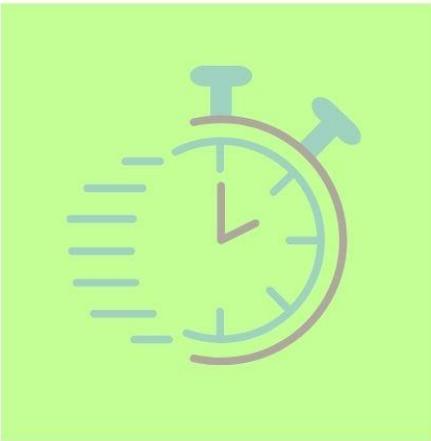




**It Works!**  
The Employable Youth

# SOFT SKILLS FOR EMPLOYABILITY: IT WORKS!



2019-1-DE02-KA202-006136



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

TEIL II – METHODIK

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Einführung</b>	<b>03</b>
<b>2. Bewertungsrahmen</b>	<b>03</b>
2.1 Europäischer Qualifikationsrahmen	04
2.2 Den EQR verstehen	04
2.3 Umsetzung des EQR auf nationaler und EU-Ebene	05
2.4 EQR im Kontext des It Works! Projekt	06
<b>3 Lernergebnisse: Soft Skills für Beschäftigungsfähigkeit</b>	<b>07</b>
3.1 Soft Skills	07
3.2 Beschäftigungsfähigkeit	08
3.3 Lernergebnisse des Handbuchs	10

# 1. EINFÜHRUNG

Innerhalb des It Works! Projekts setzt das Curriculum den Rahmen für die Planung von Lehr- und Lernerfahrungen. Lernergebnisse als wichtiger Bestandteil des Lehrplans leiten Lehrer und Ausbilder durch den Unterrichtsprozess und informieren die Lernenden darüber, was sie nach einer bestimmten Lernaktivität wissen, verstehen und können sollen.

Das Ziel von IO3 „Soft Skills for Employability: It Works!“ besteht darin, eine Zusammenstellung von Schulungsaktivitäten zu entwerfen, die vom EQR inspiriert sind und sich an Geringqualifizierte, Personen mit geringer allgemeiner Bildung und geringer formeller Bildung richten.

## 2. BEWERTUNGSRAHMEN

### 2.1 Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Der 2008 eingeführte Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein gemeinsames europäisches Referenzsystem, das die nationalen Qualifikationssysteme (NQR) und Rahmen verschiedener Länder miteinander verbindet. In der Praxis fungiert er als Übersetzungsmechanismus, der Qualifikationen lesbarer macht. Als Instrument zur Förderung des lebenslangen Lernens umfasst der EQR die allgemeine und Erwachsenenbildung, die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Hochschulbildung. Er ist in acht Qualifikationen gegliedert, wobei jede Stufe durch eine Reihe von Deskriptoren definiert ist, die die Lernergebnisse angeben, die für Qualifikationen auf dieser Stufe in jedem Qualifikationssystem relevant sind.

Die acht Niveaus decken die gesamte Spanne von Qualifikationen ab, von denen, die am Ende der Schulpflicht erreicht werden, bis zu denen, die auf dem höchsten Niveau der akademischen und beruflichen Bildung oder Berufsbildung verliehen werden, und werden in

Form von Niveaudekriptoren für die erwarteten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen für jede Qualifikationsstufe beschrieben (Verantwortung und Autonomie).

In der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des EQR (23. April 2008) wurde ausdrücklich festgehalten, dass die Mitgliedstaaten „(...) einen lernergebnisbasierten Ansatz zur Definition und Beschreibung von Qualifikationen verwenden“ und die Validierung des informellen und nicht formalen Lernens fördern sollen. Die neue Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zum EQR für lebenslanges Lernen (17. Mai 2017) bekräftigt dieses Ziel, indem „die Nutzung des EQR durch Sozialpartner, öffentliche Arbeitsverwaltungen, Bildungsanbieter, Qualitätssicherungseinrichtungen und öffentliche Behörden gefördert wird, um den Vergleich von Qualifikationen und Transparenz der Lernergebnisse zu unterstützen.“

## 2.2 Den EQR verstehen

Den Kern des EQR bilden acht gemeinsame europäische Referenzniveaus, die in Lernergebnissen beschrieben werden: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse angeben, die für Qualifikationen auf diesem Niveau in jedem Qualifikationssystem relevant sind. Dadurch wird verständlicher, was ein Lernender mit einer Qualifikation im Zusammenhang mit dem EQR weiß, versteht und kann. Seine acht gemeinsamen europäischen Referenzniveaus werden in Form von Lernergebnissen beschrieben: Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, wie unten beschrieben.

<b>WISSEN</b>	<b>FÄHIGKEITEN</b>	<b>VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE</b>
Im Kontext des EQR wird Wissen als theoretisch und/oder faktisch beschrieben.	Im Kontext des EQR werden Fähigkeiten als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	Im Kontext des EQR wird Verantwortung und Autonomie als die Fähigkeit des Lernenden beschrieben, Wissen und Fähigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich anzuwenden.

Quelle: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

## 2.3 Umsetzung des EQR auf nationaler und EU-Ebene

Der EQR wurde vom Rat der EU und dem Europäischen Parlament in der Empfehlung vom 23. April 2008 angenommen und sie verpflichteten sich, den EQR europaweit in die Praxis umzusetzen. Dadurch ist es möglich, Qualifikationen zu vergleichen, die durch alle Arten von Bildung und Ausbildung von der Schulbildung bis zur akademischen, beruflichen Bildung und Weiterbildung auf jeder ihrer Ebenen erworben wurden (Europäische Kommission, 2016).

<b>EQR NIVEAU</b>	<b>WISSEN</b>	<b>FÄHIGKEITEN</b>	<b>VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE</b>
<b>NIVEAU 1</b>	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundkenntnisse erforderlich um einfache Aufgaben erledigen	Arbeiten oder studieren unter direkter Aufsicht in strukturiertem Kontext.
<b>NIVEAU 2</b>	Grundlegendes Fachwissen in einem Arbeits- oder Studienfach	Grundlegende kognitive und praktische Fähigkeiten erforderlich um relevante Informationen zu verwenden, um Aufträge auszuführen, Aufgaben zu erledigen und Routineprobleme mit einfachen Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder studieren unter Aufsicht mit gewisser Autonomie
<b>NIVEAU 3</b>	Faktenwissen, Prinzipien, Prozesse und allgemeine Konzepte in einem Arbeits- oder Studienbereich	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten erforderlich, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen durch auswählen und anwenden grundlegender Methoden, Werkzeuge, Materialien und Information	Übernahme von Verantwortung für die Erledigung von Aufgaben in Arbeit oder Studium; Anpassung des eigenen Verhaltens an Umstände bei Problemlösung

## 2.4 EQR im Rahmen des It Works! Projekt

Das It Works! Projekt hat bei der Beantragung angegeben, dass das Projekt versuchen würde, ein Modul auf der Grundlage von EQR-Soft-Skills für NEETs zu erstellen, basierend auf ihren diagnostizierten Bedarfen. Ziel des Projekts war es daher, ein Bildungsmodul zu schaffen, das den EQR-Standards für Beschäftigungsfähigkeits-Soft Skills folgt. Unsere Annahme war, dass die allgemeinen EQR-Niveaus unabhängig von den Anforderungen des jeweiligen Landes beherrschbar wären (und sein sollten).

Jede Organisation sammelte ihre Richtlinien für ihren nationalen Qualifikationsrahmen, um sie zu vergleichen und die Grundlagen festzulegen. Es bestand kein Zweifel, dass die Zielgruppe des Projekts auf Ebene 1 und auf Ebene 2 zu finden sein würde, wie im obigen Abschnitt dargestellt.

Es wurden Fragen zu den Herausforderungen aufgeworfen, denen unsere (heterogene) Zielgruppe gegenüberstand/steht, und wie wir diese vielfältigen Herausforderungen auf einer unserer beiden Ebenen platzieren könnten. Wir haben unsere Praktiken inspiriert von den Qualifikationen des NQR und des EQR durchgeführt.

Während der anhaltenden Pandemie, in der dieses Projekt entwickelt wurde, wurden jedoch Muster identifiziert; die Zielgruppe befand sich sicherlich auf Stufe 1 oder 2 und sie hatten ähnliche Hintergründe und Herausforderungen, unabhängig von ihrem Herkunftsland. Es wurde jedoch deutlich, dass ihre Bedürfnisse aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen in den einzelnen Ländern oft nicht durch den EQR erfüllt werden konnten.

Oft hatten die Teilnehmer keine geeignete Arbeitsumgebung (z. B. kein persönlicher Lernraum, kein PC, kein stabiles Internet, gemeinsam mit vielen Familienmitgliedern denselben Raum teilen, für jüngere Geschwister verantwortlich sein usw.).

Dies führte dazu, dass es den Teilnehmern nicht möglich war, am Online-Lernen teilzunehmen und die erforderlichen Lernstunden zu absolvieren, um den EQR-Standards gerecht zu werden. Für die Fachleute, die mit den Zielgruppen arbeiten, ist dies keineswegs überraschend. Es zeigt die Schwierigkeiten bei der Schaffung gemeinsamer Systeme und Rahmenbedingungen in ganz Europa, obwohl Länder mit einer gemeinsamen Werteüberzeugung kooperiert haben.

Aus diesem Grund konnten bestimmte Standards, die Teil des EQR sind (Lernstunden, formelle und informelle Lernsituationen etc.), nicht erfüllt werden. Diese zielen auf die Pandemiesituation ab, in der Lernende gezwungen waren, Übungen auf Distanz zu absolvieren, ohne darauf zu achten ob sie damit fertig werden würden oder nicht.

Dies zeigt sicherlich nationale Herausforderungen auf, die den Europäischen Qualifikationsrahmen beeinträchtigen könnten und das heißt: Unsere Zielgruppe könnte vor ähnlichen Herausforderungen stehen.

Wie können wir einen gemeinsamen Rahmen schaffen, wenn die nationalen Erfordernisse unterschiedliche Lösungen auf verschiedenen Ebenen erfordern? Das Projekt Netzwerk ist aber der Ansicht, dass dies ein wichtiges Thema eines anderen Erasmus+-Projekts sein sollte, welches in der Lage wäre, jene Maßnahmen hervorzuheben, die in diesbezüglich geändert werden müssen. Wie aber, kann die EU trotz unterschiedlicher nationaler Herausforderungen gemeinsame Rahmenbedingungen aufrechterhalten?

## 3. LERNERGEBNISSE: SOFT SKILLS FÜR BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

### 3.1 Soft Skills

Die Kompetenzentwicklung war einer der vier Hauptbereiche der Leitinitiative der Europäischen Union „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Arbeitsplätze in Europa“, in der die Bedeutung hervorgehoben wird, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, Soft Skills wie unternehmerische Fähigkeiten und Bewältigungsfähigkeiten zu entwickeln (d.h. die Fähigkeit, auf kreative Weise mit einem Problem umzugehen), Lernen zu lernen und andere Soft Skills, um ihnen beim erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt zu helfen.

7



Laut dem Skills Panorama Glossary des Cedefop der Europäischen Union sind Soft Skills „**Fähigkeiten, die berufs- und branchenübergreifend sind und sich auf persönliche Kompetenzen (Selbstvertrauen, Disziplin, Selbstmanagement) und soziale Kompetenzen (Teamarbeit, Kommunikation, emotionale Intelligenz) beziehen**“. Die IBE-UNESCO (2013) definiert Soft Skills als „**eine Reihe von immateriellen persönlichen Qualitäten, Merkmalen,**

**Attributen, Gewohnheiten und Einstellungen, die in vielen verschiedenen Arten von Jobs/Arbeiten verwendet werden können.** *Da sie breit anwendbar sind, werden sie auch als übertragbare Fähigkeiten angesehen, auch wenn die Idee der Übertragbarkeit oft in Frage gestellt wird, weil Einzelpersonen lernen, Aufgaben in bestimmten Kontexten auszuführen, und sie möglicherweise nicht in der Lage sind, sie auf andere anzuwenden. Beispiele für Soft Skills sind: Empathie, Führung, Verantwortungsbewusstsein, Integrität, Selbstwertgefühl, Selbstmanagement, Motivation, Flexibilität, Kontaktfreudigkeit, Zeitmanagement und Entscheidungsfindung“.*

## 3.2 Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsfähigkeit wird vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) in seinem Qualifikations-Panorama-Glossar definiert als *„eine Kombination von Faktoren (wie berufsspezifische Fähigkeiten und Soft Skills), die es dem Einzelnen ermöglichen, eine Beschäftigung zu erreichen oder eine Beschäftigung aufzunehmen, in Beschäftigung zu bleiben und in seiner Karriere voranzukommen“.* **Ziel der Beschäftigungsfähigkeit ist es, Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.**

**Die Beschäftigungsfähigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Einzelpersonen eine Beschäftigung finden und in ihren gewählten Berufen erfolgreich sind.** Soft Skills werden als Mittel zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet, und aus diesem Grund richtet die Europäische Union ihre Bemühungen auf die Entwicklung dieser Art von Fähigkeiten.

**Da sich die Beschäftigungsfähigkeit auf die Qualität des Arbeitslebens des Einzelnen bezieht und als eine Form des Vertrauens in die eigene Karriere**

**fungiert,** ist die Entwicklung des Potenzials junger Menschen – und insbesondere von Jugendlichen mit geringen Qualifikationen und ohne Bildung – durch die Bereitstellung von Trainingsprogrammen zur Kompetenzentwicklung, die auf den Erwerb neuer oder zusätzlicher Kenntnisse abzielen, nicht nur für diese Jugendlichen selbst, sondern auch für Arbeitgeber ein sehr nützliches Instrument.



## References

- European Commission, *An agenda for new skills and new jobs in Europe: Pathways towards full employment*, 2012, accessed March, 31, 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=EN>.
- <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/glossary/s>
- [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/IBE\\_GlossaryCurriculumTerminology2013\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf)
- Mona Mourshed, Jigar Patel, and Katrin Suder, *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*, McKinsey & Company, accessed March, 31, 2016, <http://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/converting-education-to-employment-in-europe>.
- M.S. Rao: *Soft Skills: Enhancing Employability : Connecting Campus with Corporate*. I.K. International Pvt. Ltd 2010, p.3.
- [https://www.researchgate.net/publication/225083565\\_Employability\\_Developing\\_a\\_framework\\_for\\_policy\\_analysis](https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis)
- Yorke, M. (2004), *Employability in higher education: what it is – what it is not*, The Higher Education Academy/ESECT

## 3.3 Lernergebnisse des Handbuchs

### BERUFLICHE ORIENTIERUNG: ARBEITSMÖGLICHKEITEN ERKENNEN

#### 1.1 Erkundung beruflicher Interessen

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
Fortgeschrittene Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vorhandene Bereiche, die zur eigenen Persönlichkeit passen</li> <li>• entsprechender Berufstyp nach beruflichen Interessen</li> <li>• verschiedene berufliche Umfelder entsprechend den Berufstypen</li> </ul>	Entwicklung von Berufsorientierungstechniken für eine erfolgreiche Beschäftigungsfähigkeit  Integrieren von relevanten Methoden und Techniken zur Verbesserung der Selbsterkenntnis und Beschäftigungsfähigkeit.	Verantwortlich für die Durchführung, Evaluation und Planung konkreter Aufgaben im Zusammenhang mit der Berufsfeldwahl.  Nachweis von Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit

10

#### 1.2 Erkundung von Fähigkeiten

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
Fortgeschrittene Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen der Bedeutung von Fähigkeiten je Berufstyp</li> <li>• Ein Bewusstsein für persönliche Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln</li> <li>• Identifizieren von potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Erkundung von Fähigkeiten</li> </ul>	Bewerten von aktuellen Stärken, Schwächen und Entwicklungsbereichen  Beschäftigungsfähigkeit verbessern  Ausrichtung auf bestimmte geeignete berufliche Umgebungen	Identifizieren von für die Personen relevanten Jobrollen  Identifizieren von spezifischen Fähigkeiten und Qualitäten, die der Einzelne benötigt, um bestimmte Aufgaben zu erledigen

## ENTSCHEIDUNGSFINDUNG & ZIELSETZUNG

### 2.1 Entscheidungsfindung

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein :		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
Erkennen aller Schritte, die an einem Entscheidungsprozess beteiligt sind.	In der Lage sein, aus mehreren verfügbaren Optionen eine Alternative auszuwählen und mit einer Gruppe zu verhandeln und zusammenzuarbeiten.	Entscheiden, wie die beschriebenen Schritte aktiv befolgt werden, um das gesetzte Ziel zu erreichen.
Persönliche Stärken und Schwächen erkennen.	In der Lage sein, zwischen einer Entscheidung, die für sie von einer anderen Person getroffen wird, und dem, was sie wirklich wollen, zu unterscheiden.	Die mit der getroffenen Entscheidung verbundenen Konsequenzen zu übernehmen.
Erkennen, welche äußeren Chancen und Risiken aus den Stärken und Schwächen einer Person hervorgehen können.	Die persönlichen Stärken und Schwächen in einen beruflichen Kontext einbringen.	Die vorhandenen Alternativen abwägen und die Entscheidung begründen zu können.
	In der Lage sein, ihre persönlichen Erwartungen und ihre bisherige Praktikums-/Berufserfahrung zu reflektieren.	Um die getroffenen Entscheidungen nach dem konventionellen Niveau zu rechtfertigen.

11

### 2.2 Zielsetzung

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
Identifizieren, wer die persönlichen Entscheidungen trifft und was die Entscheidungen beeinflusst.	Definieren der angemessenen Formulierung eines Ziels und den Weg dorthin.	Nutzen der SMART-Methode, um eigene Ziele zu formulieren.
In der Lage sein, die Prioritäten aufzulisten und sich daran zu erinnern, um ein gesetztes Ziel zu erreichen.	Entscheiden, welche Bilder und Fotos mehr mit dem Lebensprojekt zu tun haben.	Demonstrieren der notwendigen Schritte, um das Lebensprojekt zu erreichen.
		Entscheidung für einen Weg und sich dazu berechtigt fühlen.

<p>Veranschaulichen des Lebensprojekts auf visuelle Weise.</p> <p>Identifizieren aller Schritte, die notwendig sind, um ein Ziel zu erreichen.</p> <p>Erkennen, dass ein Ziel nur durch mehrere aufeinander abgestimmte Schritte erreicht werden kann.</p> <p>Daran denken, dass eine klare Kommunikation über ein Ziel hilft, es zu erreichen.</p> <p>Identifizieren, welche Ziele dringend und was langfristige Ziele sind.</p>	<p>Verwenden des PATH-Modells, um die geeigneten Schritte auszuwählen, um ein Ziel zu erreichen.</p> <p>Nutzen von Zeitmanagementfähigkeiten, um die Ziele festzulegen.</p>	<p>Reagieren auf Aktivitäten, die dringender und wichtiger sind.</p>
---	---	--

## GRENZEN AM ARBEITSPLATZ

### 3.1 Identifizieren Sie Ihre Teamfähigkeit

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
Basiswissen zu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhandenen Stärken in der Teamfähigkeit.</li> <li>• Warum Teamarbeit bei Arbeitgebern eine hoch geschätzte Fähigkeit ist.</li> <li>• Verschiedenen Möglichkeiten, wie Teamarbeit ausgeübt werden kann.</li> </ul>	<b>Entwickeln</b> von Strategien, um Ihre Teamfähigkeit zu verfeinern.  <b>Anerkennen</b> , wie Herausforderungen zu einer Verbesserung und einem Bewusstsein für die eigenen aktuellen Bedürfnisse aus Arbeitsmarktperspektive führen können.	<b>Entscheiden</b> , welche Stärken (falls vorhanden) angepasst werden müssen, um mit dem Arbeitsmarkt übereinzustimmen.  <b>Demonstrieren</b> von Fähigkeiten für die Beschäftigungsfähigkeit.

13

### 3.2 Zeitmanagement

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
Basiswissen zu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie eine Problemlösung mit einer einfachen Strategie gehandhabt werden kann.</li> <li>• Dem Zusammenhang zwischen Privat- und Berufsleben.</li> </ul>	<b>Entwickeln und</b> beherrschen einer Technik, die die eigene Unabhängigkeit in Bezug auf Herausforderungen wie Zeitmanagement erhöht.  <b>Entscheiden</b> , wie sich aktuelle Herausforderungen auf eine Arbeitssituation auswirken können, wenn sie nicht angegangen werden.	<b>Verantwortung zeigen</b> durch Teilnahme an einem sich selbst entwickelnden Gruppenprozess.  <b>Demonstrieren</b> von Fähigkeiten für die Beschäftigungsfähigkeit.

## KOMMUNIKATION: VERBAL / NONVERBAL

### 4.1 Kommunikationsstile

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
<p>Identifizieren von Formen und Fähigkeiten der Kommunikation.</p> <p>Erkennen der Bedeutung des aktiven Zuhörens.</p> <p>Identifizieren der Möglichkeiten zur Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten.</p> <p>Identifizieren, wie man einen Kommunikationsabbruch vermeiden kann.</p>	<p>Anwenden verbaler, paraverbaler (Ton, Lautstärke und Rhythmus der Stimme) und nonverbaler (Gesichtsausdruck, Mimik, Gestik) Strategien mit Einzelpersonen und Gruppen im Arbeitsumfeld.</p> <p>Auswählen von Fähigkeiten zur Problemlösung, um Wege zu demonstrieren, wie mit einer Reihe unterschiedlicher Personen in Unternehmen kommuniziert werden kann.</p>	<p>Anwenden von Aktionsplänen auf zukünftige persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.</p> <p>Verantwortlich für die Durchführung, Bewertung und Planung spezifischer Aufgaben im Zusammenhang mit dem Thema Zielplanung.</p> <p>Handeln in Übereinstimmung mit dem Schulungsrahmen, der der Zielplanung gewidmet ist.</p>

14

### 4.2 Verbale und nonverbale Kommunikation

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
<p>Erkennen, wie sich Kommunikation auf die Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.</p> <p>Identifizieren, wie verbale und nonverbale Kommunikation uns hilft, einen Job zu finden.</p> <p>Definieren von Kommunikationsfähigkeiten, die am Arbeitsmarkt beteiligt sind.</p>	<p>Anwenden von verbalen und nonverbalen Kommunikationsfähigkeiten, um einen Job zu bekommen.</p> <p>Entwickeln von Kommunikationsfähigkeiten, die die Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.</p> <p>Kombinieren von Fähigkeiten zur Verbesserung der Selbsterkenntnis und Beschäftigungsfähigkeit.</p>	<p>Verantwortlich für die Durchführung, Bewertung und Planung spezifischer Aufgaben im Zusammenhang mit dem Thema Zielplanung.</p>

## TEAMARBEIT UND KONFLIKTLÖSUNG

### 5.1 Konfliktlösung am Arbeitsplatz

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein :		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
<p>Verstehen, dass es einen Prozess und eine Theorie gibt, die der Konfliktlösung zugrunde liegen.</p> <p>Verstehen des Unterschieds zwischen durchsetzungsfähigem, passivem und passiv-aggressivem Verhalten.</p>	<p>Erhöhtes Bewusstsein für Fähigkeiten zur Konfliktlösung</p> <p>Entwickeln von Rollenspielfähigkeiten, indem reale Situationen am Arbeitsplatz geübt werden und wie damit auf nicht aggressive Weise umzugehen ist.</p> <p>Bestehende Überzeugungen und Meinungen zum Umgang mit Konflikten in Frage stellen.</p> <p>Verbessertes Verständnis der negativen Auswirkungen bestimmter Konfliktlösungstechniken.</p>	<p>Erhöhtes Bewusstsein für sich selbst und die Macht, die wir haben, wenn es darum geht, Konflikte zu eskalieren oder zu deeskalieren.</p> <p>Verstehen von Empowerment und die Verantwortung, die wir haben, um unser eigenes Verhalten und unsere Reaktionen zu kontrollieren.</p>

15

### 5.2 Selbstregulierung

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
<p>Verstehen, dass es einen Prozess und eine Theorie gibt, die der Selbstregulierung zugrunde liegen.</p>	<p>Erhöhtes Bewusstsein für Selbstregulierung und ihre Bedeutung für unser tägliches Leben und unsere psychische Gesundheit.</p> <p>Entwickeln von Empathie für andere, die sich möglicherweise nicht gut selbst regulieren können.</p> <p>In der Lage zu sein, eigene bestehende Überzeugungen und Meinungen herauszufordern.</p> <p>Besseres Verständnis für die negativen Auswirkungen, die eine schlechte Selbstregulierung haben kann.</p>	<p>Erhöhtes Selbstbewusstsein und dass wir alle die Fähigkeit haben, negatives oder destruktives Denken und Verhalten zu kontrollieren.</p> <p>Verstehen der Verantwortung, die wir haben, um unser eigenes Denken, Verhalten und unsere Reaktionen zu kontrollieren.</p> <p>Erkunden unserer eigenen Selbstregulierungsprobleme und woher sie kommen.</p> <p>In der Lage zu sein, unsere eigenen negativen Verhaltensauslöser zu identifizieren.</p>

## ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

### 6.1 Subtile Vorurteilsaktivität

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
<p>Besser verstehen, was Diskriminierung/Vorurteile bedeutet und wie dies ihr Leben beeinflussen kann.</p> <p>Verstehen der Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen.</p> <p>Diese Begriffe mit sozialpsychologischen Theorien verbinden können.</p> <p>Verstehen, warum Diskriminierung und Vorurteile ethische Probleme sind</p>	<p>Kritisches Denken entwickeln.</p> <p>Anderen gegenüber toleranter zu sein.</p> <p>Sozialkompetenz verbessern.</p> <p>Kognitive Fähigkeiten entwickeln.</p> <p>Die Ergebnisse von Handlungen aufgrund der Urteile mit begrenzten Informationen in der Gesellschaft zu sehen.</p> <p>Persönlichen Gedanken reflektieren können.</p> <p>Unterscheiden verschiedener Arten von Diskriminierung in verschiedenen Segmenten der Gesellschaft</p>	<p>Sensibilisierung für Menschen, die verschiedenen Rassen, Religionen, ethnischen Zugehörigkeiten usw. angehören.</p> <p>Sensibilisierung dafür, wie Handlungen andere Menschen beeinflussen können.</p> <p>Annehmen der Konsequenzen von vorurteilsvollen Handlungen in der Gesellschaft.</p> <p>Ergreifen von Initiative, um Diskriminierung und Vorurteile zu bekämpfen</p>

16

### 6.2 Negative Einstellungen

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende dazu in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG IND AUTONOMIE
<p>Begriffsbestimmung von Stereotypen und Vorurteilen.</p> <p>Ein besseres Verständnis für den Unterschied zwischen Vorurteilen und Stereotypen.</p>	<p>Nachdrücklicher sein.</p> <p>Verständnisvoller werden.</p> <p>Toleranter sein.</p> <p>Aufgeschlossener sein.</p>	<p>Verantwortung gegen Diskriminierung zu handeln.</p> <p>Verantwortung, eigene Rechte zu kennen.</p>

Die hier vorliegenden Dokumente/Texte wurden aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Aus lesetechnischen und gestalterischen Gründen wurde das generische Maskulinum im Deutschen Text beibehalten. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

## Impressum:

Text:	IEKEP	
2.4 EQF in the context of the It Works! project:	Hannah Degerman (Piteå Kommun)	
Learning Outcomes of the Handbook:		
Vocational orientation: exploring job opportunities:	IEKEP	
Decision making and goal setting:	BAG KJS, YES Forum	
Boundaries in the workplace:	Piteå kommun	
Communication: Verbal / Nonverbal:	Centro San Viator	17
Teamwork and Conflict Resolution:	The Inclusion Network	
Overcoming prejudices:	Nevo Parudimos	
Coediting and design:	YES Forum	



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International



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

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.