Nachweis der entsprechenden Kompetenzen von den einzelnen Beratern in den Mitgliedsstaaten.

1.4. Zielgruppe des Projektes

Die Haupt- und Nebenzielgruppe besteht aus:

- Junge Menschen (15-25 Jahre), die Probleme bei der Berufsorientierung und Beschäftigungsfähigkeit haben.
- Fachkräfte der Jugendbetreuung, Ausbilder/innen, Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen
- Entscheidungsträger in Jugendhilfeeinrichtungen, NGOs, Jugendzentren und Schulen
- Politische Entscheidungsträger in der Jugendpflege und im Bildungswesen, die für Anerkennungsinstrumente für Fähigkeiten und Qualifikationen zuständig sind

1.5. Anzahl der zu erreichenden Zielgruppen

- Junge Menschen (15-25 Jahre), die Probleme bei der Berufsorientierung und Beschäftigungsfähigkeit haben.

Sie werden direkt von den Projektaktivitäten und -ergebnissen auf lokaler Ebene profitieren. Darüber hinaus werden sie auch auf regionaler und nationaler Ebene durch persönliche

Aktivitäten und auf europäischer Ebene durch Online-Tools wie die EJO4YOUTH-Fernschulung erreicht werden. Die Partnerschaft geht davon aus, dass in jedem teilnehmenden Land mindestens 100 Personen dieser Zielgruppe erreicht und einbezogen werden (insgesamt 100 x 5 Länder = 400 Jugendliche).

- Fachkräfte der Jugendbetreuung, Ausbilder/innen, Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen

Diese Gruppe umfasst Fachleute, die sich für die soziale und schulische Eingliederung junger Menschen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt einsetzen. Diese Fachleute werden in hohem Maße von den Projektergebnissen auf lokaler, regionaler, nationaler und EU-Ebene profitieren.

Die Partnerschaft geht davon aus, dass in jedem teilnehmenden Land mindestens 30 Trainer/innen dieser Zielgruppe erreicht und einbezogen werden (insgesamt 120 Personen).

- Entscheidungsträger in Jugendhilfeeinrichtungen, NGOs, Jugendzentren und Schulen

Sie werden dabei unterstützt, einen geeigneten Rahmen für den Beratungsprozess mit Symbolen zu schaffen.

Daher werden die Projektergebnisse, wie z.B. das "Kompetenzprofil für EJO4YOUTH" oder die EJO4YOUTH-Methode, auch dazu dienen, die Fähigkeiten der Partnerorganisationen zu verbessern. Die Partnerschaft geht davon aus, dass in jedem teilnehmenden Land mindestens 3 Jugendbetreuer/innen, Jugendzentren oder NGOs erreicht werden (insgesamt 12 Personen).

- Politische Entscheidungsträger in der Jugendpflege und im Bildungswesen, die für Anerkennungsinstrumente für Fähigkeiten und Qualifikationen zuständig sind

Sie werden auf lokaler, regionaler, nationaler und EU-weiter Ebene einbezogen, um die Akkreditierung oder Zertifizierung der Curricula für die Ausbildung der Ausbilder/innen und die Anerkennung der Lernergebnisse für junge Menschen zu ermöglichen. Jeder Projektpartner wird spezifische Strategien anwenden, um den Kontakt mit dieser Zielgruppe von Beginn des Projekts an sicherzustellen.

1.6. Meilensteine des Projekts

Am Ende des Projekts werden die Projektpartner für die Umsetzung der unten aufgeführten Hauptaufgaben verantwortlich sein, um die vom EJO4YOUTH-Projektkonsortium festgelegten Projektziele zu erreichen.

- ➔ Erstellung von Inhalten für den Fernlehrgang zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen mit interaktiven Multimedia-Inhalten.
- ➔ Es werden Leitlinien und ein Messsystem entwickelt sowie ergänzende Aktivitäten (praktische Fälle, Gruppenarbeit, Videos zur Unterstützung usw.).



Entwicklung und Erprobung der E-Learning-Plattform, die die Verwaltung und Durchführung des Online-Trainingskurses nach den EJO4YOUTH-Methoden ermöglicht.

1.7. Methodik des Projektes

Die Methodik des EJO4YOUTH-Projekts basiert auf einer Sammlung innovativer Werkzeuge, die im Rahmen des SymfoS-Projekts erfolgreich getestet wurden. Die SymfoS-Arbeitsmaterialien bestehen aus einer Reihe von Holzkisten und anderen Objekten, die so konzipiert sind, dass sie das Unbewusste leichter erreichen als Wörter.

Die Materialien, die auf der Grundlage der umfangreichen Erfahrungen in der Arbeit mit den Symbolen entwickelt wurden, sind in Holzkisten organisiert, wie z. B. die Kiste mit den Symbolen und Straßen, die die Anwendung verschiedener SymfoS-Techniken ermöglichen. Die Symbolkiste enthält kleine verständliche Objekte, die als praktische und wertvolle Hilfe für Berufsberater/innen bei ihrer Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen konzipiert wurden.

Darüber hinaus enthält die Methode eine Auswahl bewährter Verfahren, die als Bezugspunkte für die Verbesserung der Strategien der Schulen dienen können, sowie Fallstudien, die durch Interviews zusammengetragen wurden.

Das Hauptziel des Projektkonsortiums besteht darin, die erfolgreichen Ergebnisse des SymfoS-Projekts in den neuen Projektpartnerländern aufrechtzuerhalten, und wir wollen sicherstellen, dass mehr Berufsberater/innen und Fachleute, die mit benachteiligten Jugendlichen arbeiten, dieses Toolkit verwenden, um die Kommunikation zur Berufsorientierung zu verbessern, was sich tatsächlich auf die emotionale Belastbarkeit benachteiligter Jugendlicher auswirkt und auch die soziale Ausgrenzung der Jugendlichen, die mit verschiedenen Hindernissen konfrontiert sind, verringert.

2. Symbolarbeit Methodik

2.1. Hintergrund der Methodik

In diesem Abschnitt wird die Geschichte der Symbolarbeit umrissen und ausführlich erklärt, wie die Techniken im Rahmen von EJO4YOUTH an die verschiedenen beruflichen und pädagogischen Umfeldern der Jugendlichen angepasst werden können. Wenn wir uns die Geschichte der Symbolarbeit ansehen, kann Symbolarbeit als die Methodik definiert werden, die in verschiedenen Bereichen zur Anpassung der Techniken an Klienten aller Altersgruppen und aus pädagogischen und beruflichen Umfeldern verwendet wird.

Zu den Interventionen, die speziell als "Symbolarbeit" (Geldard, 2016:147) innerhalb des Beratungsprozesses mit jungen Menschen bezeichnet werden, gehört die Verwendung von Metaphern, Ritualen, Symbolen, Sandkastenarbeit und Miniaturtieren, die die Erkundung und Darstellung von Emotionen ermöglichen.

Die Sandspiel- oder Sandkasten-Therapie wurde von Dora Kalff in den späten 1950er Jahren aus der Spieltherapie von Dr. Margaret Lowenfeld entwickelt. Kalff, eine Kollegin des berühmten Schweizer Psychiaters Carl Jung, entwickelte das Sandspiel auf der Grundlage der Analytischen Psychologie. Das Sandspiel wird heute auf der ganzen Welt gelehrt und praktiziert und von der Internationalen Gesellschaft für Sandspieltherapie unterstützt.

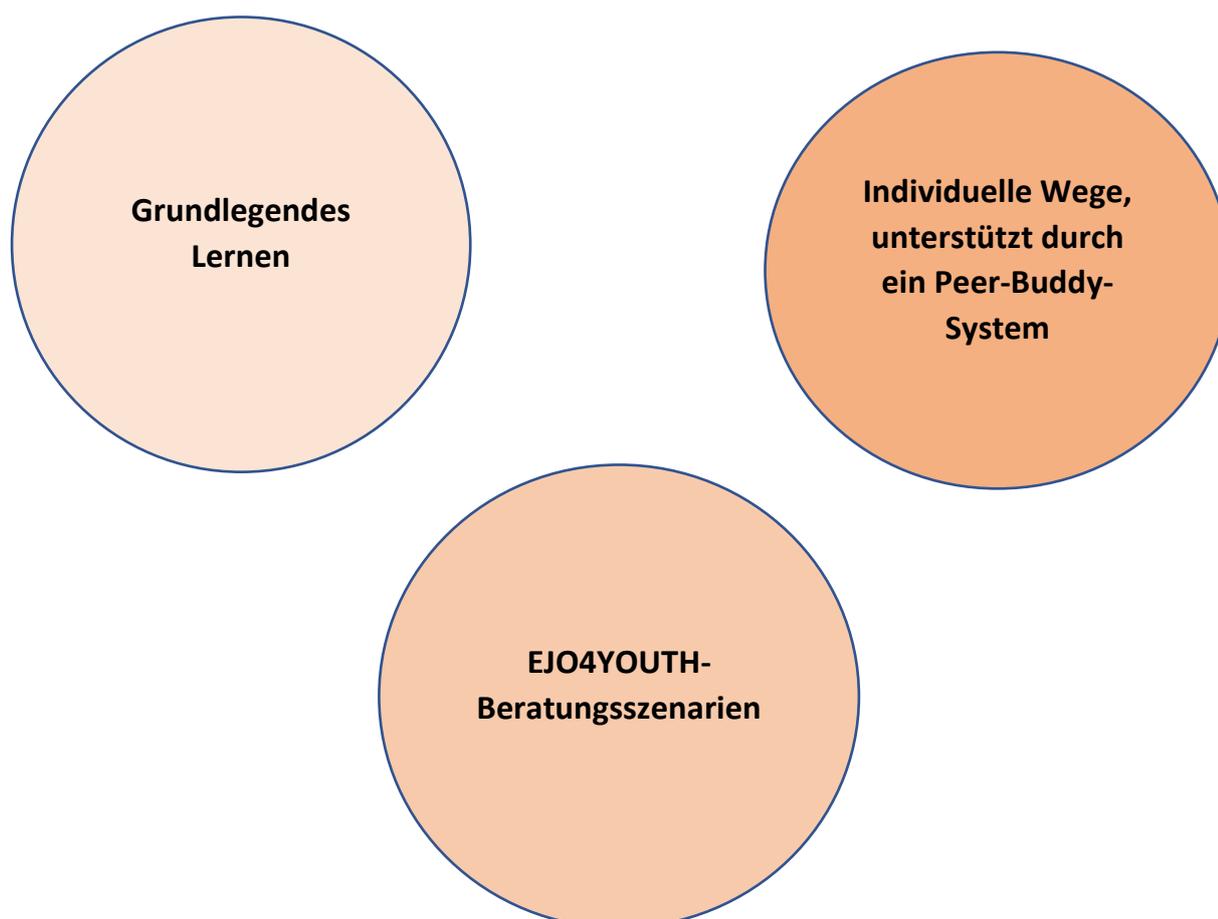
Symbolarbeit ist eine therapeutische Intervention, bei der ein Sandkasten, Spielzeugfiguren und manchmal auch Wasser verwendet werden, um Szenen von Miniaturwelten zu schaffen, die die inneren Gedanken, Kämpfe und Sorgen einer Person widerspiegeln. Der Ansatz der Symbolarbeit wurde in der Therapie von Ausbildungsberatern, Psychologen und Psychotherapeuten eingesetzt, da er leistungsstarke Werkzeuge enthält, die einen praktischen Ansatz für eine ausdrucksstarke Beratung bieten, um die Einsicht in emotionale Probleme zu fördern - und so den Abbau von emotionalem Stress zu unterstützen und Klienten zu helfen, die nur begrenzten Zugang zu verbalen Fähigkeiten haben.

Sie wird auch im Bildungsbereich eingesetzt, um die emotionale Intelligenz/Resilienz von Schülerinnen und Schülern zu fördern, indem man ihnen die Möglichkeit gibt, Geschichten zu erzählen und die Erzählpädagogik zu nutzen (die Erzählpädagogik hilft den Schülerinnen und Schülern, Situationen, denen sie begegnen, aus mehreren Perspektiven zu interpretieren). Es hilft ihnen, verschiedene Bewältigungsmechanismen und Werte zu erlernen, und fördert ihre Vorstellungskraft.

In Anlehnung an den ursprünglichen Ansatz von Wilfried Schneider, Therapeut, Schöpfer der Methode und Ausbilder für Symbolarbeit (www.psychologische-symbolarbeit.de) und auf der Grundlage des früheren Projekts "Perspektiven BildungÖsterreich" entwickelte die Firma Hafelekar diese Methode, bei der Symbolarbeit als zusätzliche Sprache für junge Menschen gesehen wird, um sich auszudrücken.

2.2. Methodik der Jugendberatung und Symbolarbeit

Im Rahmen des EJO4YOUTH-Projekts werden 3 verschiedene Arten von Beratungsinstrumenten eingesetzt:



- Basic Clearing ist ein Werkzeug, um Klientinnen und Klienten schnell von grundlegenden Beratungsinterventionen schrittweise an verschiedene Ebenen der Arbeit mit Symbolen heranzuführen, die je nach ihren Bedürfnissen ausgewählt werden.
- Symbolische Beratungsszenarien wie "Lebensfahrplan", "Planungskarte", "Erkundung innerer Bilder" und "Inseln der Emotionen".
- Individuelle Wege und Peer-Buddy-System: In Bezug auf die Klientin und den Klienten und die Peer-Buddy-Gruppe werden die Persönlichkeiten und die Einstellung der Teilnehmer/innen als wichtig angesehen, da die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass es

mit der "richtigen Gruppe" funktioniert - dies wurde als aufgeschlossen, gleichgesinnt und sicher definiert.

2.3. Anwendung und Herausforderungen der Methodik

Die EJO4YOUTH-Methode basiert auf der Erarbeitung von Lösungen anstelle von Problemlösungen und kann dafür sorgen, dass das Engagement, das Interesse und die Motivation der Jugendlichen aufrechterhalten werden:

- Der Prozess konzentriert sich auf die gewünschte Zukunft, die die Jugendlichen erreichen wollen, und nicht auf frühere Probleme oder gegenwärtige Verwirrung.
- Es ermöglicht den Jugendlichen, mit Gefühlen, Überzeugungen und Gedanken in Kontakt zu kommen und diese zu erforschen.
- Während des Prozesses werden die Jugendlichen ermutigt, ihre funktionalen Fähigkeiten, die sie bereits haben, zu verbessern.
- Ausnahmefälle, in denen das Problem im Leben der Jugendlichen nicht auftritt, werden untersucht.
- Dabei werden die Jugendlichen unterstützt, Alternativen zu finden, um unerwünschte Verhaltensmuster, Kognitionen und Interaktionen zu verändern.

Diesem Ansatz zufolge beruht der Wandel auf zwei Grundprinzipien:

 Menschen zu ermutigen, ihre gewünschte Zukunft zu definieren.

 Über Beispiele von Errungenschaften zu sprechen, die sie in der Vergangenheit oder in der Gegenwart erlebt haben.

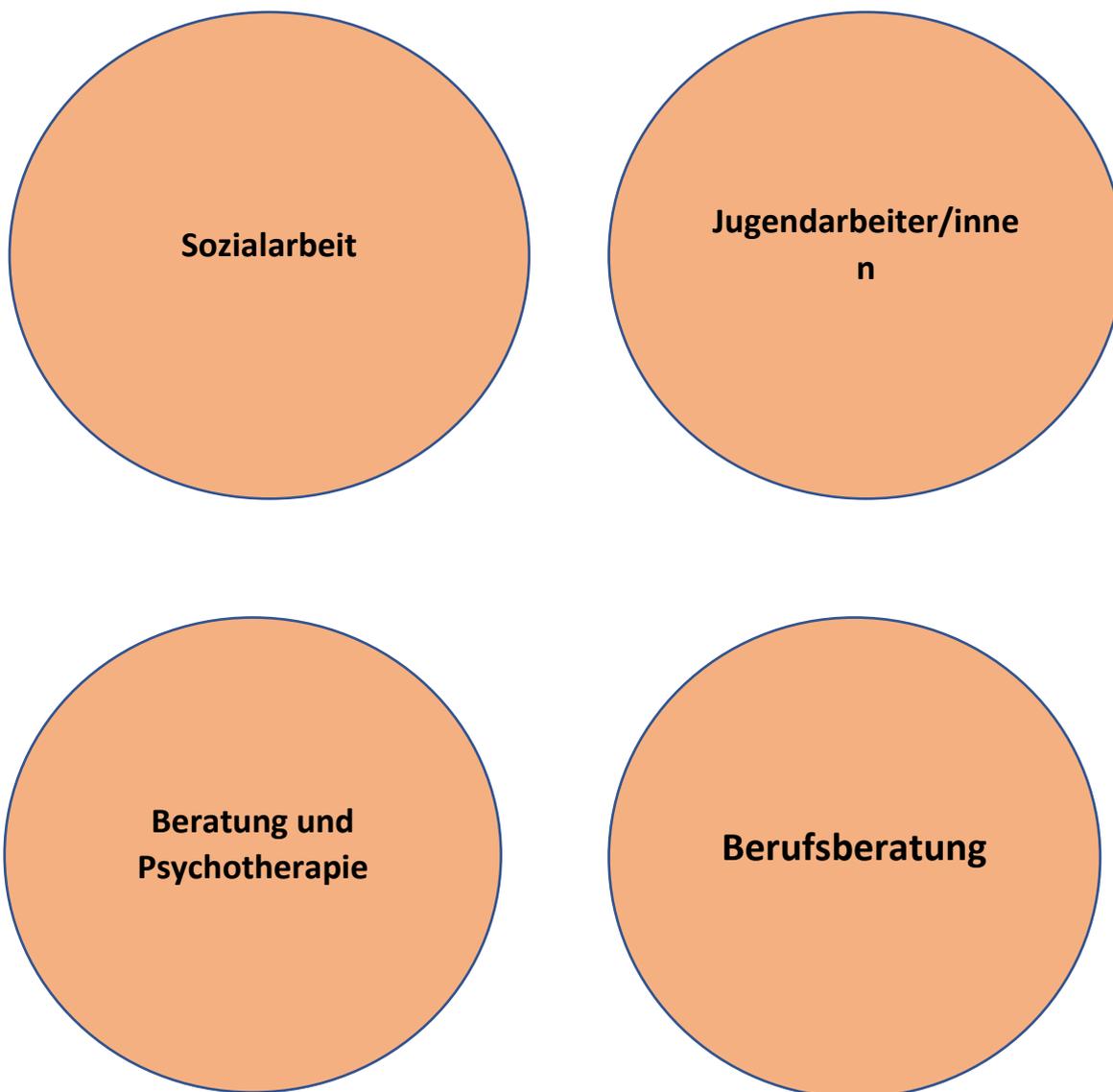
Symbolarbeit ist ein neuer Ansatz für Bildungs- oder Ausbildungsanbieter in ihren Programmen. Universitäten können Informationen und Wissen darüber in ihre professionell validierten Kurse aufnehmen.

Für diejenigen, die mit jungen Menschen arbeiten, die als NEET (not in Employment, Education or Training) eingestuft sind, besteht ein Konsens darüber, dass kreative, informelle Methoden der Intervention wie diese:

- zum Engagement der Dienstleistungsnutzer und zur Aufrechterhaltung der Gruppenmitgliedschaft beitragen,
- den persönlichen Ausdruck und die Beziehung zwischen Klient/en und Therapeut/in fördern,
- einen Kontrast zu formalen Bildungsmethoden bieten und

- die Erzielung von Ergebnissen im Hinblick auf die Festlegung künftiger Ziele fördern.

Die Methodik kann auf folgende Bereiche übertragen und verbreitet werden:



Die Wertebasis der Jugendarbeit

1. Junge Menschen entscheiden sich dafür, sich zu engagieren, nicht zuletzt, weil sie sich entspannen, Freunde treffen, neue Beziehungen knüpfen, Spaß haben und Unterstützung finden wollen.
2. Die Arbeit setzt dort an, wo die jungen Menschen in Bezug auf ihre eigenen Werte, Ansichten und Prinzipien sowie ihren persönlichen und sozialen Raum stehen.

3. Sie versucht, über den Ausgangspunkt der Jugendlichen hinauszugehen, ihren Horizont zu erweitern, ihre Partizipation zu fördern und sie zu sozialem Engagement aufzufordern, insbesondere indem sie sie ermutigt, kritisch und kreativ auf ihre Erfahrungen und die Welt um sie herum zu reagieren.
4. Sie behandelt junge Menschen mit Respekt, schätzt jeden Einzelnen und seine Unterschiede und fördert die Akzeptanz und das Verständnis für andere, während sie unterdrückerische Verhaltensweisen und Ideen in Frage stellt.
5. Sie respektiert und schätzt die individuellen Unterschiede, indem sie den Glauben der jungen Menschen an sich selbst und ihre Fähigkeit, zu wachsen und sich zu verändern, durch ein unterstützendes Gruppenumfeld fördert und stärkt.
6. Sie erkennt die breiteren Netzwerke von Gleichaltrigen, Gemeinschaften, Familien und Kulturen, die für junge Menschen wichtig sind, an und geht aktiv auf sie ein. Weiteres versucht die Jugendarbeit, durch diese Netzwerke jungen Menschen zu helfen, stärkere Beziehungen und kollektive Identitäten zu erreichen, indem sie die soziale, schulische und persönliche Entwicklung der Menschen fördert.
7. Sie arbeitet partnerschaftlich mit jungen Menschen und anderen Einrichtungen zusammen, die zur Förderung junger Menschen beitragen.
8. Sie erkennt den jungen Menschen als Partner in einem Lernprozess an, der die formale Bildung ergänzt und seinen Zugang zu Lernmöglichkeiten fördert.
9. Es geht darum, wie sich junge Menschen fühlen, und nicht nur darum, was sie wissen und können.
10. Es geht darum, die Stimme junger Menschen zu fördern und zu stärken, sie zu ermutigen und in die Lage zu versetzen, das Umfeld, in dem sie leben, zu beeinflussen und ihre Werte, Überzeugungen, Ideen und Themen zu erkunden.

Der Wert der Sozialarbeit

1. Dienstleistung

Die Stärkung von Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften ist ein vorrangiges Ziel aller Sozialarbeiter. Dienstleistung ist der Wert, von dem alle anderen Werte der Sozialarbeit ausgehen.

2. Soziale Gerechtigkeit

Sozialarbeiter/innen setzen sich für die Unterdrückten, die Ausgegrenzten und alle, die ihrer Stimme Gehör verschaffen müssen, ein.

3. Würde und Wert der Person

Die Sozialarbeiter/innen sind sich der individuellen Unterschiede im Denken und Verhalten sowie der kulturellen und ethnischen Vielfalt bewusst.

4. Bedeutung der menschlichen Beziehungen

Sozialarbeiter/innen bringen Menschen, die Hilfe benötigen, mit Organisationen und Einzelpersonen zusammen, die die entsprechende Hilfe leisten können.

5. Integrität

Um diese Beziehungen zu erleichtern und andere zu befähigen, ihr Leben zu verbessern, müssen Sozialarbeiter/innen so handeln, dass sie Vertrauen schaffen. Jede/r muss sich ständig der Mission, der Werte und der ethischen Grundsätze und Standards des Berufsstandes bewusst sein und die Klientel ein gutes Beispiel für diese Komponenten geben.

6. Kompetenzen

Professionelle Sozialarbeiter/innen verfügen häufig über einen Hochschulabschluss in Sozialarbeit, aber ein großer Teil ihres Wissens stammt aus der praktischen Arbeit.

Der Wert von Beratung und Psychotherapie

1. Berater/in und Klient/in begegnen sich in einer symmetrischen Beziehung als Gleichberechtigte.
2. Jede Person muss in ihrem eigenen Wertesystem verstanden werden.
3. Die Bedeutung von Symptomen muss in ihrem jeweiligen sozialen und kulturellen Kontext verstanden werden.
4. Die Beraterin / der Berater begegnet die Klientel mit authentischem Interesse, bedingungsloser Wertschätzung und mit einer einfühlsamen, nicht wertenden Haltung.
5. Die Wiederherstellung der Selbstwirksamkeit, des Sinns und des Zugangs zu den eigenen Ressourcen stehen im Vordergrund des Beratungsprozesses.

Der Wert der Berufsberatung

1. Kommunikationsfähigkeiten
2. Akzeptanz
3. Diskretion
4. Einfühlungsvermögen
5. Problemlösungsfähigkeiten
2. Persönliche Qualitäten
3. Flexibilität
4. Kompetenz in mehreren Kulturen

5. Interesse, anderen zu helfen

Der Beurteilungs-, Planungs- und Überprüfungsprozess kann von den Dienstleistungsnutzern auch negativ erlebt werden, da immer wieder dieselben persönlichen Fragen gestellt werden, was ermüdend ist und negative und traumatische Erfahrungen verstärken kann. Im Gegensatz dazu bietet die Verwendung von Symbolen und Metaphern zur Erforschung von Themen aus einer Vielzahl von Perspektiven eine größere Chance, herauszufinden, was möglich ist, und führt zu einer positiveren Erfahrung.

Darüber hinaus kann die Teilnahme an der Intervention bei jungen Menschen im Allgemeinen die Entwicklung persönlicher Einsichten und des Bewusstseins unterstützen, was zu einer Vorarbeit vor der Inanspruchnahme von formeller Beratung und Psychotherapie beitragen könnte.

Das Potenzial der EJO4YOUTH-Methode wurde bei den folgenden jungen Menschen bestätigt:

- Menschen, die Schwierigkeiten haben, ihre Ziele zu formulieren
- mit Verhaltensauffälligkeiten
- die von der Regelschule ausgeschlossen sind und bei denen die Gefahr besteht, dass sie ausgeschlossen werden;
- mit Kommunikationsfragen und -problemen, geringen Lese- und Schreibkenntnissen, Legasthenie
- junge Straftäter
- Trauerarbeit mit Kindern und jungen Menschen
- Personen, die in der Mentorenarbeit tätig sind
- Menschen, die Trauma/Missbrauch erlebt haben
- junge Menschen in einem unterstützenden Umfeld

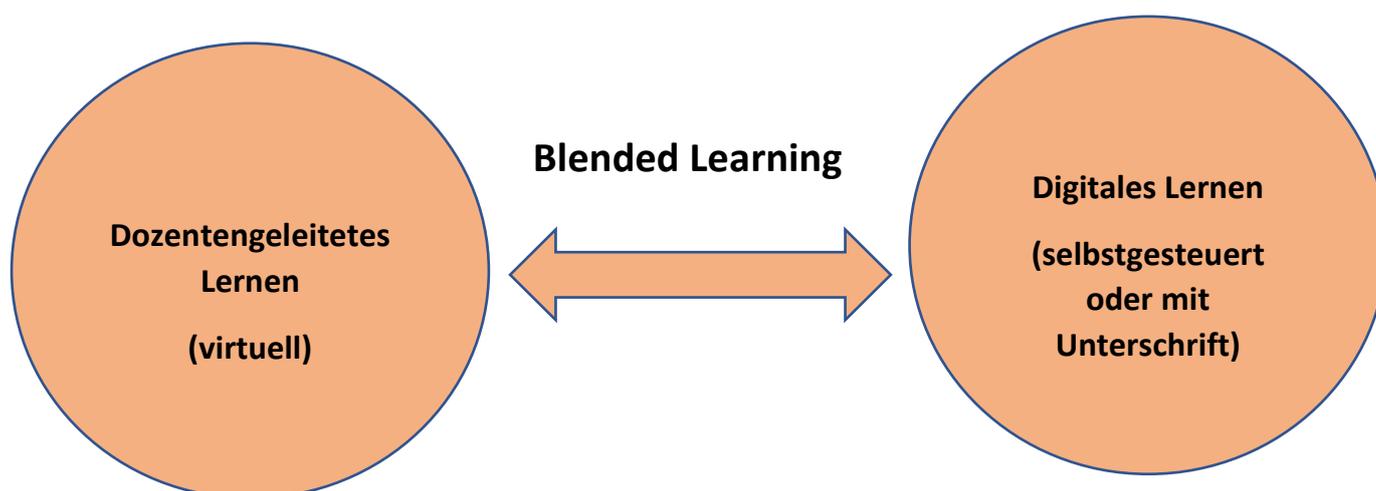
Die Projektlogik und die theoretische Grundlage, auf der die Methode beruht, müssen geklärt werden. Erforderlich sind eine klare Vorstellung vom Programm, eine umfassende Schulung, die Rolle der Praktiker und der Zweck der Gruppe, die Anzahl der Sitzungen und die Dauer der Sitzungen. Es bedarf aber auch klarer Leitlinien, wie die Projektmethodik funktioniert und wie sie von den Praktikern angepasst werden kann.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, wurde von einigen Organisationen gefordert, dass die Logik und die theoretische Methode geklärt werden müssen. Dies könnte auch Überlegungen zu einer Erklärung über den Nutzen und den Wert der Projektmethode beinhalten. Es wurde auch ein klares Verständnis des Ausbildungsprogramms, der umfassenden Ausbildung, der Rolle der Praktiker und des Zwecks der Gruppe gefordert. Es sollte geklärt werden, ob sich der Prozess über mehrere Sitzungen erstreckt und wie lange die Sitzungen dauern.

3. Blended-Learning Methodik

3.1. Einführung in die Blended-Learning Methodik

Blended-Learning ist ein Ansatz, der innovative Bildungslösungen durch eine effektive Mischung aus traditionellem Unterricht und Online-Lernaktivitäten für Lehrkräfte, Ausbilder und Studierende bietet. Das Konzept des Blended-Learning beruht auf der Idee, dass Lernen nicht nur ein einmaliges Ereignis ist, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Das EJO4YOUTH-Projekt verwendet die Blended-Learning-Methode, die sich auf die Entwicklung von Kompetenzen für Fachleute konzentriert, die Berufsberatung anbieten, mit Jugendlichen arbeiten und sie zertifizieren.



3.2. Die Merkmale und Vorteile des Blended-Learning Ansatzes

Blended-Learning-Modelle basieren in der Regel auf einer Kombination aus Präsenzunterricht, lehrergeleiteten Online-Modulen und selbstgesteuertem Lernen. Die Lernenden können an einer Kombination aus Selbststudium, lernen in kleinen Gruppen und Unterricht in der ganzen Klasse teilnehmen, egal ob online oder vor Ort. Häufig wird es in einer Situation eingesetzt, in der einzelne Lernende oder kleine Gruppen zwischen den verschiedenen Lernkonfigurationen wechseln, entweder auf eigene Faust oder nach einem vorgegebenen Zeitplan.

Die Vorteile des Blended-Learning-Ansatzes sind im Folgenden aufgeführt.



Unterschiedliche Menschen lernen unterschiedliche Dinge auf unterschiedliche Weise.

-  Die Lernenden können das Tempo ihres Lernens selbst bestimmen.
-  Geben Sie den Lernenden die vollständige Kontrolle über ihr Lernen.
-  Blended-Learning ist modular und skalierbar.
-  Bietet die Möglichkeit, ein Flipped-Classroom-Schulungsmodell zu erproben.
-  Für die Lehrkräfte ist es einfacher zu sehen, wie die Lernenden vorankommen.
-  Es stärkt die Soft Skills der Teilnehmer.

4. Kompetenzen für den professionellen Counsellor

4.1. Ehtikkodex des Instituts für Berufsentwicklung (CDI)

Der Ethikkodex wird dazu dienen, die Grenzen und die Arbeitspraxis von Berufsberatern festzulegen, und eine Reihe von Elementen sollte bei der Integration der EJO4YOUTH-Methode in die Arbeitspraxis beachtet werden.

Der Ethikkodex inkludiert:

-  Erreichbarkeit
-  Gleichstellung
-  Selbstständigkeit
-  Kompetenz

-  Vertraulichkeit
-  Kontinuierliche berufliche Entwicklung Rechenschaftspflicht
-  Sorgfaltspflicht - gegenüber Kunden, Kollegen, Organisationen und sich selbst
-  Unparteilichkeit
-  Transparenz
-  Trustworthiness

Zu den Fragen, die sich aus vernetzten Vermittlungsmodellen ergeben, gehört die Notwendigkeit, die spezifischen Mindestkompetenzen zu ermitteln, die für jede Art der Kundeninteraktion erforderlich sind, sowie Mechanismen, mit denen sich effektiv feststellen lässt, inwieweit diese Kompetenzen bereits vorhanden sind (z. B. durch andere Berufsausbildungen) oder welche Ausbildung zu ihrer Entwicklung erforderlich ist. Wo auch immer eine Ausbildung angeboten wird, ob akkreditiert oder nicht, sollte sie früheres Lernen und Erfahrung als Grundlage für die weitere Entwicklung anerkennen.

Dezentralisierte und verstreute Durchführungssysteme werfen auch die Frage auf, wie die berufliche Weiterentwicklung derjenigen ermöglicht werden kann, deren nicht-formale Durchführungserfahrungen zu einem Interesse an einer formaleren beruflichen Rolle in der Berufsberatung führen.

Ihre Vorerfahrungen und ihr Lernen sollten auf ihrem Weg zur weiteren Qualifikation anerkannt werden. Diese Forderung ist integraler Bestandteil der Bologna- und Kopenhagen-Prozesse, die einen Rahmen für die Anerkennung von Leistungen in der Berufs- und Hochschulbildung schaffen. Die Anerkennung früherer Erfahrungen und Lernerfahrungen (APEL) kann durch Kompetenzrahmen erleichtert werden, wie sie in diesem Projekt entwickelt wurden und die die Schlüsselaufgaben und -kompetenzen von Berufsberatern aufzeigen.

4.2. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF)

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, dessen Ziel es ist, Qualifikationen über verschiedene Länder und Systeme hinweg besser lesbar und verständlich zu machen. Der EQR deckt Qualifikationen auf allen Ebenen und in allen Teilsystemen der allgemeinen und beruflichen Bildung ab und bietet einen umfassenden Überblick über die Qualifikationen in den 38 europäischen Ländern, die derzeit

an seiner Umsetzung beteiligt sind. In enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission bietet das Cedefop analytische und koordinierende Unterstützung bei der Umsetzung des EQR und führt mehrere vergleichende Studien und Analysen zu Fragen der Umsetzung des Rahmens auf EU-, nationaler und sektoraler Ebene durch.

Beschreibung der acht EQR-Niveaus

Stufe 1 - Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Allgemeine Grundkenntnisse	Grundlegende Fähigkeiten zur Ausführung einfacher Aufgaben	Arbeit oder Studium unter direkter Aufsicht in einem strukturierten Kontext

Stufe 2 – Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Grundlegende Sachkenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich	Grundlegende kognitive und praktische Fähigkeiten, die erforderlich sind, um relevante Informationen zur Ausführung von Aufgaben zu nutzen und Routineprobleme mit Hilfe einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeit oder Studium unter Aufsicht mit einer gewissen Selbstständigkeit

Stufe 3 - Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Kenntnis von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Konzepten in einem Arbeits- oder Studienbereich	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen, indem	Verantwortung für die Erledigung von Aufgaben bei der Arbeit oder im Studium übernehmen; bei der Lösung von Problemen

	grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewendet werden	das eigene Verhalten den Umständen anpassen
--	--	---

Stufe 4 – Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Faktenwissen und theoretisches Wissen in breiten Zusammenhängen innerhalb eines Arbeits- oder Studienbereichs	eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezifische Probleme in einem Arbeits- oder Studienbereich zu finden	Selbstmanagement im Rahmen von Arbeits- oder Studienkontexten, die in der Regel vorhersehbar sind, sich aber ändern können; die Routinearbeit anderer beaufsichtigen und eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung von Arbeits- oder Studienaktivitäten übernehmen

Stufe 5 - Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Umfassende, fachspezifische, sachliche und theoretische Kenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich und ein Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln	Management und Aufsicht in Arbeits- oder Studienkontexten, in denen es unvorhersehbare Veränderungen gibt; Überprüfung und Weiterentwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer

Stufe 6 - Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich, die ein kritisches Verständnis von Theorien und Grundsätzen beinhalten	Fortgeschrittene Fähigkeiten zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem bestimmten Arbeits- oder Studienbereich, die von Beherrschung und Innovation zeugen	Komplexe technische oder berufliche Aktivitäten oder Projekte leiten und Verantwortung für die Entscheidungsfindung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Studienkontexten übernehmen; Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen übernehmen

Stufe 7 – Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Hochspezialisiertes Wissen, das in einem Arbeits- oder Studienbereich zum Teil an der Spitze des Wissens steht, als Grundlage für originelles Denken und/oder Forschung Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	Spezialisierte Problemlösungsfähigkeiten, die in der Forschung und/oder Innovation erforderlich sind, um neue Kenntnisse und Verfahren zu entwickeln und Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren	Verwaltung und Umgestaltung von Arbeits- oder Studienkontexten, die komplex und unvorhersehbar sind und neue strategische Ansätze erfordern; Übernahme von Verantwortung für den Beitrag zu beruflichem Wissen und beruflicher Praxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams

Stufe 8 - Lernergebnisse

Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
Wissen an der äußersten Grenze eines Arbeits- oder Studienbereichs und an der Schnittstelle zwischen Bereichen	Die fortschrittlichsten und spezialisiertesten Fähigkeiten und Techniken, einschließlich Synthese und Bewertung, die erforderlich sind, um kritische Probleme in Forschung und/oder Innovation zu lösen und bestehendes Wissen oder berufliche Praxis zu erweitern und neu zu definieren	Nachweis erheblicher Autorität, Innovation, Autonomie, wissenschaftlicher und beruflicher Integrität und eines nachhaltigen Engagements für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse an der Spitze von Arbeits- oder Studienkontexten einschließlich Forschung

4.3. Verhaltensindikatoren

Verhaltensindikatoren stellen den beobachtbaren Output einer Kompetenz dar. Im Folgenden werden Verhaltensindikatoren für jede Kompetenz in jedem Kompetenzcluster vorgestellt.

1. Ethische Kompetenzen

1.1. Vertraulich

- Schutz und Sicherheit aller Informationen, die mit der Klientin/dem Klienten und dem Beratungsprozess in Verbindung stehen.
- Die Klientin/den Klienten vertraulich zu informieren und ihre/seine Privatsphäre zu schützen.

1.2. Integrität

- Ein hohes Maß an Ehrlichkeit gegenüber der Klientin/dem Klienten zu jedem Zeitpunkt des Beratungsprozesses und in allen Aspekten der Arbeit der beratenden Person zu wahren.
- Auf Interessenkonflikte zu achten.
- Der Klientin/dem Klienten gegenüber und während des Beratungsprozesses kohärent und konsequent zu sein.
- Schwierige Entscheidungen zu treffen und echte Optionen und Konsequenzen zu kommunizieren.

1.3. Respekt

- Die Würde, Rechte und Grenzen zu berücksichtigen.
- Das Recht der Klientin/des Klienten anzuerkennen, selbst zu entscheiden, welche Informationen er zu jedem Zeitpunkt des Prozesses mitteilen möchte.
- Die Geschlechtsidentität, die Rasse, die ethnische Zugehörigkeit, die nationale Herkunft, die Religion, die sexuelle Orientierung, die (Un-)Fähigkeiten, die Sprache, das Alter, die kulturellen, sozio-ökonomischen oder sonstigen individuellen Faktoren voll zu respektieren.
- Die Optionen der Klientin/des Klienten zu respektieren.

1.4. Vertrauenswürdiges Verhältnis zur Vertrauenswürdigkeit

- Der Klientin/den Klienten alle Informationen über den Beratungsprozess und die Methoden zur Verfügung zu stellen.
- Eine vertrauensvolle Beziehung zur beratenden Person und eine offene und geradlinige Kommunikation aufzubauen.
- Die Klientin/den Klienten vor Beginn des Prozesses darüber zu informieren, dass sie/er die Teilnahme an der Beratung jederzeit widerrufen kann.
- Sicherstellen, dass die Klientin/der Klient die Beratungsbeziehung als einen sicheren und verlässlichen Rahmen empfindet.

- Personen zu ermutigen, etwaige Bedenken bezüglich des Beratungsprozesses zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu äußern, diese sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls zu versuchen, sie zu lösen.

1.5. Berufliche Verantwortung

- Um einen Beratungsprozess nur nach informierter Zustimmung zu beginnen, die frei von Zwang oder Druck ist (im Falle eines Kindes/Minderjährige/n eine informierte Zustimmung der Eltern oder des Vormunds).
- Den Beratungsprozess zu beenden, wenn das Ziel der Intervention erreicht ist oder nicht erwartet wird, dass es durch die Projektintervention erreicht werden kann.
- Sich zu ständigem Lernen und dem Streben nach guten Leistungen zu verpflichten.
- Sicherstellen, dass man innerhalb der Grenzen der eigenen Kompetenz und des eigenen Fachwissens arbeitet.
- Sich mit anderen Fachleuten und Institutionen zu beraten, auf sie zu verweisen oder mit ihnen zusammenzuarbeiten, soweit dies im Interesse der Kunden erforderlich ist.
- Persönliche Einschränkungen oder Umstände zu erkennen, die die Beratungspraxis oder eine berufliche Beziehung beeinträchtigen, mit ihr in Konflikt geraten oder sie stören können.
- Den Projektprozess nur dann professionell zu entwickeln, wenn er zertifiziert ist (Ausbildung und Erfahrung).

2. Erleichternde Kompetenzen

2.1. Systemisch-orientiert

- Die Klientin/den Klienten ganzheitlich zu betrachten (die ganze Person).

- Das Ziel der Klientin/des Klienten ganzheitlich betrachten.
- Lösungen und Aktionspläne aus einer ganzheitlichen Perspektive zu betrachten.

2.2. Entwicklungsorientiert

- Kontinuierliches Lernen, Veränderung und Entwicklung als Grundüberzeugung annehmen; Die Zukunftsperspektive fördern.
- Den Glauben an Möglichkeiten der Veränderung und Entwicklung zu fördern.

2.3. Personenzentriert

- Die Interessen, Werte und die Selbstbestimmung der Klientin/des Klienten immer als Hauptelement des Beratungsprozesses zu betrachten.
- Die Klientin/den Klienten als Eigentümer seines eigenen Entwicklungsprozesses zu stärken.
- Die Würde der Person stets zu stärken.

2.4. Aktives Zuhören

- Auf die gesamte (verbale und nonverbale) Kommunikation zu achten.
- Um Klärung bitten, um ein vollständiges Verständnis jeder Botschaft zu gewährleisten.
- Ein (verbales und/oder nonverbales) Feedback an die Klientin/den Klienten zu geben.
- Einfühlungsvermögen in den Inhalt und das Format (Emotionen) der Nachricht.

2.5. Wertschätzung

- Alle Informationen berücksichtigen und wertschätzen.
- Die Sichtweise zu akzeptieren.

- Positive Elemente hervorheben und verstärken.

2.6. Ressourcenbasierte Sicht

- Die Klientin/den Klienten bei der Identifizierung ihrer Ressourcen zu unterstützen.
- Die Klientinnen und Klienten dabei unterstützen, ihre Ressourcen zu schätzen.
- Der Klientin/den Klienten zu helfen, sich vorzustellen, wie sie ihre Ressourcen mobilisieren können.

2.7. Lösungsorientiert

- Den Beratungsprozess konsequent auf ein positives Ergebnis für die Klientin/den Klienten auszurichten.
- Den Klienten/die Klienten dabei unterstützen, sich den eigenen Herausforderungen zu stellen.
- Die Resilienz der Klientinnen und Klienten zu fördern
- Die positive Einstellung der Klientinnen und Klienten im Umgang mit Situationen zu verbessern.

3. Symbolarbeitskompetenzen

3.1. Engagement

- Die symbolische Arbeit als ein Schlüsselinstrument für die Beratungspraxis zu begreifen.
- Das Engagement der Klientin/des Klienten in der symbolischen Arbeit zu erleichtern.

3.2. Symbolische Sprache

- Symbole als Schlüsselinstrument zur Verbesserung der Kommunikation in der Beratungspraxis zu verwenden;

- Die Klientin/den Klienten den Gebrauch von Symbolen und symbolischer Sprache zu erleichtern;
- Auf die Botschaften in der symbolischen Kommunikation der Klientin/des Klienten zu achten:
- Die Grenzen der Symbolsprache der Klientin/des Klienten zu respektieren.

4. EJO4YOUTH technische Kompetenzen

4.1. Prozessmanagement

- Die Methode als Rahmen für den Beratungsprozess zu verwenden; ▪ Die Ressourcen der Projektmethode anzupassen, um jeden Beratungsprozess zu verbessern.
- Im Rahmen des Beratungsprozesses die Schritte der Methode zu befolgen.
- Das Peer-Buddy-System zu mobilisieren, wann immer es angemessen ist und den Beratungsprozess unterstützt.

4.2. Instrumentalkenntnisse

- Das für den jeweiligen Zweck und Kontext am besten geeignete Werkzeug auszuwählen; ▪ jedes Werkzeug richtig einzusetzen.

5. Nationales Bildungssystem und Akkreditierung

5.1. Österreich

Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist ein Instrument zur Abbildung von Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems. Ziel ist es, ein Transparenzinstrument zur Verfügung zu stellen, dass die Orientierung innerhalb des österreichischen Bildungssystems erleichtert und die Vergleichbarkeit und Verständlichkeit österreichischer Qualifikationen in Europa unterstützt.

Ziel des NQR-Gesetzes ist es, mit dem Nationalen Qualifikationsrahmen ein Instrument zur Förderung der Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und Europa zu schaffen und das lebenslange Lernen, das formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst, zu fördern.

Bei der weiteren Umsetzung des NQR können sowohl Qualifikationen, die im Rahmen einer formalen Ausbildung erworben wurden, als auch Qualifikationen, die außerhalb des formalen Qualifikationssystems erworben wurden (z.B. durch Berufs- und Erwachsenenbildung), einem der acht Niveaus zugeordnet werden. Langfristig werden alle im NQR enthaltenen Qualifikationen auch durch Validierung erworben werden können. Der Schwerpunkt auf den Lernergebnissen ist das Bindeglied zwischen NQR und Validierung.

NQR-Servicestellen sind qualitätssichernde sektorale Stellen zwischen Anbietern non-formaler Qualifikationen und der Koordinationsstelle für den NQR in Österreich. Der Grund für die Einrichtung solcher Stellen liegt in der Vielfalt der non-formalen Qualifizierungsangebote in der Erwachsenenbildung, der Weiterbildung und der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie in der großen Freiheit bei der Gestaltung dieser Angebote. Die NQR-Stellen haben zwei zentrale Aufgaben: Zum einen sollen sie im Zuordnungsprozess eine Bewertungsfunktion im Hinblick auf die NQR-Kompatibilität der jeweiligen Qualifikation und die Angemessenheit des Zuordnungsvorschlags wahrnehmen, zum anderen sollen sie die Qualifikationsanbieter bei der Erstellung eines Zuordnungsantrags unterstützen.

Konkret bieten die NQR-Servicestellen neben einer kostenlosen Erstberatung verschiedene Leistungspakete an - vom Basispaket (Prüfung des Zuordnungsantrags) bis zum Entwicklungspaket (Weiterentwicklung der Qualifikation zur Herstellung der NQR-Kompatibilität).

NQR-Servicestelle im ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft):

Es gibt verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit der NQR-Servicestelle am ibw. Art und Umfang der Zusammenarbeit richten sich nach den Wünschen des Qualifizierungsanbieters und dem Grad der NQR-Kompatibilität der Qualifizierung.

Wird das EJO4YOUTH for Youth Training von einer österreichischen Volluniversität oder Fachhochschule im Rahmen eines bestehenden Bachelor- oder Masterstudiums angeboten, kann es (als Teil des Studiums) nach dem ECTS-System anerkannt werden. Da das gesamte Trainingsprogramm (Selbststudium, Online-Lernen, Präsenzveranstaltungen und Transfer in die Praxis) mindestens 140 Stunden umfasst, kann es mit 5 ECTS-Punkten anerkannt werden.

5.2. Ungarn

Seit der Wende ist eine landesweit einheitliche Entwicklung der Berufsberatung nicht mehr zu beobachten. Anfang der 80er Jahre wurden die unabhängigen Berufsberatungsinstitute in den pädagogischen Instituten der Bezirke

zusammengelegt, und die Zahl der Personen, die spezialisierte Aufgaben wahrnehmen, ging zurück. Die professionelle Ausrichtung der Arbeitsorganisation, die Anfang der 90er Jahre gegründet wurde, entsprach jedoch den Zielen der zeitgenössischen Entwicklungen, vor allem den Programmen der Weltbank. Ab 1993 begann die Entwicklung von Arbeitsvermittlungsclubs, Berufsinformationsberatern, gefolgt von arbeitspsychologischen Fachdiensten auf Kreisebene und unabhängiger Berufsausbildung - unter anderem mit der Anpassung amerikanischer, kanadischer, deutscher und schwedischer Instrumente. (Hegyi-Halmos 2018)

Im System der öffentlichen Bildung stellte das erste nationale Kerncurriculum die Berufsberatung als eigenständigen Bereich dar, aber ab Anfang der 2000er Jahre verlangsamte sich die Entwicklungsarbeit. Obwohl drei regionale Phare-Entwicklungen unter der Leitung der Komitats Arbeitsämter durchgeführt wurden, blieb die Bereitstellung der Berufsberatungsaufgabe ohne einen entschiedenen Spießrutenlauf.

Im Einklang mit dem Aufkommen der Ideologie des lebenslangen Lernens (LLL) in der Europäischen Union und dem Ziel, eine wissensbasierte, wettbewerbsfähige Gesellschaft zu schaffen, wurde die Aufgabe der Berufsberatung wieder eingeführt. Die neue Tätigkeit, die die früheren Teilaufgaben umfasst, ist die lebensbegleitende Beratung. Im Jahr 2007 stellte die ungarische Regierung diese neue Entwicklungsaufgabe im Rahmen des Operationellen Programms zur sozialen Erneuerung (TÁMOP) vor, indem sie sie dem Büro für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in der Abteilung des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Arbeit zuordnete. (Pirisi 2009)

Ab 2010 kamen diese Änderungen jedoch zum Stillstand, und der nationale Kernlehrplan wurde ersetzt, wobei der neue Lehrplan die Berufsberatung nicht als wichtig genug erachtete, um ein wesentlicher Bestandteil davon zu sein. Die zuvor empfohlenen 40-74 Unterrichtsstunden pro Jahr (Magyar Közlöny - Ungarisches Amtsblatt 2001/28/II.) wurden auf 10-12 reduziert, und es bleibt meist bei Betriebsbesichtigungen oder Informationsaustausch, anstatt eine echte Ressourcenerhebung zu sein. (In Berufsschulen gibt es überhaupt keine Unterrichtsstunden für dieses Thema.) Es bleibt keine Zeit für die Bewertung der persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen und für ein entsprechendes Feedback. (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

In einigen Schulen sind die Lehrer aktiver und übernehmen die Aufgabe, ihren Schülern zu helfen, und in einigen wenigen Schulen gibt es ein Peer-Beratungssystem. Es besteht die Möglichkeit, sich an den Pädagogischen Fachdienst zu wenden, der jedoch personell unterbesetzt und überlastet ist, da er mehrere andere Aufgaben hat. Es gibt kein Trägerberatungsnetzwerk oder eine Dachorganisation.

"In Ungarn sind Berufsberatung, Selbstmanagement und Berufsbetreuung als pädagogische Aufgaben und Maßnahmen noch nicht in die Bildungspolitik und die

pädagogische Arbeit integriert worden. Im öffentlichen Bildungswesen stellt sich dieser Bereich im Wesentlichen als eine optional zugängliche pädagogische Dienstleistung außerhalb des Schulalltags dar, die von einer im Vergleich zum Kreis der zu betreuenden Schüler, ja der Gesamtheit der Schüler, geringen Anzahl externer Fachkräfte (Mitarbeiter der pädagogischen Dienste) durchgeführt wird, die nicht unbedingt über die speziellen Qualifikationen hierfür verfügen und im Vergleich zum Umfang der Aufgabe einen geringen Zeitrahmen und Ressourcen für ihre Arbeit haben." (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

Junge Menschen können sich an ein staatlich finanziertes Online-Portal wenden (<https://palyaorientacio.nive.hu>), das kostenlose Tests zur Selbsteinschätzung, Vorschläge für relevante Veranstaltungen und Seiten für Eltern enthält. Über dieses Portal können die Jugendlichen auch mit Experten in Kontakt treten, meist auf eine persönlich finanzierte Weise. Dieses Portal ist hauptsächlich für die berufliche Bildung gedacht. In berufsbildenden Schulen gibt es mehr Beratungsangebote, da sie vom Staat unterstützt werden, aber in nicht berufsbildenden Gymnasien (so genannte Gymnasien, technisch gesehen Gymnasien ohne Berufsausbildung) werden sie nicht finanziert und sind daher nicht verfügbar.

Andererseits verlangt die geltende Gesetzgebung [110/2012. (Vi. 4.) Regierungsverordnung], dass die Schule den Schülern ein umfassendes, altersgerechtes Bild von der Arbeitswelt vermittelt. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, Bedingungen und Aufgaben zu schaffen, die es den Schülern ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu erproben, sich mit Interessensgebieten auseinanderzusetzen, den passenden Beruf und die passende Laufbahn zu wählen und die notwendigen Fertigkeiten zu erlernen. Es ist wichtig, dass diese Tätigkeit nicht nur aus einem einfachen, frontalen Informationstransfer besteht: neben dem relativ geringen lexikalischen Standardwissen erfordert sie vor allem die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Schüler. (ZSZC Segédlet) Dennoch: "Berufsorientierungswissen taucht in der Regel in der Grundausbildung von Lehrern überhaupt nicht und in späteren Teilen der Lehrerausbildung kaum auf." (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

5.3. Spanien

Im Jahr 2008 wurde das Europäische Qualifikationsnetzwerk eingerichtet, "ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, der die Verknüpfung der Qualifikationen der Mitgliedstaaten ermöglicht und die Mitgliedstaaten auffordert, ihre eigenen nationalen Qualifikationsrahmen zu schaffen" (EURYDICE, 2020). Innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens hat die spanische Regierung 2009 die Entwicklung eines eigenen - Marco Español de Cualificaciones (MECU) - in Auftrag gegeben. Der Rahmen umfasst "Qualifikationen, die im Rahmen der

Pflichtschulbildung, der postsekundären Bildung und der Hochschulbildung erworben wurden, und wird die Validierung nichtformaler und informeller Lernprozesse integrieren" (Cedefop, 2017). Es gibt acht NQR-Niveaus und sie basieren auf den Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR).

- Stufe 1. Die erste Stufe entspricht dem Abschluss der Primarstufe, die bis zum Alter von 12 Jahren geht.
- Stufe 2. Ein Zertifikat für den Abschluss der zweijährigen obligatorischen Sekundarschulbildung und ein Zertifikat für die Berufsausbildung für Schüler mit besonderen Bedürfnissen.
- Stufe 3. Dieses Niveau hat zwei Unterniveaus.
 - o 3A. umfasst ein Zertifikat für den Abschluss der obligatorischen Sekundarschulbildung (4 Jahre) und ein Zertifikat als Basic VET Technician.
 - o 3B. ist für Berufszertifikate, die den Schülern keinen Zugang zu Programmen des Niveaus 4 ermöglichen.
- Stufe 4. Es hat drei Unterstufen.
 - o 4A. Zertifikat für Bachillerato (Baccalaureat), Intermediate VET Technician, und Professional Music, Dance, Plastic Arts and Design and Sports Technician.
 - o 4B. ist für Berufszertifikate, die keinen Zugang zu Programmen der Stufe 5 ermöglichen.
 - o 4C. umfasst Studiengänge mit akademischer und beruflicher Gültigkeit, für die Sie den Abschluss 4A benötigen.
- Stufe 5. Es hat drei Unterstufen.
 - o 5A. Zertifikat für Techniker in der höheren Berufsbildung, und Professional Plastic Arts und Design und Sporttechniker.
 - o 5B. Sie umfasst Berufszertifikate, die den Schülern nicht den Zugang zu den Zugang zu Programmen der Stufe 6 ermöglichen.
 - o 5C. umfasst Studiengänge mit akademischer und beruflicher Gültigkeit, für die Sie den Abschluss 5A benötigen.
- Stufe 6. Ein Zertifikat für einen Bachelor-Abschluss.
- Stufe 7. Ein Zertifikat für einen Master-Abschluss.
- Stufe 8. Ein Zertifikat für ein Doktoratsstudium.

Auf nationaler Ebene ist das Instituto Nacional de las Cualificaciones (Nationales Institut für Qualifikationen - INCUAL) "in aktiver Zusammenarbeit mit den Akteuren der Berufsbildung für die Definition, Erstellung und Aktualisierung des Nationalen Katalogs

beruflicher Standards - CNCP und der entsprechenden Lerneinheiten und Lernmodule zuständig" (Sancha & Gutiérrez, 2016: 41). Dieser Katalog bewertet und zertifiziert berufliche Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung und nicht-formale Bildung erworben wurden. Die Aufgabe des IN-CUAL besteht darin, die Ziele des Nationalen Systems für Qualifikationen und Berufsbildung (Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional) zu erreichen.

Die Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Nationale Agentur für Qualitätsbewertung und Akkreditierung - ANECA) ist von der spanischen Regierung beauftragt, durch externe Qualitätssicherung zur Verbesserung des spanischen Bildungssystems beizutragen. Sie tut dies durch Bewertung, Zertifizierung und Akkreditierung. Die ANECA hilft Arbeitnehmern dabei, die erforderlichen Erfahrungszertifikate zum Nachweis ihrer beruflichen Kompetenzen zu erhalten.

5.4. Türkei

In Europa wurde die Empfehlung "Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen" 2008 vom Europäischen Parlament und dem Europarat angenommen. 36 teilnehmende Länder, die entweder EU-Mitgliedstaaten oder Beitrittskandidaten sind, haben ihre nationalen Qualifikationsrahmen entwickelt oder sind gerade dabei, sie zu entwickeln.

Der Türkische Qualifikationsrahmen (TQR) wurde als eine einzige integrierte Struktur konzipiert, die eine Klassifizierung der türkischen Qualifikationen ermöglicht und alle qualitätsgesicherten Qualifikationen umfasst, die in allen Bildungs- und Ausbildungsprogrammen - einschließlich der Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung - erworben wurden, sowie diejenigen, die durch andere Lernmittel erworben wurden. Der TQR umfasst in erster Linie Qualifikationen, die unter dem Mandat des Bildungsministeriums (MoNE) vergeben werden, Qualifikationen, die unter dem Mandat der Behörde für berufliche Qualifikationen (VQA) vergeben werden, und Hochschulqualifikationen, die unter der Koordinierung und Aufsicht des Rates für Hochschulbildung (CoHE) vergeben werden; mit der Zeit wird er auch andere Qualifikationen umfassen, die unter dem Mandat bestimmter zuständiger Stellen vergeben werden. Viele berufliche Qualifikationen, die auf dem türkischen Arbeitsmarkt vorhanden sind und benötigt werden, werden vom TQR abgedeckt. Der TQR besteht aus den Qualifikationssystemen von MoNE und VQA sowie dem türkischen Qualifikationsrahmen für die Hochschulbildung (TQFHE).

Mit dem Türkischen Qualifikationsrahmen wird das Ziel verfolgt, die im türkischen System vorhandenen Qualifikationen in einen übergreifenden Rahmen zu integrieren,



die Qualität der Qualifikationen zu verbessern, das lebenslange Lernen zu fördern und systematisch zu unterstützen, die nationale und internationale Transparenz sowie die Anerkennung zu maximieren und allen Menschen in der Gesellschaft Chancen zu eröffnen.

Gemäß Artikel 23 des Gesetzes Nr. 5544 werden die Verfahren zur Vorbereitung, Entwicklung und Aktualisierung des türkischen Qualifikationsrahmens sowie die Festlegung von Kriterien zur Qualitätssicherung der Qualifikationen vom VQA durchgeführt. Im Rahmen dieses Artikels wurde die Einrichtung und Arbeitsweise von Beratungs-, Entscheidungs- und Umsetzungseinheiten wie Vorstand, Kommission und Arbeitsgruppen, die sich aus MoNE, CoHE, VQA und relevanten Institutionen zusammensetzen, geregelt.

Die Einzelheiten der Aufgaben und der Koordinationsfunktion des VQA bei der Entwicklung und Umsetzung des TQR sind in der TQR-Verordnung festgelegt. Damit der TQR wie beabsichtigt umgesetzt und als Ganzes realisiert werden kann, müssen jedoch alle Beteiligten den TQR verinnerlichen und sich in einem gewissen Umfang am Umsetzungsprozess beteiligen und Beiträge leisten. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Zusammenarbeit zwischen den relevanten Institutionen und Gremien aufzubauen, damit der TQR-Entwurf akzeptiert, in das System der allgemeinen und beruflichen Bildung implementiert und auf nachhaltige Weise angewandt wird. Die Pflichten und Zuständigkeiten der relevanten Akteure, darunter in erster Linie das MoNE und das CoHE, in Bezug auf den TQR sowie die Grundsätze für ihre Beziehungen zum VQA sind in der TQR-Verordnung ausführlich dargelegt.

Das Erreichen von Schlüsselkompetenzen in großem Umfang ist eine Priorität in der Bildungspolitik der Türkei. Obwohl sich einige Niveaustufen-Deskriptoren auf eine oder mehrere Schlüsselkompetenzen beziehen, wurden die Schlüsselkompetenzen nicht konkret auf die Niveaustufen-Deskriptoren des TQR übertragen, da sich die TQR-Niveaus nicht auf ein bestimmtes Bildungs- und Ausbildungsprogramm beziehen. Auf der anderen Seite ist es möglich, Schlüsselkompetenzen in den Lernergebnissen vieler Qualifikationen innerhalb des TQR zu finden, wenn auch nicht in allen. Es ist wichtig, die Schlüsselkompetenzen in geeigneter Weise in die Lernergebnisse von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen einzubeziehen.

6. Literaturverzeichnis

1. <https://www.symfos-youth.eu/en/results/io3-symfos-for-youth-care-blended-learning-approach/>
2. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-eqf>
3. <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>
4. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/2698228.pdf>
5. <https://www.careerguide.com/career/online-career-counselling/9-key-values-of-career-counselling-for-career-counselors>
6. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the contained therein.