


Interreg



Sofinancira  
EVROPSKA UNIJA  
Kofinanciert von  
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

 Bundesministerium  
Arbeit, Soziales, Gesundheit,  
Pflege und Konsumentenschutz

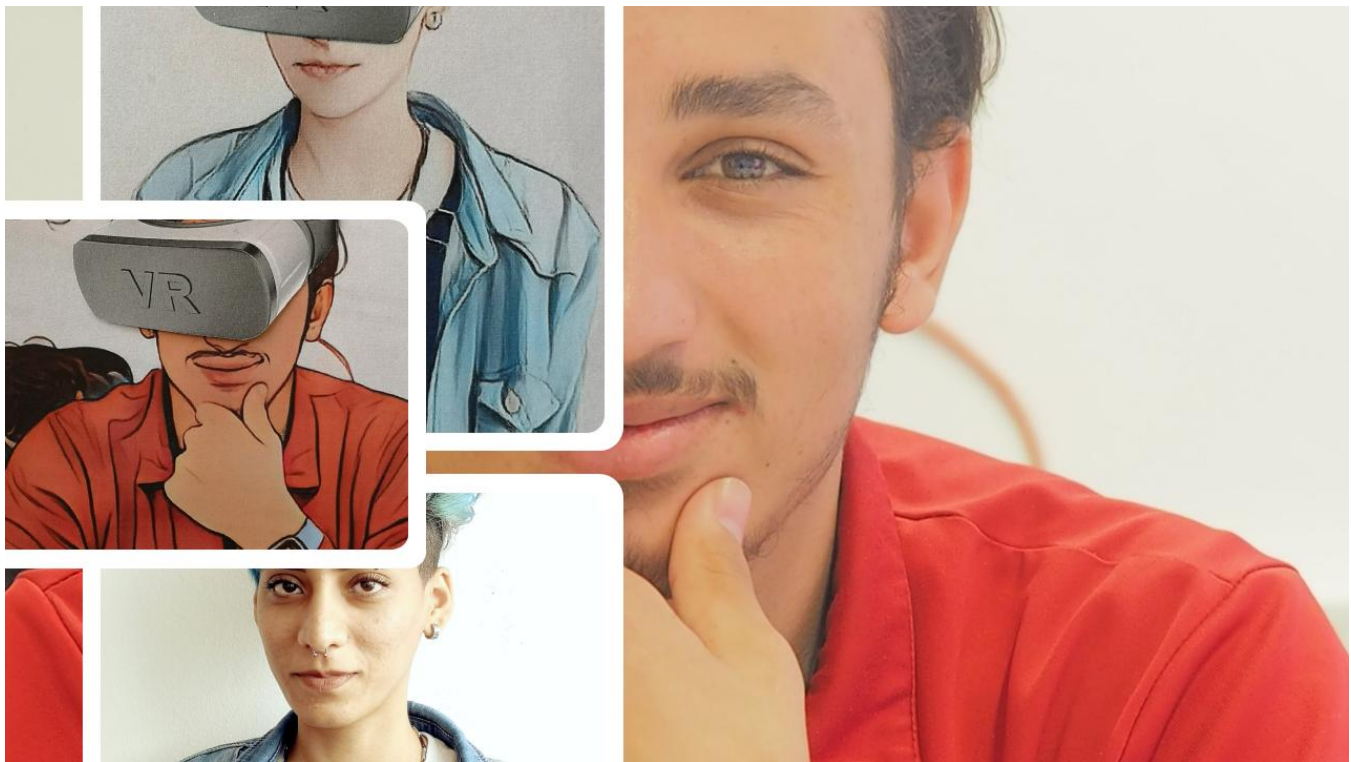
## CDO-VR



# CDO-VR TOOLKIT

**Handbuch für Expert:innen und Trainer:innen,  
die kreative Präsentationen durchführen**

**Hintergründe – Grundlagen – Zugänge**



Projekt je v okviru Interreg programa Slovenija-Avstrija sofinanciran s sredstvi Evropskega sklada za regionalni razvoj. / Das Projekt wird im Rahmen des Interreg-Programms Slowenien-Österreich vom Europäischen Fond für regionale Entwicklung gefördert.

Projekt sofinancira Zvezno ministrstvo Republike Avstrije za delo in gospodarstvo. / Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.

<b>Projekt-identifikation:</b>	Centre for Deficit Occupations Through Virtual Reality (Zentrum für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen)
<b>Projekt-acronym:</b>	CDO-VR
<b>Projekt-partner:innen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art Rebel 9, d.o.o. (SI)</li> <li>• ISOP-Innovative Sozialprojekte (AT)</li> <li>• Ljudska univerza Ptuj (SI) (lead partner)</li> <li>• NOWA Training Beratung Projektmanagement (AT)</li> <li>• Employment Service of Slovenia, Regional Office Ptuj (SI)</li> </ul>
<b>Authors:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heidi Gaube</li> <li>• Brane Herak</li> <li>• Martin Leitner</li> <li>• Janja Murko</li> <li>• Bettina Ploberger</li> <li>• David Rihtarič</li> <li>• Nina Sever Plešec</li> <li>• Gabrijela Šnajder</li> <li>• Lea Štiberc</li> </ul>

Mai 2025

## INHALT

1.1	Warum CDO-VR.....	7
1.2	Die Möglichkeiten – Allgemeine Verwendung von VR.....	8
1.3	Der Arbeitsmarkt in Österreich und Slowenien mit Fokus auf Mangelberufe.....	9
1.4	Einblicke in Good-Practice in der Beratung – theoretische und praktische Ansätze.....	10
1.4.1	Good-practice in der Beratung in der Arbeitsagentur Slowenien.....	10
1.4.2	Good-practice in der Beratung im Rahmen einer Bildungsmaßnahme bei ISOP.....	13
1.4.3	Good-Practice in der Beratung im Rahmen von Bildungsmaßnahmen in der Ljudska univerza Ptuj.....	16
1.5	Beratung und Sensibilisierung im Kontext von CDO-VR.....	21
2.1.	Einstieg in das Thema mit einem Quiz.....	22
2.2.	Grundlagen zum Thema Gender – Definition und Status Quo.....	23
2.3.	Dimensionen einer geschlechtergerechten Methodik und Didaktik.....	24
2.4.	Gruppenarbeit – gemeinsam arbeiten wir an Unterschieden und Gemeinsamkeiten.....	25
2.5.	Die Dimension des Inhalts im geschlechterreflexiven Training.....	25
2.6.	Die Dimension der allgemeinen Bedingungen in geschlechterreflektierenden Trainings.....	26
2.7.	Gruppenarbeit – gemeinsam arbeiten wir an Methoden.....	27
2.8.	Die Dimension der Methoden in geschlechterreflexiven Trainings.....	27
2.9.	Die Dimension der Personen, die an geschlechterreflexiven Schulungen teilnehmen.....	28
4.1	Die wichtige Bedeutung von Gruppenarbeit.....	32
4.1.1	Vor- und Nachteile.....	32
4.1.2	Kennenlernmethoden.....	33
4.1.2	Warum wir Gruppenarbeit anwenden.....	33
5.1	Einführung in CDO-VR mit Meta Quest 3.....	38
5.2	Instruktionen.....	41
6.1	Monitoring, Evaluation und Berichterstattung.....	43
6.2	Berichterstattung.....	46
6.3	Verbesserung und Weiterentwicklung.....	47
6.4	Erfahrungen reflektieren.....	47
6.5	Transfer.....	47
	ATTACHEMENT 1: Lifelong career guidance ZRSZ.....	50
	ATTACHEMENT 2: CDO-VR counselling form for individual career and counselling.....	54

## EINLEITUNG

Dieses Handbuch wurde in enger und fruchtbarer Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern im Rahmen des CDO-VR-Projekts entwickelt, das vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) im Rahmen des Interreg-Programms Slowenien-Österreich kofinanziert wird. Es wurde von den slowenischen Partnern Ljudska univerza Ptuj, Arbeitsagentur Slowenien, Regionalbüro Ptuj, Art Rebel 9 und den österreichischen Organisationen ISOP – Innovative Sozialprojekte und NOWA – Training Beratung Projektmanagement erstellt.

Im Rahmen des CDO-VR-Projekts wurde innerhalb des Projektteams ein Train-the-Trainer-Kurs durchgeführt, um diejenigen, die in der Pilotphase Workshops mit VR-Headsets durchführen werden, in Bezug auf Inhalte, Technologie, Methodik und Didaktik vorzubereiten. Darüber hinaus reflektierten die Teilnehmer:innen ihre eigenen Ansätze und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Berufsorientierung und lieferten Input zur Integration von Gender-Perspektiven als Querschnittsthema. Dieses Handbuch fasst die Inhalte, theoretischen Grundlagen und verschiedenen Hintergrundinformationen der sechs Module dieses Train-the-Trainer-Kurses zusammen. Es dient somit als Grundlage für die Arbeit mit den im Rahmen von CDO-VR entwickelten VR-Tools. Spezifische Methoden und Zeitpläne für die Durchführung der Workshops mit Jugendlichen und Arbeitssuchenden finden sich in der Toolbox, die ebenfalls im Rahmen des Projekts entwickelt wurde, sowie in den verschiedenen Aktionsplänen.

Dieses **TOOLKIT/HANDBUCH** richtet sich in erster Linie an alle Expert:innen und Trainer:innen, die innovative Präsentationen für Schüler:innen, junge Arbeitssuchende oder Personen, die nach neuen Karrieremöglichkeiten suchen, durchführen werden. Das Handbuch hilft Ihnen dabei, die notwendigen Fähigkeiten für den Einsatz von VR/AR-Tools in der Arbeit mit Schüler:innen, jungen Arbeitslosen und allen anderen Personen zu erwerben, die diese Technologie und Methoden ausprobieren möchten. Zusätzliche Tools, die zur Selbstreflexion und zum Nachdenken über die eigenen beruflichen Ziele, Interessen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten anregen, sind in einer speziellen **TOOLBOX** verfügbar und bieten Ihnen zusätzliche Unterstützung bei der Durchführung kreativer, dynamischer und vor allem zielorientierter Workshops. Dieses Handbuch steht jedoch auch allen Interessierten frei zur Verfügung, die seine Inhalte und Tools für ihre Arbeit, ihr Studium oder ihre weitere Forschung in diesem Bereich nützlich finden. Wenn Sie also nach spezifischen Methoden und Verfahren für die Gestaltung von Workshops suchen, schauen Sie bitte in die CDO-VR-Toolbox.

Das Handbuch unterstützt Expert:innen und Trainer:innen bei der Durchführung **kreativer Präsentationen mit Hilfe von Virtueller Realität**, die von Berater:innen im **Zentrum für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen** in Slowenien und Österreich mittels VR durchgeführt werden. Mit innovativen Ansätzen zur Berufsorientierung möchten wir junge Menschen, die sich für einen beruflichen Weg entscheiden wollen, und Arbeitssuchende, die nach neuen Karrieremöglichkeiten suchen, dazu inspirieren, eine Beschäftigung in Berufen zu finden, in denen es einen Arbeitskräftemangel gibt. Durch den Einstieg in die virtuelle Realität und die Verwendung von VR-Brillen können sie sechs Berufe ausprobieren, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht.

Die Expert:innen und Trainer:innen sind auch Teil eines **mobilen Teams**, das vor Ort, in Schulen, insbesondere in ländlichen Gebieten, auf Karriere- und Berufsmessen, in Jobbörsen, in Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservices usw. präsent ist, mit dem Ziel, jungen Arbeitssuchenden durch VR-Brillen und kreative Präsentationen Berufe mit Fachkräftemangel näher zu bringen.

Alle Tools sind frei verfügbar und für die weitere Nutzung bestimmt. Sie sind so konzipiert, dass sie leicht an individuelle Zielgruppen und Aktivitäten angepasst oder erweitert werden können. Bei der Zusammenstellung und Entwicklung aller Tools wurde die Geschlechterperspektive berücksichtigt. Die von uns abgedeckten Bereiche sind dynamisch und werden von zahlreichen Faktoren, vor allem wirtschaftlichen, sozialen und technologischen, beeinflusst und unterliegen einem ständigen Wandel und einer ständigen Weiterentwicklung. Die Inhalte des Handbuchs und der Toolbox sollten aus dieser Perspektive betrachtet werden, nämlich, dass es sich im Laufe der Zeit entsprechend der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Lage sowie den technologischen Entwicklungen verändert und anpasst.

Das Projektteam lädt Sie ein, sich auf ein VR-Abenteuer zu begeben und VR gemeinsam mit uns und unseren Tools zu entdecken und zu erleben.

## ***Einführende Erläuterungen zum Projekt und seinen Zielen***

Der Arbeitsmarkt in Slowenien und Österreich sieht sich mit einem Mangel an entsprechend qualifiziertem Personal konfrontiert, das bereit ist, Arbeitsplätze in Mangelberufen anzunehmen. Mangelberufe sind solche, in denen die Nachfrage der Arbeitgeber:innen das Angebot an Arbeitssuchenden (Bewerber:innen) auf dem Arbeitsmarkt übersteigt. Auf dem Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften höher ist als die tatsächliche Zahl der Arbeitssuchenden in einem bestimmten Beruf. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Bildungspolitik, geringere Attraktivität und/oder schlechte Förderung bestimmter Studienfächer, schlechte Arbeitsbedingungen, Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur usw. In der Wirtschaft spiegelt sich der Personalmangel dann in einer geringeren Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Region, überlastetem und weniger leistungsfähigem Personal, dem Bedarf an ausländischen Arbeitskräften und vor allem in der Notwendigkeit innovativer, nicht traditioneller Arbeitsformen wider. Der Fachkräftemangel wird auf der Grundlage von Inhalten und statistischen Erkenntnissen, Arbeitsmarktumfragen und spezifischen Kontakten zu Arbeitgeber:innen ermittelt. Beide Länder gehen dieses Problem mit verschiedenen Maßnahmen an, die wir auch in einer Veröffentlichung, dem Gemeinsamen Bericht über Mangelberufe und damit verbundene geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Slowenien und Österreich, beschrieben haben.

Partner:innen aus Slowenien und Österreich haben sich im Rahmen des grenzüberschreitenden Kooperationsprogramms Interreg Slowenien-Österreich 2021–2027 zusammengeschlossen, um eine gemeinsame Herausforderung anzugehen, gemeinsame Lösungen zu finden und Erfahrungen und bewährte Verfahren auszutauschen. Mit dem Projekt CDO-VR (Center for Deficit Occupations with the help of Virtual Reality) möchten wir junge und arbeitslose Menschen, auch aus ländlichen Gebieten, die sich für einen Beruf entscheiden, einen Beruf wählen oder ihren beruflichen Weg ändern möchten, durch einen innovativen gemeinsamen Ansatz unter Verwendung von Virtual Reality für Berufe begeistern, die sowohl in Slowenien als auch in Österreich als Mangelberufe gelten.

Die Projektpartner:innen haben Berufe in den Bereichen Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Bauwesen, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Gesundheitswesen, Gastgewerbe und Tourismus gewählt, die auf beiden Seiten der Grenze am stärksten fehlen und im Alltag unverzichtbar sind.

In Slowenien und Österreich haben wir mit Hilfe von VR ein Zentrum für Mangelberufe eingerichtet. Wir haben eine Anwendung entwickelt, mit der junge Menschen in die virtuelle Realität von Berufen eintauchen können. Mithilfe von Virtual-Reality-Technologie und VR-Brillen können sie sich die

Arbeitsumgebung vorstellen und sich in Berufsbereichen wie Elektrotechnik, Metalltechnik, Hochbau, Systemtechnik, Pflege oder Küche versuchen. Sie können die Arbeitsumgebung sehen, hören und erleben, als wären sie wirklich dort. In dieser Umgebung können sie aktiv werden und einige der Tätigkeiten dieser Berufe ausprobieren. So erhalten sie einen ersten Einblick in die Arbeitsaufgaben einzelner Berufe und ihre ersten virtuellen Arbeitserfahrungen. Der Vorteil des Zentrums für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen ist eine mobile Trainingsgruppe, die mit VR-Brillen und kreativen Präsentationen vor Ort präsent sein wird.

Mit innovativen Ansätzen zur Berufsberatung möchten wir gemeinsam mit Ihnen junge Menschen, Arbeitslose und Personen, die sich für einen beruflichen Weg interessieren oder einen Wechsel in Betracht ziehen, dazu inspirieren, mithilfe von virtueller Realität sich für Berufe zu begeistern, die derzeit von Arbeitgeber:innen stärker nachgefragt werden als auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Auf jugendgerechte und maßgeschneiderte Weise wollen wir das Bewusstsein für Mangelberufe schärfen und ihre Rolle und Bedeutung in der Gesellschaft stärken.

Wir wollen die Position der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und Arbeitskräfte auf beiden Seiten der Grenze halten.

#### **Die Projektpartner:innen haben sich folgende Ziele gesetzt:**

- a) 14 Expert:innen aus vier Organisationen nach einem gemeinsamen Schulungskonzept ausbilden,
- b) Durchführung von 30 Workshops an Schulen in Österreich und Slowenien (für Schüler:innen der 7., 8. und 9. Schulstufe der neunjährigen Volksschule in Slowenien und der Mittelschulen bzw. Polytechnischen Schulen in Österreich),
- c) Einbeziehung von 100 jungen Arbeitssuchenden in eine gemeinsame Pilotphase in Österreich und Slowenien.

#### **Die einzelnen Schritte des CDO-VR-Projekts:**

1. Gemeinsamer Bericht über Mangelberufe und geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Österreich und Slowenien
2. Gemeinsame Spezifikationen für die Entwicklung von VR/AR-Tools
3. Einrichtung eines gemeinsamen VR/AR-Tools
4. Entwurf eines gemeinsamen Ausbildungsprogramms
5. Durchführung eines dreitägigen Workshops für Trainer:innen aus Österreich und Slowenien
6. Eröffnung von Zentren für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen in Österreich und Slowenien
7. Gemeinsamer Plan für die Umsetzung kreativer Präsentationen von VR/AR-Anwendungen in der Praxis in Österreich und Slowenien
8. Gemeinsamer Evaluierungsbericht
9. Studienbesuche in Österreich und Slowenien gezielte Workshops.

#### **Die Struktur des Train-the-Trainer- Workshops**

Das folgende Dokument enthält eine Zusammenfassung und einen Überblick über die Inhalte der sechs Module des Train-the-Trainer- Workshops zu den folgenden Themen:

- Modul 1: Das Projekt und sein Umfeld
- Modul 2: Basismodul - Unsere Zielgruppe unter der Gender-Perspektive; Schlüsselfaktoren eines gendersensiblen Trainings
- Modul 3: Abholen und Motivieren unserer Zielgruppe
- Modul 4: Ergebnisorientierte Methoden und Didaktik im Kontext von CDO VR
- Modul 5: Einsatz des VR-Tools
- Modul 6: Nachbereitung und Reflexion

Die Struktur der "Train-the-Trainer"-Module finden Sie in dem Dokument "Gemeinsames Ausbildungsprogramm für Teilnehmende: Train-the-trainer", das am Ende dieses Handbuchs als Anhang beigefügt ist.

## 1. DAS PROJEKT UND SEIN UMFELD

### Modul 1

- Warum CDO VR
- Möglichkeiten – allgemeine Verwendung von VR
- Arbeitsmarkt in Österreich und Slowenien mit Fokus auf Mangelberufe
- Einblicke in Good Practice in der Beratung – theoretische und praktische Ansätze
- Beratung und Sensibilisierung im Zusammenhang mit CDO-VR

In diesem Modul stellen wir kurz den Hintergrund des Projekts CDO-VR und die wichtigsten Herausforderungen vor, denen Slowenien und Österreich im Bereich der Mangelberufe gegenüberstehen. Ausführlichere Informationen finden Sie in den folgenden Publikationen des Projekts: Gemeinsamer Bericht über Mangelberufe in Slowenien und Österreich und Gemeinsame Spezifikationen für die Entwicklung von VR. In der Wirtschaft spiegelt sich der Mangel an Fachkräften in einer schlechten Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Region wider. Die Teilnehmer:innen unseres Ausbildungsprogrammes lernen die Probleme auf dem Arbeitsmarkt kennen und erfahren, warum die Förderung von Mangelberufen so wichtig ist. Sie verstehen, wie wir das Ziel des Projekts – das Interesse von jungen Menschen und Arbeitssuchenden, die sich für eine berufliche Neuorientierung entscheiden, zu wecken – mit VR erreichen können. Es ist wichtig, dass wir die Sichtbarkeit, Rolle und Bedeutung von Mangelberufen in der Gesellschaft erhöhen.

### 1.1 Warum CDO-VR

VR bietet realistische, risikofreie Umgebungen, um Problemlösungs-, Entscheidungs- und praktische Fähigkeiten zu bewerten. Moderne VR wird über ein Headset bereitgestellt, mit dem der Benutzer die 3D-Umgebung sehen und hören kann. Auf diese Weise taucht der Benutzer vollständig in die virtuelle Umgebung ein, da diese die physische Umgebung um ihn herum ersetzt.

Die virtuelle Realität kommt Teilnehmende, Mädchen und Jungen in der Berufsorientierungsphase oder jungen Arbeitssuchenden, die ihre Zukunft auf dem Arbeitsmarkt planen, zugute, indem sie neue Beschäftigungsmöglichkeiten schafft, die den individuellen Bedürfnissen entsprechen. VR ermöglicht es, alle drei Lernstile – visuell, auditiv und kinästhetisch – in einer Anwendung anzusprechen. CDO-VR-Schulungsprogramme sind so konzipiert, dass sie reale Situationen in einer kontrollierten Umgebung simulieren. So können die Kandidaten ihre Fähigkeiten bewerten, ohne das Risiko einzugehen, kostspielige und zeitraubende Fehler zu machen.

In VR üben die Teilnehmer neue Fähigkeiten in einer sicheren Umgebung. Durch das Testen ihrer Fähigkeiten in VR-Zentren können Interessierte Erfahrungen in einer Arbeitsumgebung sammeln. Bevor sich Schüler:innen für eine Lehre in einem Mangelberuf entscheiden oder Arbeitssuchende eine wichtige Entscheidung über einen Berufswechsel treffen, haben sie also die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in einer VR-Arbeitsumgebung zu testen. Dadurch gewinnen die Teilnehmer:innen mehr Selbstvertrauen bei der Ausführung von Aufgaben am Arbeitsplatz oder erhalten Hinweise zu ihren Kompetenzen und für einen passenden Berufsbereich.

CDO VR kann die Interessen und Stärken der Teilnehmenden aufzeigen, ihnen vielfältige Möglichkeiten bieten, Erfahrungen zu sammeln und Klarheit über ihre Ziele zu gewinnen, und sie befähigen, Wege einzuschlagen, die sie persönlich als sinnvoll erachten. Das CDO VR-Zentrum ist nicht nur für die Teilnehmenden ein sehr nützliches Instrument, sondern auch für Schulen und Organisationen, die mit jungen Menschen an ihrer beruflichen Perspektive auf dem Arbeitsmarkt arbeiten. Es könnte auch für Unternehmen und Arbeitsvermittlungen nützlich sein, da sie Hinweise auf die Kompetenzen der Bewerber erhalten

## **1.2 Die Möglichkeiten – Allgemeine Verwendung von VR**

Virtuelles Training ist die Ausbildung der Zukunft. Virtuelle Realität ermöglicht generell Lernmethoden, die mit herkömmlichen Ansätzen den Usern einfach nicht vermittelt werden können.

Mit virtueller Realität und Simulationen können wir viel bessere User-Testings durchführen, ohne einen Arbeitgeber:in aufsuchen zu müssen. Wir erhalten auch schnelleres Feedback, was zu einer besseren Planung der Berufswahl für Arbeitssuchende und einer genaueren Berufsberatung für Schüler:innen führen kann.

Der Einsatz von virtueller Realität wird auch in der Personalschulung immer häufiger. Viele große Unternehmen nutzen virtuelle Realität, um ihre Beschäftigten sowohl in technischen als auch in kundenorientierten Fähigkeiten zu schulen und sicherzustellen, dass ihre Teams auf alles vorbereitet sind: von der Planung bis zur Bereitstellung eines erstklassigen Kundenservice.

Während einer VR-basierten virtuellen Bewertung können wir Leistungsdaten über den User sammeln. Daten aus virtuellen Bewertungen können uns tiefere Einblicke in das Bewusstsein, das Fachwissen und die Fähigkeiten von Bewerbern und Mitarbeitern geben. Im Laufe der Zeit können uns diese Daten helfen, Muster zu erkennen – zum Beispiel, ob bestimmte Gruppen eine bestimmte Art von Arbeit einer anderen vorziehen oder wie engagiert sie sich in die Erfahrung einbringen.

Die im Rahmen des CDO-VR-Projekts entwickelte Anwendung ist informativ. Sie soll Menschen über den Beruf informieren und beobachten, wie Teilnehmende an verschiedenen Aufgaben in VR teilnehmen

– zum Beispiel, ob sie diese abschließen, wie viel Hilfe sie benötigen und wie sie auf eine kurze Selbsteinschätzung am Ende reagieren. Im Laufe der Zeit können uns diese Informationen helfen, Muster zu erkennen – zum Beispiel, ob bestimmte Gruppen eine bestimmte Art von Arbeit gegenüber einer anderen bevorzugen oder wie engagiert sie sich in die Erfahrung einbringen.

### 1.3 Der Arbeitsmarkt in Österreich und Slowenien mit Fokus auf Mangelberufe

Im Rahmen des Interreg-Projekts CDO-VR haben wir Recherchen zu Mangelberufen durchgeführt und eine gemeinsame Publikation zum Thema Mangelberufe in Slowenien und Österreich herausgebracht. Die Daten ändern sich jedoch schnell. Für weitere Informationen zum Arbeitsmarkt in Slowenien und Österreich halten sich die Trainer:innen auf dem Laufenden, indem sie beispielsweise über diese Links und andere verfügbare Websites aktuelle Informationen einholen:

- <https://www.ess.gov.si>
- <https://www.stat.si>
- <https://www.ams.at>
- <https://www.statistik.at>

Das übergeordnete Ziel des CDO-VR-Projekts ist es, das Interesse von Jugendlichen und jungen Arbeitssuchenden, insbesondere aus ländlichen Gebieten, zu wecken, die vor einer Entscheidung stehen und ihren beruflichen Weg wählen oder ändern möchten. Im Rahmen von CDO VR erhalten sie durch einen innovativen und kooperativen Ansatz unter Verwendung von Virtual Reality Informationen und Erfahrungen zu Berufen, die sowohl in Slowenien als auch in Österreich als Mangelberufe gelten. Darüber hinaus wollen die Partner:innen die Sichtbarkeit, Rolle und Bedeutung von Mangelberufen in der Gesellschaft erhöhen und damit die Arbeitsmarktposition der Zielgruppen verbessern und möglicherweise Arbeitskräfte auf beiden Seiten der Grenze halten. Auf der Grundlage eines gemeinsamen Berichts über Mangelberufe haben wir Berufe identifiziert, die in beiden Ländern einen hohen Stellenwert haben. Wir haben sechs Berufe ausgewählt, für die im Rahmen des Projekts eine virtuelle Umgebung entwickelt wird. Die Berufe wurden aus den folgenden Branchen ausgewählt: Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Bauwesen, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Gesundheitswesen und Gastgewerbe.

Branche	Lehrberuf
Elektrotechnik	Elektrotechniker:in für Elektro- und Gebäudetechnik
Gastgewerbe und Hotellerie	Köchin / Koch
Baugewerbe	Hochbauer:in
Pflege	Pflegeassistent:in
Metalltechnik	Metalltechniker:in, Schwerpunkt Schweißtechnik

Sowohl in Slowenien als auch in Österreich sieht sich der Arbeitsmarkt mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, die über Qualifikationen verfügen und bereit sind, Arbeitsplätze in Mangelberufen anzunehmen. Dies ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen: Bildungspolitik, geringere Attraktivität und/oder geringere Förderung bestimmter Berufsausbildungen, Arbeitsbedingungen, strukturelle Faktoren wie Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur usw. In der Wirtschaft spiegelt sich der Personalmangel dann in einer weniger wettbewerbsfähigen regionalen Wirtschaft, Überlastung und verminderter Produktivität, dem Bedarf an ausländischen Arbeitskräften und vor allem dem Bedarf an innovativen, nicht-traditionellen Arbeitsformen wider. Der Bedarf an Fachkräften, der auf der Grundlage von inhaltlichen und statistischen Erkenntnissen, Arbeitsmarktbefragungen und konkreten Kontakten zu Arbeitgeber:innenn ermittelt wird, wird in beiden Ländern ähnlich angegangen, erfordert jedoch eine gemeinsame Suche nach Lösungen und einen Erfahrungsaustausch, um die Situation zu verbessern.

Technologie, um das Interesse der Zielgruppen des Projekts an Mangelberufen zu wecken, ist ein wegweisender Schritt hin zu innovativen Arbeitsmarktlösungen. Durch umfassende Erfahrungen, die die Fähigkeiten, das Umfeld und den Arbeitsalltag dieser Berufe veranschaulichen, soll das Projekt ein tieferes Verständnis und eine größere Wertschätzung für Berufe fördern, die derzeit unzureichend wahrgenommen werden und unter Personalmangel leiden. Die wichtigsten Ergebnisse der in beiden Ländern durchgeführten Fokusgruppen zeigen eine gemeinsame Begeisterung für VR-Technologie als Instrument zur Berufsorientierung, heben aber auch geschlechtsspezifische Stereotypen bei der Berufsorientierung hervor. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung maßgeschneiderter Strategien, die nicht nur Technologien zur Verbesserung der Berufsberatung nutzen, sondern auch die zugrunde liegenden sozialen Normen berücksichtigen, die Berufsentscheidungen beeinflussen.

## **1.4 Einblicke in Good-Practice in der Beratung – theoretische und praktische Ansätze**

In diesem Unterabschnitt geben wir einen kurzen Überblick über Ansätze im Bereich der Beratung, wie sie von einzelnen Partner:innen entsprechend ihrem Tätigkeitsbereich umgesetzt werden.

### **1.4.1 GOOD-PRACTICE IN DER BERATUNG BEI DER ARBEITSAGENTUR SLOWENIENS**

Die Aufgabe der slowenischen Arbeitsagentur auf dem Arbeitsmarkt besteht darin, Arbeitslosen und Arbeitssuchenden einen möglichst schnellen Übergang in eine Beschäftigung zu ermöglichen und gleichzeitig den Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber:innen effektiv zu decken.

Die Arbeitsagentur erfüllt diese Aufgabe durch Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt – mit lebenslanger Berufsberatung und Arbeitsvermittlung, durch die Umsetzung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (ALMP) und durch die Gewährleistung von Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung.

Unsere Dienstleistungen richten sich an: Arbeitslose und Arbeitssuchende, Schüler:innen und Studierenden, die professionelle Hilfe in den Bereichen Beschäftigung und Berufsberatung benötigen.

Arbeitgeber:innen, Anbieter:innen von Programmen der aktiven Beschäftigungspolitik und Sozialpartner:innen, Berufsverbände und die allgemeine Öffentlichkeit.

Die Aktivitäten zur lebenslangen Berufsberatung werden auf der Grundlage des Arbeitsmarktregulierungsgesetzes, der Vorschriften und Anweisungen durchgeführt. Die Art der Dienstleistungserbringung und die Intensität der Betreuung werden an die einzelnen Arbeitslosen und Arbeitssuchenden angepasst, mit dem Ziel, die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Die Arbeitsagentur Sloweniens bietet Berufsberatung an – Karriereentwicklung, bei der Betroffene mit Hilfe von Beratung ihre Karriereziele festlegt und Karriereentscheidungen auf der Grundlage ihrer Wünsche, Bedürfnisse, Fähigkeiten, Eigenschaften, Kenntnisse, Interessen, Werte und Entwicklungsmöglichkeiten treffen und den festgelegten Karriereplan umsetzen. Je nach Art der Beratung bietet die Arbeitsagentur Sloweniens grundlegende, vertiefende, gesundheitsbezogene und rehabilitative Berufsberatung sowie Instrumente zum Karrieremanagement an, die Arbeitssuchende bei der Planung und Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn berücksichtigen können.

### ***Basis-Berufsberatung:***

- wird einzeln oder in Gruppen als Unterstützung bei der Entwicklung eines Beschäftigungsplans durchgeführt.
- Ziel ist es, die Eigeninitiative und Selbstständigkeit der Person zu stärken und sie dazu zu befähigen, Verantwortung für die Planung und Gestaltung ihrer eigenen beruflichen Laufbahn zu übernehmen.
  - Arbeitslose und Arbeitssuchende, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, erhalten Hilfe und Unterstützung bei der Ermittlung ihrer beruflichen Interessen, Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, die sie durch Berufserfahrung sowie formale und informelle Bildung erworben haben.
- Die Grundlage für eine wirksame grundlegende Berufsberatung ist der Aufbau einer guten Beratungsbeziehung, die auf der positiven Akzeptanz der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden sowie ihrer gleichberechtigten und autonomen Einbeziehung in den Karriereplanungsprozess basiert.
  - Eine arbeitslose Person oder ein Arbeitssuchender, dessen Arbeitsplatz gefährdet ist, vereinbart im Rahmen der grundlegenden Berufsberatung mit dem Berater die Beschäftigungsziele und Aktivitäten, die zur gewünschten Beschäftigung führen.

### ***Vertiefte Berufsberatung:***

richtet sich an Arbeitslose und Arbeitssuchende, deren Arbeitsplatz gefährdet ist. Vorrang haben Personen, die Schwierigkeiten haben, Beschäftigungsziele zu formulieren und Karriereentscheidungen zu treffen, oder die Unterstützung bei der Überwindung situativer und anderer komplexer Hindernisse im Zusammenhang mit der Beschäftigung benötigen. Sie erhalten Hilfe bei der Planung und Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn. Im Beratungsprozess erkundet der Arbeitssuchende seine Interessen, Kompetenzen, Eigenschaften und erworbenen Fähigkeiten sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in seinem Umfeld. Auf dieser Grundlage formuliert er/sie kurz- und langfristige Karriereziele und trifft Entscheidungen und Pläne zu deren Erreichung. Im Rahmen einer eingehenden Karriereberatung können Berater psychodiagnostische Instrumente, verschiedene Fragebögen sowie Beratungsmethoden und -techniken einsetzen, die eine neue Perspektive auf das



Problem schaffen und den Einzelnen dazu motivieren, Karriereentscheidungen zu treffen und Hindernisse zu überwinden. Der Beratungsprozess kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und mehrere aufeinanderfolgende Beratungssitzungen umfassen.

### ***Gesundheitsbezogene Berufsberatung:***

Je nach den Bedürfnissen der Betroffenen ergänzt sie sinnvoll andere Formen der intensiven Berufsberatung. In der Regel wird sie von Arbeitsmediziner:innen durchgeführt, bei Vorliegen psychischer Probleme auch von einer:m Fachärzt:in für Psychiatrie. Sie wird durchgeführt, um Arbeitssuchenden zu helfen.

### **Das Zentrum für Mangelberufe durch virtuelle Realität (CDO-VR)**

Das Ziel der Einrichtung des Zentrums besteht darin, junge Menschen, die sich für einen Berufsweg entscheiden, und Arbeitssuchende, die nach neuen Berufsmöglichkeiten suchen, durch innovative Ansätze in der Berufsberatung zu motivieren, eine Beschäftigung in Mangelberufen anzustreben. Auf eine auf junge Menschen zugeschnittene Weise möchten wir das Bewusstsein für Mangelberufe schärfen, ihre Rolle und Bedeutung in der Gesellschaft stärken und Stereotypen überwinden.

Im Rahmen des CDO-VR-Projekts haben wir eine VR-Anwendung entwickelt, mit der junge Menschen in die virtuelle Realität von Berufen eintauchen können. Der Einsatz von Virtual Reality kann für junge Menschen, Arbeitssuchende und den Arbeitsmarkt insgesamt viele Vorteile haben:

- Mithilfe der VR-Technologie können Anwender:innen einen Einblick in Berufe wie Elektrotechniker:in, Metalltechniker:in mit Schweißtechnik, Hochbauer:in, Systemtechnocholin/Systemtechnologe, Pflegeassistent:in oder Koch/Köchin gewinnen, die auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Die Nutzer:innen können interaktiv Fähigkeiten in Berufen testen, für die auf dem Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage besteht, wodurch wir die Motivation und das Interesse für Mangelberufe steigern.
- Der Einsatz von Virtueller Realität ermöglicht eine realistische Simulation von Arbeitsaufgaben, die der Nutzer:innen ausprobieren können, um so ein besseres Verständnis für die erforderlichen Kompetenzen zu erlangen und Berufe kennenzulernen, die sonst weniger bekannt oder attraktiv sind.
- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und gemeinsamer Ansatz – vorbereitete Analyse des Arbeitsmarktes, der Bildungssysteme und der Politik beider Länder – Slowenien und Österreich
- Das Projekt befasst sich mit dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und fördert die Berufsberatung. Es trägt dazu bei, die Sichtbarkeit und das Ansehen von Mangelberufen in der Gesellschaft zu erhöhen, und leistet somit einen Beitrag zur Verringerung struktureller Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen: CDO-VR TOOLKIT Anhang 1 - LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG  
ZRSZ

### **1.4.2 GOOD-PRACTICE IN DER BERATUNG IM RAHMEN EINER BILDUNGSMAßNAHME BEI ISOP**

Die Berufsberatung und die Perspektivenarbeit im unten beschriebenen Projekt finden in Einzel- und Gruppenberatungen sowie im Rahmen des Trainings statt. Der folgende Abschnitt stellt die Gruppenberatung und vor allem die Entwicklung eines ergebnisorientierten Curriculums für die Gestaltung einzelner Module zu den Themen Kompetenzfeststellung, Berufsberatung und Orientierung auf dem Arbeitsmarkt als Beispiel für Best Practice vor.

#### **Das ISOP Projekt STEIRISCHES JUGENDCOLLEGE<sup>1</sup>**

Die Bildungsmaßnahme unterstützt junge Menschen (im Alter von 15 bis 25 Jahren), die von Ausgrenzung bedroht sind, insbesondere solche mit Fluchthintergrund. Durch spezifische Qualifizierungsprogramme in den Bereichen Alphabetisierung, Spracherwerb (DaF/DaZ), Basisbildung, Berufsorientierung und sozialpädagogische Begleitung sowie durch das Absolvieren von Praktika wird ein individueller Bildungsweg entwickelt. Ziel ist es, die Integration in den Arbeitsmarkt und die soziale Teilhabe zu verbessern. Die maximale Dauer beträgt ein Jahr mit 20 Stunden pro Woche.

#### **Inhalte**

Ausgehend von individuellen Abklärungen und Kompetenzerfassungen werden individuelle Bildungswege organisiert und in folgenden Feldern umgesetzt:

- Alphabetisierung
- Deutsch (A1 – B1)
- Grundbildung in den Fächern Mathematik, Englisch, EDV
- Heranführung an die Kompetenzfelder des Pflichtschulabschlusses
- berufliche Perspektivenarbeit
- Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Ausbildungsplanung
- Praktika in Betrieben
- Vermittlungsunterstützung
- Unterstützung bei der Anerkennung von mitgebrachten Ausbildungsabschlüssen
- Politische Bildung

#### **WARUM GRUPPENBERATUNG IN DER BERUFLICHEN ORIENTIERUNG?**

Beim Eintritt oder Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt oder bei der beruflichen Weiterbildung gewinnen berufliche Fähigkeiten, technische Fachkompetenzen und übergreifende berufliche Kompetenzen zunehmend an Bedeutung, um Arbeitssuchende mithilfe künstlicher Intelligenz mit Unternehmen zusammenzubringen. Die Kompetenzfeststellung funktioniert in einer Gruppe sehr gut, nicht zuletzt aufgrund der Wechselwirkungen innerhalb der Peer-Gruppe. Die Arbeit wurde in Gruppen von sechs bis acht Teilnehmenden durchgeführt, und die Grundlage für die Durchführung der Gruppenberatungen bildete ein sogenanntes ergebnisorientiertes Curriculum. Ein Curriculum, also ein Lern- und Lehrplan, kann in vereinfachter Form auch für einzelne Module oder Gruppenberatungen verwendet werden. Das Verfahren wird im Folgenden ausführlich beschrieben, kann aber, wie oben erwähnt, angepasst werden. Der Ansatz, bei dem der Inhalt thematischer Beratungseinheiten oder Lern-/Lehr-Einheiten auf einer

---

<sup>1</sup> <https://www.isop.at/projekt/steirisches-jugendcollege/>

Beschreibung des Tätigkeitsfeldes und den gewünschten Lern-/Lehrergebnissen basiert und dabei die spezifischen Bedürfnisse und Ressourcen der Zielgruppe berücksichtigt, ist die beste Methode zur Vorbereitung von Gruppenberatungseinheiten.

## WIE MAN EIN ERGEBNISORIENTIERTES CURRICULUM ERSTELLT: SCHRITTE, LEITLINIEN UND TAXONOMIE

### Lernergebnisse bestimmen

Das Ergebnis eines Lernprozesses umfasst die in diesem Prozess erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die durch den Prozess angestoßenen Veränderungen in Einstellungen und Werten.

Lernergebnisse in Curricula und Lerneinheiten sollten so beschrieben werden, dass sie spezifisch, beobachtbar/messbar, erreichbar und auf dem richtigen Level sind.

### *Cognitive and Affective Skills in Bloom's Taxonomy*

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Assessment</li> <li>○ Synthesis</li> <li>○ Analysis</li> <li>○ Application</li> <li>○ Understanding</li> <li>○ Skills/knowledge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Internalisation of values</li> <li>○ Value system</li> <li>○ Valuation</li> <li>○ Responding to values</li> <li>○ Respect for values</li> </ul>
COGNITIVE SKILLS	AFFECTIVE SKILLS

Fig. 2: Bloom's taxonomy of learning objectives (CEDEFOP 2009a, p. 49).

### Aktive Verben für die Beschreibung von Lernergebnissen

- 1) **Wissen – Verben:** angeben, aufschreiben, aufzählen, aufzeichnen, ausführen, benennen, beschreiben, bezeichnen, darstellen, reproduzieren, vervollständigen, zeichnen, zeigen, wiedergeben
- 2) **Verstehen – Verben:** begründen, beschreiben, interpretieren, klassifizieren, erklären, erläutern, organisieren, spezifizieren, übersetzen, übertragen, paraphrasieren, unterscheiden, verdeutlichen, vergleichen, reproduzieren
- 3) **Anwenden – Verben:** schätzen, verbinden, anwenden, einrichten, ausführen, begründen, berechnen, bestimmen, beweisen, durchführen, klassifizieren, erstellen, entwickeln, interpretieren, formulieren, lösen, modifizieren, quantifizieren, realisieren, übersetzen, unterscheiden, paraphrasieren, verdeutlichen
- 4) **Analysieren – Verben:** ableiten, analysieren, lösen, beschreiben, darlegen, umschreiben, erkennen, kontrastieren, strukturieren, identifizieren, isolieren, klassifizieren, beweisen, untersuchen, vergleichen, folgern, zuordnen
- 5) **Zusammenfassen – Verben:** verfassen, aufbauen, einrichten, ausarbeiten, definieren, entwerfen, entwickeln, erklären, erstellen, kombinieren, konstruieren, lösen, optimieren, organisieren, planen, zusammenstellen, kompilieren

6) **Bewerten – Verben:** ausdrücken, auswählen, bewerten, beurteilen, einschätzen, unterscheiden, entscheiden, schließen, abwägen, messen, überprüfen, qualifizieren, beurteilen, vereinfachen, vergleichen, darstellen, bewerten, widerlegen

## **Schritte zur Gestaltung eines ergebnisorientierten Curriculums**

### **Schritt 1: Eingrenzung und Beschreibung des Tätigkeitsfeldes**

- Welche Aufgaben/Ziele sind mit der Tätigkeit verbunden?
- In welchem Umfeld findet die Tätigkeit statt?

### **Schritt 2: Identifizierung von Handlungssituationen**

- Was steht am Anfang einer typischen Handlungssituation (Anfrage einer Kundin, eines Kunden, Auftrag einer, eines Vorgesetzten usw.)?
- Wann endet die Situation (Ergebnisse usw.)?
- Welche Aufgaben sind damit verbunden?
- Welche Zwischenergebnisse gibt es und welche Anforderungen werden an sie gestellt?
- Welche weiteren Akteur:innen (Kolleg:innen, Vorgesetzte, Zielgruppen usw.) sind beteiligt?

### **Schritt 3: Ausrichtung des Curriculums: Festlegung der Zielgruppe(n)**

- Zielgruppe(n) festlegen

Verfügbare Ressourcen: Infrastruktur, Personal, Quantität und auch Qualifikationen, Lehrmaterialien usw.

### **Schritt 4: Gruppierung der Lernanforderungen**

Der Fokus liegt hier auf den mit den Aufgaben verbundenen Lernanforderungen und nicht – wie bei der Erstellung des Anforderungsprofils – auf den Prozessen der identifizierten Handlungssituationen Welche Lernanforderungen ergeben sich aus den oben beschriebenen Handlungssituationen?

### **Schritt 5: Ableitung der angestrebten Lernergebnisse**

Kennedy et al. (2006, p. 18) bieten einen etwas detaillierteren Ansatz:

- Beginnen Sie jedes Lernziel mit einem aktiven Verb, gefolgt vom Objekt, auf das sich das Verb bezieht, sowie dem Kontext.
- Verwenden Sie nur ein Verb pro Lernziel.

- Vermeiden Sie ungenaue Begriffe, die sich eher auf Lernziele als auf Lernergebnisse beziehen, wie „wissen“, „verstehen“, „lernen“, „sich bewusst sein“ usw.
- Vermeiden Sie komplizierte Sätze. Verwenden Sie gegebenenfalls mehrere Sätze zur Verdeutlichung.
- Überprüfen Sie, ob die Lernergebnisse des Moduls mit den Gesamtergebnissen des Programms übereinstimmen.
- Überprüfen Sie, ob die Lernergebnisse beobachtbar/messbar sind und bewertet werden können.
- Berücksichtigen Sie beim Verfassen der Lernergebnisse den Zeitraum, in dem die Lernergebnisse erreicht werden müssen, sowie die dafür erforderlichen Ressourcen.
- Denken Sie beim Verfassen der Lernergebnisse über die Bewertung nach und darüber, wie festgestellt werden kann, ob der Lernende die Lernergebnisse erreicht hat (Zu allgemeine Lernergebnisse sind schwer zu überprüfen, während zu präzise Lernergebnisse zu einer unübersichtlichen Liste führen).
- Bevor Sie die Lernergebnisse endgültig festlegen, fragen Sie Kollegen und ehemalige Studierende, ob die Lernergebnisse für sie Sinn ergeben').

## **Module/Lerneinheiten/ Trainingsabschnitte**

Ein Modul sollte eine realistische Anzahl von Lernergebnissen enthalten. Zu viele Lernergebnisse sind in der vorgegebenen Zeit weder erreichbar noch überprüfbar. Fünf bis acht Lernergebnisse pro Modul oder ein Lernergebnis pro 16 bis 30 Stunden scheinen praktikabel zu sein (Parker 2005, S. 1).

### **1.4.3 GOOD-PRACTICE IN DER BERATUNG IM RAHMEN DER BILDUNGSAKTIVITÄTEN AN DER LJUDSKA UNIVERZA PTUJ**

Beratungsaktivitäten in der Erwachsenenbildung in Slowenien werden als öffentliche Dienstleistung von öffentlichen Erwachsenenbildungsorganisationen durchgeführt. Alle Einwohner:innen Sloweniens haben Zugang zu Informationen und Beratung, da 35 Organisationen in ganz Slowenien in diesem Bereich tätig sind.

Als öffentliche Erwachsenenbildungsorganisation ist die Ljudska univerza Ptuj bestrebt, allen Erwachsenen, insbesondere benachteiligten Zielgruppen, Zugang zu Bildung und Lernberatung zu gewährleisten, hochwertige Beratungsdienste für Bildung und Lernen anzubieten und wirksame Maßnahmen zur Förderung der Inklusion und des Erfolgs von Erwachsenen im lebenslangen Lernen umzusetzen. Sie bietet Beratungsdienste im Bereich der Erwachsenenbildung an, deren Ziel es ist, Erwachsenen Informationen und Beratung zu verschiedenen Möglichkeiten des Lernens, der Bildung, der Karriereplanung und -entwicklung, der Bewertung bereits erworbener Kenntnisse und des selbstständigen Lernens zu ermöglichen und anzubieten.

Gute Erfahrungen und Kenntnisse in der Anwendung des Modells der Erwachsenenbildungsberatung (IGAE; slowenisches ISIO/SDIO-Modell), das wir im Folgenden vorstellen, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Erreichung der Ziele, die wir uns im Rahmen des CDO-VR-Projekts gesetzt haben.

## **BERATUNG UND BEGLEITUNG IN DER ERWACHSENENBILDUNG (IGAE; SLOWENISCHES ISIO/SDIO-MODELL) – Ein umfassender Überblick und die Relevanz für die Entwicklung der Erwachsenenbildung**

Die Beratung und Orientierung für Erwachsene (ALC) ist eines der Schlüsselemente bei der Unterstützung von Menschen auf ihrem Bildungsweg. Sie umfasst Informationen, Beratung, Orientierung und Unterstützung mit dem Ziel, lebenslanges Lernen zu fördern und den Zugang zu einer Vielzahl von Bildungs- und Karrieremöglichkeiten zu erleichtern. SDIO hilft Menschen, verschiedene Hindernisse im Zusammenhang mit Bildung zu überwinden, und ermutigt sie, ihre eigene Entwicklung aktiv anzugehen.

### ***Beschreibung***

Die Entwicklung und Einrichtung von Beratungszentren für Erwachsenenbildung begann mit dem theoretischen Modell eines Beratungszentrums für Erwachsenenbildung – **Guidance Activity in Adult Education (IGAE; slowenisches ISIO/SDIO-Modell)**. Die ersten Zentren wurden in den Jahren 2000-2001 eingerichtet (nach einer Ausschreibung des damaligen Ministeriums für Bildung und Sport). Bis 2017 wurden 17 ISIO-Zentren eingerichtet, die bis einschließlich 2020 in dieser Größenordnung betrieben wurden.

Ab 2021 werden die Beratungsaktivitäten der IGAE als öffentliche Dienstleistung in allen öffentlichen IGAE-Organisationen – öffentlichen Universitäten (34 im Jahr 2021 und 35 ab 2022) – angeboten und sind somit für die gesamte erwachsene Bevölkerung Sloweniens zugänglich. Zwei der drei Bereiche der Beratungsaktivitäten sind im IGAE-Hub zusammengefasst: die Integration und Fortsetzung der Bildung sowie die Ermittlung und Dokumentation der Kenntnisse und Fähigkeiten von Erwachsenen. Der dritte Bereich, die Beratungstätigkeit zum selbstgesteuerten Lernen, ist im Zentrum für selbstgesteuertes Lernen angesiedelt (weitere Informationen unter <https://portalssu.acs.si/>).

Die in den IGAE-Zentren durchgeführten IO-Beratungsaktivitäten richten sich an alle Erwachsenen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf benachteiligten, schwer erreichbaren, weniger gebildeten und weniger bildungsaktiven Gruppen von Erwachsenen in der lokalen Umgebung liegt. Die Aktivität ist für die Erwachsenen, die davon profitieren, kostenlos.

Um die Beratungsaktivitäten einem möglichst breiten Spektrum von Erwachsenen zugänglich zu machen, führen die IGAE-Zentren auch Informations- und Beratungsaktivitäten außerhalb der Hauptniederlassungen vor Ort durch: an den sogenannten „Außenstellen“, mit einem mobilen Beratungsdienst und mit Hilfe der IGAE-Infopunkte.

### **Zweck und Ziele der IGAE**

Adult education guidance and counselling has multi-faceted objectives that relate to the individual, society and the labour market. Key purposes of the IGAE are as follows:

- **Verbesserung des Zugangs zu Bildung** – vielen Erwachsenen fehlen Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und die Finanzierung von Kursen. Beratungsdienste helfen ihnen dabei, geeignete Kurse zu finden und auszuwählen.

- **Entscheidungshilfe** – Erwachsene wissen oft nicht, welcher Bildungsweg für sie am besten geeignet ist. Berater unterstützen sie dabei, basierend auf ihren Interessen, Fähigkeiten und bisherigen Erfahrungen.
- **Überwindung von Lernbarrieren** – Die Beratungsstelle bietet Hilfe bei der Organisation des Lernens, der Überwindung von Konzentrationsproblemen, beim Erlernen von Lerntechniken und bei der Nutzung digitaler Tools.
- **Berufliche Entwicklung** – Berater:innen helfen dabei, Kompetenzen zu identifizieren, Lebensläufe zu schreiben, sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten und vielversprechende Karrieren anzustreben.
- **Soziale Integration und aktive Bürgerschaft** – Beratung fördert die Inklusion benachteiligter Gruppen und ermöglicht durch Bildung einen stärkeren sozialen Zusammenhalt.

### Organisation der IGAE in Slowenien

Verschiedene Organisationen und Institutionen in Slowenien bieten Beratungsdienste im Bereich der Erwachsenenbildung an. Die wichtigsten Akteur:innen bei der Umsetzung der IGAE sind:

- **Andragoški center Slovenije (ACS)** – Als nationale Einrichtung leitet und koordiniert das Andragoški center Slovenije (ACS) die Entwicklung von Beratungsaktivitäten, gewährleistet deren Qualität und bietet professionelle Unterstützung für Berater.
- **Öffentliche Universitäten (Ljudske univerze)** – Bieten Einzel- und Gruppenberatung zu Bildung, Lernen und Karriere an.
- **Selbstgestützte Lernzentren (SSL)** – bieten Unterstützung für das Lernen unter Verwendung moderner Technologien und personalisierter Methoden.
- **Karrierezentren** – arbeiten hauptsächlich mit Arbeitssuchenden zusammen und bieten Beratung zur beruflichen Entwicklung an.
- **Verschiedene Projekte und Programme** – wie z. B. die Kern- und Berufskompetenzen (CVC), soziale Aktivierungsprogramme und andere Initiativen, die beratende Unterstützung umfassen.
- 

### Arten der Beratungsaktivitäten

Die Beratungstätigkeit ist auf die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Teilnehmenden zugeschnitten. Es werden verschiedene Formen der Beratung angeboten:

<b>Informationsberatung</b>	Es bietet allgemeine Informationen zu Bildung, Finanzierungsmöglichkeiten und verfügbaren Programmen. Es hilft dabei, sich im Bildungssystem zurechtzufinden und relevante Ressourcen zu identifizieren.
<b>Beratung und Betreuung im Bildungswesen</b>	Der Schwerpunkt liegt auf einer individuell zugeschnittenen Beratung, die auf den bisherigen Erfahrungen, Präferenzen und Zielen der jeweiligen Person basiert. Der Berater hilft den Menschen dabei, Entscheidungen über die Teilnahme an formalen und nicht-formalen Programmen zu treffen.

<b>Lernunterstützung</b>	Unterstützung bei der Verbesserung von Lernstrategien, Motivation und Umgang mit lernbedingtem Stress. Anleitung zum Zeitmanagement und zur Verwendung von Lehrmitteln.
<b>Berufsberatung</b>	Hilfe beim Verfassen von Lebensläufen, simulierte Vorstellungsgespräche. Kompetenzanalyse und Ermittlung von Karrieremöglichkeiten.
<b>Psychosoziale Beratung</b>	Der Schwerpunkt liegt auf der Stärkung des Selbstbewusstseins, der Überwindung von Ängsten und der Entwicklung persönlicher Fähigkeiten. Berater:innen bieten Unterstützung bei der Überwindung persönlicher und sozialer Hindernisse für die Bildung.

### **Methoden und Ansätze in der Beratung**

Fachleute wenden verschiedene Ansätze an, um den Teilnehmenden so effektiv wie möglich zu helfen. Die wichtigsten Beratungsmethoden sind:

- Individuelle Beratung – intensive Arbeit mit dem/der Teilnehmenden, zugeschnitten auf dessen/deren Bedürfnisse.
- Gruppenberatung – Workshops, Seminare und interaktive Aktivitäten.
- E-Consulting – Unterstützung über Online-Plattformen, Videoanrufe und E-Mail.
- Beratung vor Ort – Besuche an Arbeitsplätzen und in Unternehmen sowie Beratung vor Ort.

### **Herausforderungen bei der Umsetzung der IGAE**

Trotz seiner vielen Vorteile steht der Beratungssektor vor zahlreichen Herausforderungen, darunter:

- Geringe Motivation für Erwachsenenbildung – viele Erwachsene haben negative Erfahrungen aus ihrer Schulzeit, was sich auf ihre Bereitschaft zum weiteren Lernen auswirkt.
- Zugang zu Beratung für benachteiligte Gruppen – Menschen mit niedrigem Bildungsniveau, Arbeitssuchende und Migrant:innen sind oft nicht über Beratungsangebote informiert.
- Digitalisierung und neue Formen der Beratung – der Einsatz digitaler Tools wird immer wichtiger, aber manche Erwachsene haben nicht genug digitale Kompetenzen.
- Finanzierung – Beratungsaktivitäten hängen oft von Ausschreibungen und Projektfinanzierungen ab.

### **Finanzierung und Unterstützung der IGAE**

In Slowenien werden Beratungsdienste aus mehreren Quellen finanziert. Die wichtigsten Finanzierungsquellen sind:

- Staatshaushalt – das Bildungsministerium unterstützt Beratungsaktivitäten.
- Europäischer Sozialfonds (ESF) – Projekte wie TPK und soziale Aktivierung bieten Beratung an.
- Kommunen – unterstützen den Betrieb von Beratungszentren auf lokaler Ebene.

- Arbeitgeber:innen – investieren in Beratungsdienste für ihre Mitarbeiter:innen.

## **Die Bedeutung der IGAE für die Gesellschaft und Einzelpersonen**

Beratung spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung sowohl des individuellen Wachstums als auch der gesellschaftlichen Entwicklung im weiteren Sinne. Auf gesellschaftlicher Ebene trägt sie wesentlich dazu bei, die Beteiligung von Erwachsenen als Teilnehmende an Bildungsmaßnahmen zu erhöhen, was für die Bildung einer besser informierten und qualifizierten Bevölkerung unerlässlich ist. Indem sie den Personen neue Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, unterstützt die Beratung direkt die Entwicklung einer anpassungsfähigeren und widerstandsfähigeren Erwerbsbevölkerung. Darüber hinaus fördert sie die Chancengleichheit und die soziale Inklusion, indem sie Personen mit unterschiedlichem Hintergrund dabei hilft, Hindernisse für das Lernen und die Beschäftigung zu überwinden.

Aus der Perspektive des Einzelnen kann Beratung transformativ sein. Sie hilft Menschen, Selbstvertrauen aufzubauen und ihre Motivation zum Lernen wiederzuentdecken, insbesondere denen, die in der Vergangenheit Rückschläge erlitten haben oder keine Unterstützung erfahren haben. Durch den Beratungsprozess können Einzelpersonen Schlüsselkompetenzen erwerben, die ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Karriereaussichten verbessern. Über den beruflichen Bereich hinaus trägt Beratung auch zu einer besseren Lebensqualität bei, indem sie Einzelpersonen befähigt, ihre persönliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen, und sie dazu ermutigt, ihre sozialen Netzwerke zu erweitern, wodurch ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verbundenheit gefördert wird.

Die Beratung in der Erwachsenenbildung ist ein unverzichtbarer Bestandteil des modernen Bildungssystems. Ihre Rolle bei der Förderung des lebenslangen Lernens, der beruflichen Entwicklung und der sozialen Inklusion von Erwachsenen ist für den Fortschritt der Einzelpersonen und der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Die Bedeutung der IGAE wird mit der Weiterentwicklung angepasster Methoden und digitaler Lösungen nur noch zunehmen.

Ausführlichere Informationen über das Modell finden Sie auf den folgenden Websites:

- <https://www.acs.si/en>
- <https://svetovanje.acs.si>

## **Wissenstransfer im Bereich Beratung aus dem Projekt IPS4NEETS**

Zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Beratung haben wir aus dem Projekt „Individual Placement and Support for NEETs through Education Youth Technology Platform (EYTP)“ gewonnen, durch das wir die Kompetenzen von Beratern in Slowenien für die Arbeit mit jungen NEETs (Jugendliche, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind) gestärkt haben, da ihre Arbeitssuchendenquote in vielen EU-Ländern nach wie vor hoch ist. Das Projekt basiert auf dem Modell „Individual Placement and Support“ (IPS), das sich bei der Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt bewährt hat, und dem „Maturing Model“ (MM), das Beratern hilft, die Fähigkeiten einer Person und die für die vollständige Einbindung in das Programm erforderliche Zeit einzuschätzen. Insgesamt wurden 20 Berater von öffentlichen Universitäten und der slowenischen Arbeitsagentur, die mit jungen Menschen arbeiten, in der Anwendung dieser Modelle geschult.

Weitere Informationen über das Projekt „Individuelle Vermittlung und Unterstützung für NEETs durch die Education Youth Technology Platform (EYTP) – IPS4NEETS“:

- [https://www.lu-ptuj.si/images/2016-vsebina/projekti/IPS4NEETS\\_Web-page-POST.pdf](https://www.lu-ptuj.si/images/2016-vsebina/projekti/IPS4NEETS_Web-page-POST.pdf),
- <https://www.lu-ptuj.si/87-projekti/mednarodni-projekti/416-ips4neets>

## 1.5 Beratung und Sensibilisierung im Kontext von CDO-VR

Karriereberatung ist eine Dienstleistung, bei der eine Person mit Hilfe von Fachleuten ihre Karriereziele festlegt und Karriereentscheidungen auf der Grundlage ihrer Wünsche, Bedürfnisse, Fähigkeiten, Qualitäten, Interessen, Werte und Entwicklungsmöglichkeiten trifft und den Karriereplan in die Praxis umsetzt. Die Karriereberatung zeigt Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung auf und hilft Einzelpersonen, zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu identifizieren, die ihnen helfen, ihre Karriereziele zu erreichen.

Fachleute unterstützen Einzelpersonen während des gesamten beruflichen Entwicklungsprozesses bei der Planung ihres beruflichen, persönlichen und/oder bildungsbezogenen Werdegangs. Dieser Prozess kann unabhängig oder mit Hilfe eines Fachmanns durchgeführt werden. Es handelt sich um einen lebenslangen Prozess des Lernens, Arbeitens und der beruflichen Neuorientierung mit dem Ziel, eine persönlich stabile Zukunft zu erreichen, die sich in die gewünschte Richtung entwickelt.

Die ausgebildeten Fachleute bieten verschiedene Formen der Beratung an, darunter:

- Individuelle Beratung unter Verwendung von VR als Ergänzung zu traditionellen Ansätzen.
- Gruppenberatung unter Verwendung von VR als Ergänzung zu traditionellen Ansätzen.
- Verwendung verschiedener Methoden (Interview, Fragebögen, verschiedene Berufsberatungsinstrumente – siehe Toolbox).

Die Fachkraft interpretiert die VR-Erfahrung und setzt sie in Beziehung zu den Kompetenzen der Teilnehmenden.

Die verschiedenen Formen der Beratungsarbeit, bewährte Verfahren und Erfahrungen von Fachleuten, unterstützt durch speziell für diesen Zweck im Rahmen des Projekts CDO-VR entwickelte Instrumente, ermöglichen es Fachleuten, die Beratung vor, während und/oder nach kreativen Präsentationen mit VR zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Alle detaillierten Informationen, Erläuterungen, Instrumente und Materialien sind frei zugänglich und stehen Fachleuten zur weiteren Verwendung zur Verfügung. Sie finden sie im Handbuch Toolkit, Toolbox und anderen.

Im Rahmen des CDO-VR-Projekts haben wir ein Formular entwickelt, das auf praktischen Erfahrungen basiert, die im Zusammenhang mit bewährten Modellen und Projekten wie dem Modell „Guidance Activity in Adult Education“ (IGAE; slowenisches ISIO/SDIO-Modell) und dem Projekt „Individual Placement and Support for NEETs through Education Youth Technology Platform (EYTP) – IPS4NEETS entwickelt, das eine Reihe möglicher Fragen und Themenbereiche zur Unterstützung der individuellen Karriere- und Berufsberatung enthält. Die Fragen sind als Leitlinien konzipiert, die den Beratenden helfen können, relevante Informationen über die Teilnehmende, ihre Erfahrungen, Kompetenzen, Interessen und Ziele zu erhalten. Sie sind ein Hilfsmittel und keine verbindliche Abfolge von Fragen. Die Beratenden können:

- den Fragebogen ganz oder teilweise verwenden,
- den Inhalt an die Bedürfnisse, Umstände und Ziele der Beratung anpassen,
- durch zusätzliche Fragen ergänzen, die für die spezifische Situation der Person sinnvoll sind..

Das Formular ist als flexibles Instrument konzipiert, das einen strukturierten und dennoch personalisierten Ansatz für den Beratungsprozess fördert (siehe Anhang – CDO-VR TOOLKIT ANHANG 2 – BERATUNGSFORMULAR).

Durch innovative Ansätze zur Berufsberatung unter Einsatz von Virtueller Realität möchten die CDO-VR-Partner:innen junge Menschen, Arbeitssuchende und Personen, die einen Berufswechsel in Betracht ziehen, für Berufe begeistern, die derzeit bei Arbeitgeber:innen stärker gefragt sind als auf dem Arbeitsmarkt. Wir möchten Mangelberufe auf jugendgerechte und personalisierte Weise präsentieren, um ihre Rolle und Bedeutung in der Gesellschaft zu stärken und Stereotypen zu durchbrechen. Wir möchten sie dazu ermutigen, über ihren eigenen Karriereweg nachzudenken, sich Karriereziele zu setzen, ihre eigene berufliche Zukunft zu planen, sich der Bedeutung des lebenslangen Lernens bewusst zu werden und ihr Bewusstsein zu schärfen.

## **2. UNSERE ZIELGRUPPE UNTER DER GENDERPERSPEKTIVE – SCHLÜSSELFAKTOREN EINER GENDERSENSIBLEN AUSBILDUNG**

### **Modul 2**

- Einführung in das Thema mit einem Quiz
- Grundlagen zum Thema Gender – Definition und Status Quo
- Dimensionen einer genderreflexiven Methodik und Didaktik
- Gruppenarbeit – gemeinsam arbeiten wir an Unterschieden und Gemeinsamkeiten
- Die inhaltliche Dimension in genderreflexiven Trainings
- Die Rahmenbedingungen in genderreflexiven Trainings
- Gruppenarbeit – gemeinsam arbeiten wir an Methoden
- Die Dimension der Methoden in geschlechterreflektierender Ausbildung
- Die Dimension der an geschlechterreflektierender Ausbildung beteiligten Personeng

Die Teilnehmende lernen Schlüsselkonzepte der Geschlechtergleichstellung kennen. Sie erhalten Informationen über die Hintergründe und Ursachen der Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Sie untersuchen, was es bedeutet, eine Genderperspektive in die Berufsberatung im Allgemeinen und speziell in die Nutzung von VR-Tools zu integrieren. Gemeinsam werden Methoden und Instrumente für eine geschlechtersensible Methodik und Didaktik entwickelt.

Dieses Modul unterstützt Ausbilder und Lehrer bei der Umsetzung und Nutzung der im Rahmen des CDO-VR-Projekts entwickelten VR-Umgebung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten.

### **2.1. Einstieg in das Thema mit einem Quiz**

Das Modul beginnt mit einem Quiz zu Fakten und Zahlen über die Arbeitsmärkte der EU, Sloweniens und Österreichs. Das Quiz soll das Bewusstsein für bestehende Ungleichheiten in der Arbeitswelt

schärfen und diese hervorheben. Es verdeutlicht auch die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und die Bedeutung geschlechtergerechter Berufsinformationen.

*Anmerkung zur Methode: Ein Quiz ist eine effektive Methode, um in ein Thema einzuführen. Durch die aktive Auseinandersetzung mit den verschiedenen Facetten eines Themas wird ein Bewusstsein für die Probleme geschaffen und wichtige Informationen werden vermittelt. Wenn Fakten, Zahlen und Daten in einem Quiz präsentiert werden, werden sie spannend statt langweilig, da alle Teilnehmende wissen wollen, ob sie die Fragen richtig beantwortet haben. Als zusätzlicher Bonus :) bleiben Fakten, die man selbst herausgefunden hat, besser im Gedächtnis haften.*

## 2.2. Grundlagen zum Thema Gender – Definition und Status Quo

Zunächst einmal müssen wir verstehen, dass es kein universelles Rezept für die Umsetzung der Genderperspektive und einer gleichstellungsorientierten Haltung in verschiedenen Prozessen gibt. Diese Prozesse basieren auf den Zielen, Rahmenbedingungen, dem Umfeld und den Möglichkeiten des jeweiligen Projekts, der Maßnahme, der Aktivität ... Dennoch ist ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich der Grundhaltung zum Thema, der Terminologie und der Vorgehensweise erforderlich.

Als Einführung werden im Folgenden Begriffe erläutert, die als Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming dienen.

<b>Sex</b>	biologischer Begriff
<b>Gender</b>	bezeichnet im Gegensatz zum biologischen Begriff „Sex“ den sozialen Begriff „Geschlecht“ – unterschiedliche Rollen und Normen, die Frauen und Männern in unserer Gesellschaft zugewiesen werden. Da es erlernt und nicht angeboren ist, kann Gender verändert werden.
<b>Stereotyp</b>	Ein Stereotyp ist eine im Alltagswissen vorhandene Beschreibung von Menschen oder Gruppen. Es ist einprägsam und bildhaft und bezieht sich auf eine vereinfachte Sichtweise, die als typisch angesehen wird. Im Gegensatz zu Vorurteilen, die eine allgemeine Einstellung ausdrücken, sind Stereotypen Teil einer unbewussten und manchmal sogar automatischen kognitiven Zuordnung.
<b>Geschlechterstereotypen</b>	schreiben Menschen aufgrund ihres erkennbaren Geschlechts bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu. Diese Zuschreibungen werden im Laufe des Lebens erworben und durch Selbst- und Fremdwahrnehmung dauerhaft aktiviert, sodass sie „natürlich“ erscheinen.
<b>Gleichstellung von Frauen und Männern</b>	die Teilhabe beider Geschlechter an allen Bereichen der Gesellschaft auf der Grundlage gleicher Rechte und gleicher Ressourcen.
<b>Gleichstellung</b>	ist erreicht, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer

	Geschlechterrollen in Bezug auf individuellen Lebensstil, Machtverteilung, Ressourcen und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden.
<b>Gleichberechtigung</b>	Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb eines Rechtssystems.
<b>Gleichbehandlung</b>	das Recht, auf dem Arbeitsmarkt genauso behandelt zu werden wie andere Menschen und Personengruppen in einer vergleichbaren Situation.
<b>Genderkompetenz</b>	umfasst das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie die Fähigkeit, dieses Wissen im Alltag anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren. Geschlechterkompetentes Handeln zielt auf die individuelle und gesellschaftliche Analyse von Geschlechterkonstruktionen und Ungleichheiten ab und ist die Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Geschlechterkompetenz ist erforderlich, um Maßnahmen und Entscheidungen im Sinne des Gender Mainstreaming konsequent umsetzen zu können. Sie führt zu einer Optimierung der Kompetenz von Personen und Organisationen.

### **GRUPPENARBEIT – gemeinsam arbeiten wir an:**

- Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen und Mädchen in technischen Berufen und Qualifikationen
- Gründe für die Unterrepräsentation von Männern und Jungen im Pflegebereich und im Dienstleistungssektor

*Anmerkung zur Methode: Das Reflektieren und kritische Analysieren der eigenen Erfahrungen und Wahrnehmungen aus einer Genderperspektive schafft die Möglichkeit, andere Perspektiven einzunehmen und neue Ansätze zu entdecken... Es ist wichtig, auf die Erfahrungen und das Wissen aller Teilnehmenden zurückzugreifen. Anschließend wird die in den Gruppen entwickelte Arbeit zusammengetragen und mit theoretischen Inputs untermauert. So entsteht eine Win-Win-Situation für alle, die das Lernen voneinander und miteinander erleichtert.*

## **2.3. Dimensionen einer geschlechtergerechten Methodik und Didaktik**

Um unsere Schulungen, Workshops und Aktivitäten aus einer geschlechtergerechten Perspektive zu organisieren, berücksichtigen wir die folgenden Dimensionen:

- Inhalt
- Methoden
- Rahmenbedingungen
- Beteiligte Personen

Dies ist wichtig, damit wir alle Mitglieder unserer Zielgruppe ansprechen, einbinden und aktivieren können. Dazu benötigen wir natürlich im Voraus Informationen über unsere Zielgruppe. Dann können wir überlegen, was sie brauchen, in welcher Form, wer es bereitstellen sollte und in welchem Format (auch dies sind wieder unsere vier Dimensionen).

Wir beginnen damit, uns unsere Zielgruppe anzuschauen.

## **2.4. Gruppenarbeit – gemeinsam arbeiten wir an Unterschieden und Gemeinsamkeiten**

- Welche Unterschiede nehmen wir zwischen Mädchen und Jungen in Bezug auf Verhalten / Sprechen / Kommunizieren / Handeln usw. wahr (!!ohne zu bewerten beschreiben!!)?
- Welche Unterschiede nehmen wir zwischen Mädchen und Jungen in Bezug auf Berufswahlverhalten, Interessen usw. wahr (!!ohne zu bewerten beschreiben!!)

*Anmerkung zur Methode: Wir sind alle daran gewöhnt, Wahrnehmungen und Beobachtungen sehr schnell zu bewerten und zu kategorisieren. Dabei gehen jedoch viele Dinge verloren. Indem wir einfach versuchen, Wahrnehmungen und Beobachtungen zu beschreiben, ohne sie zu bewerten, können wir möglicherweise unsere Perspektiven und Einsichten erweitern. Es lohnt sich auf jeden Fall, dies einmal auszuprobieren).*

## **2.5. Die Dimension des Inhalts im geschlechterreflexiven Training**

In geschlechterreflektierenden Schulungen spielt die Auswahl und Präsentation der Inhalte eine zentrale Rolle. Ziel ist es, eine inklusive und gleichstellungsorientierte Lernumgebung zu schaffen, die unterschiedliche Lebenserfahrungen und Perspektiven anerkennt und wertschätzt.

Die inhaltliche Dimension geschlechterreflektierender Schulungen erfordert einen bewussten und kritischen Umgang mit allen Lernmaterialien. Ziel ist es, Diskriminierung zu vermeiden, Vielfalt darzustellen und den Teilnehmenden neue Perspektiven auf Geschlechterverhältnisse zu eröffnen.

### **Auswahl geeigneter Inhalte**

Bei der Planung der Inhalte ist es wichtig, Themen und Beispiele zu wählen, die sowohl die Lebensrealitäten von Frauen als auch von Männern (sowie nicht-binären Personen) widerspiegeln. Das bedeutet, dass eine Bandbreite an beruflichen und persönlichen Erfahrungen dargestellt werden sollte, anstatt traditionelle Geschlechterrollen zu verstärken.

### **Reflexion über geschlechtsspezifische Implikationen**

Alle Inhalte sollten kritisch auf implizite oder explizite geschlechtsspezifische Implikationen hin überprüft werden. Beispielsweise kann die Verwendung unkritischer Rollenbilder (z. B. „Männer reparieren etwas und Frauen kochen“) Stereotypen verstärken. Selbst scheinbar neutrale Aussagen, wie Einkommensvergleiche („Herr M verdient 3.000 Euro, seine Frau verdient 1.200 Euro“), können soziale Ungleichheiten widerspiegeln, die diskutiert und kontextualisiert werden sollten.

### **Geschlechtersensible Darstellung von Berufsfeldern**

Beispiele aus verschiedenen Bereichen – wie Technologie oder Sozialwesen – sollten geschlechtersensibel dargestellt werden. Vermeiden Sie es, Klischees zu verstärken, indem Sie beispielsweise nur Männer in technischen Berufen oder Frauen in Pflegeberufen zeigen. Bemühen Sie sich stattdessen, Vielfalt hervorzuheben und Alternativen zu stereotypen Darstellungen anzubieten.

### **Geschlechtergerechte Sprache und Materialien**

Die im Training verwendete Sprache sollte inklusiv und geschlechterbewusst sein. Dies gilt sowohl für die mündliche und schriftliche Kommunikation als auch für Materialien wie Fallstudien, Handouts und Arbeitsblätter. Visuelle Inhalte – einschließlich Bildern und Grafiken – sollten ebenfalls die Geschlechtervielfalt abbilden, ohne sich auf Klischees zu stützen.

### **Berücksichtigung unterschiedlicher Lernstile**

Die Schulungsinhalte sollten den Unterschieden in der Art und Weise Rechnung tragen, wie die Teilnehmende Informationen verarbeiten und aufnehmen. Ein geschlechterreflexiver Ansatz bedeutet auch, eine Vielzahl von Kommunikations- und Lernpräferenzen anzuerkennen und zu berücksichtigen, beispielsweise durch die Einbeziehung visueller, auditiver und interaktiver Elemente.

## **2.6. Die Dimension der allgemeinen Bedingungen in geschlechterreflektierenden Trainings**

Ein entscheidender Faktor für die Wirksamkeit geschlechtergerechter Schulungen ist die Gewährleistung eines niederschweligen Zugangs. Um eine vielfältige Gruppe von Teilnehmern zu erreichen, müssen verschiedene strukturelle Rahmenbedingungen inklusiv sein und sorgfältig berücksichtigt werden.

**Termin- und Zeitplanung** – Der Zeitpunkt, zu dem Schulungen angeboten werden, hat einen erheblichen Einfluss darauf, wer daran teilnehmen kann. Um Menschen mit unterschiedlichen Lebensumständen – wie Berufstätige, Alleinerziehende oder Studierende – gerecht zu werden, sollten Schulungen zu verschiedenen Tageszeiten und möglichst auch am Wochenende angeboten werden.

**Erreichbarkeit und Verkehrsanbindung** – Der Schulungsort sollte leicht erreichbar sein. Die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes, eine zentrale Lage und Parkmöglichkeiten sind ebenfalls wichtig. Das Angebot hybrider oder digitaler Formate kann die Teilnahmebarrieren weiter verringern und die Chancengleichheit fördern.

**Kostenstruktur** – Die Kosten sollten kein Hindernis für die Teilnahme darstellen. Eine transparente, sozial gestaffelte Gebührenstruktur oder die Möglichkeit, die Gebühren durch Förderprogramme zu decken, kann dazu beitragen, finanzielle Hindernisse zu beseitigen.

**Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation mit der Zielgruppe** – Gender-reflektierte Schulungen sollten auf vielfältige und gezielte Weise beworben werden, um ein breites Spektrum potenzieller Teilnehmender zu erreichen. Die Kommunikation muss inklusiv, nicht diskriminierend und in einfacher Sprache erfolgen. Die Zusammenarbeit mit Multiplikatoren (z. B. Gemeindeorganisationen, Migrant\*innenverbänden, Jugendzentren) kann dazu beitragen, marginalisierten Gruppen den Zugang zu erleichtern.

**Teilnahmevoraussetzungen und Auswahlverfahren** – Offene Teilnahmeformate ohne komplexe Bewerbungsverfahren fördern einen breiteren Zugang. Wenn eine Auswahl erforderlich ist, muss das Verfahren transparent, fair und diskriminierungsfrei sein. Der Schwerpunkt sollte auf der Motivation der Teilnehmenden liegen und nicht auf formalen Bildungsabschlüssen.

## 2.7. Gruppenarbeit – gemeinsam arbeiten wir an Methoden

Austausch und Sammlung: Welche Methoden kennen wir?

- um Jungen anzusprechen
- um Mädchen anzusprechen
- um Mädchen und Jungen gleichermaßen anzusprechen

*Anmerkung zur Methode: Bei der Auswahl der Methoden ist es manchmal sinnvoll, für bestimmte Gruppen innerhalb meiner Zielgruppe unterschiedliche Methoden anzuwenden, um sicherzustellen, dass alle mitmachen und davon profitieren können. In jedem Fall fördert eine Vielfalt an Methoden die Teilnahmemöglichkeiten für alle.*

## 2.8. Die Dimension der Methoden in geschlechterreflexiven Trainings

In der geschlechtersensiblen Bildungsarbeit spielen Methoden eine zentrale Rolle, da sie den Rahmen für Lernprozesse und Partizipation gestalten. Methoden in geschlechterreflektierten Fortbildungen gehen über die Wissensvermittlung hinaus – sie tragen dazu bei, gerechte Lernumgebungen zu schaffen. Die Lebensbedingungen von Frauen, Männern und Menschen außerhalb des binären Geschlechtsspektrums müssen in jeder Phase der Bildungsarbeit berücksichtigt werden.

**Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten schaffen** – Ein vorrangiges Ziel ist es, Lernräume zu schaffen, in denen alle Teilnehmenden – unabhängig von ihrem Geschlecht – aktiv einbezogen werden können. Dazu müssen Methoden ausgewählt werden, die Interaktion fördern, Hierarchien abbauen und unterschiedliche Lernansätze ermöglichen.

**Lernstile und Genderforschung berücksichtigen** – Menschen lernen aufgrund ihrer sozialen Erfahrungen und Hintergründe unterschiedlich. Genderreflexive Fortbildungen setzen sich kritisch

vorherrschenden Lernkulturen auseinander. Ziel ist es, Ausgrenzung zu vermeiden und vielfältige Lernwege zu ermöglichen.

**Vielfältige Methoden einsetzen** – Eine breite Palette von Methoden – von Einzel- und Gruppenarbeit bis hin zu kreativen und reflektierenden Techniken – trägt den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lernstilen der Teilnehmenden Rechnung. Diese methodische Vielfalt trägt dazu bei, geschlechtsstereotype Lernformate nicht zu verstärken.

**Geschlechterperspektive bei der Planung** – Bei der Planung der Struktur und des Ablaufs einer Schulung sollte die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden: Welche Themen werden behandelt und wie? Wer spricht und wie lange? Wie sind die Rollen innerhalb der Gruppe verteilt? Diese Fragen helfen, unbewusste Geschlechterrollen zu identifizieren und zu hinterfragen.

**Steuerung und Moderation** – Moderator:innen spielen eine Schlüsselrolle bei der Steuerung der Gruppendynamik und dem Ausgleich geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Dazu gehört es, Raum für Reflexion und offenen Dialog zu schaffen und bei Bedarf einzugreifen, um eine gleichberechtigte Teilnahme sicherzustellen.

## **2.9. Die Dimension der Personen, die an geschlechterreflexiven Schulungen teilnehmen**

Im geschlechterreflektierenden Training spielen die beteiligten Personen – sowohl Trainer:innen als auch Teilnehmende – eine entscheidende Rolle. Ihre Einstellungen, Verhaltensweisen und Interaktionen beeinflussen den Lernprozess und die Lernatmosphäre erheblich. Der Erfolg eines geschlechterreflektierenden Trainings hängt stark vom Verhalten und Bewusstsein der Beteiligten ab. Es erfordert Aufmerksamkeit, Reflexionsbereitschaft und die Fähigkeit, ein inklusives Lernumfeld zu schaffen, das Vielfalt respektiert und eine gleichberechtigte Teilhabe fördert.

**Bewusstsein der Teilnehmenden** – Teilnehmende sollten als Individuen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Identitäten wahrgenommen werden. Gleichzeitig darf die Geschlechterdimension nicht ignoriert werden, da sie ein zentraler Bestandteil der sozialen Realität ist, der das Lernverhalten, die Kommunikation und die Selbstwahrnehmung beeinflusst.

**Verantwortung für Interaktionen übernehmen** – Die Trainer sind dafür verantwortlich, respektvolle und diskriminierungsfreie Interaktionen innerhalb der Gruppe zu gewährleisten. Dazu gehört auch, sexistisches Verhalten – wie abwertende Witze oder Geschlechterstereotypen – aktiv anzusprechen und zu bekämpfen, wenn es auftritt.

**Verwendung geschlechtergerechter Sprache und Kommunikation** – Der bewusste Gebrauch geschlechtergerechter Sprache drückt Werte aus und fördert die Sichtbarkeit. Er signalisiert Respekt für alle Geschlechter und fördert das Bewusstsein innerhalb der Gruppe.

**Umgang mit Geschlechterstereotypen** – In Trainingsumgebungen gibt es oft geschlechtsspezifische Annahmen oder Erwartungen, die durch Verhalten, Sprache oder Körpersprache vermittelt werden. Alle

Akteure, insbesondere der Moderator, sollten sich dieser Dynamik bewusst sein und eingreifen, um stereotype Rollen und Narrative in Frage zu stellen.

**Trainer:innen sind Vorbilder** – Trainer:innen müssen sich ihrer eigenen Positionierung und Wirkung bewusst sein. Eine klare und authentische Selbstdarstellung – insbesondere in Bezug auf die eigene Haltung zu Geschlechterfragen – kann Orientierung bieten und Vertrauen aufbauen.

**„Token“-Effekte verstehen und angehen** – Wenn eine Teilnehmende die einzige Person ist, die ein bestimmtes Geschlecht, einen bestimmten Hintergrund oder eine bestimmte Identität repräsentiert – eine sogenannte „Token“-Position –, besteht die Gefahr einer Überbeanspruchung oder Isolation. Trainer:innen sollten sich dieser Effekte bewusst sein und Maßnahmen ergreifen, um den Druck auf Einzelne zu verringern und gleichzeitig das Bewusstsein der Gruppe für Vielfalt und Inklusion zu fördern.

### 3. UNSERE ZIELGRUPPE ANSPRECHEN UND MOTIVIEREN

#### Modul 3

- Schlüsselfaktoren für die Schaffung von Sinn, Begeisterung und Motivation in der Berufsberatung
- Lebensweltorientierung
- Ermutigung zur Gestaltung der Zukunft
- Reflexion über eigene Wünsche und Identifizierung von Einflussfaktoren
- Vorbilder

Der Inhalt fokussiert auf die Sinnhaftigkeit, Begeisterung und Motivation bei der Berufsorientierung junger Menschen. Zu den Schlüsselementen gehören die Lebensweltorientierung, die Ermutigung zur Zukunftsplanung, die Selbstreflexion über persönliche Ziele und Einflüsse sowie der Einsatz von Vorbildern.

Die Methoden sind altersgerecht gestaltet, betonen Respekt und behandeln junge Menschen wie Erwachsene. Ziel ist es, den Trainer:innen zu vermitteln, wie sie ihre Zielgruppe einbinden und motivieren können. Zu den Themen gehören die Erstellung von Personas auf der Grundlage der Lebensweltorientierung, die Reflexion über persönliche Karrierewege, die Identifizierung wichtiger Einflüsse und die Auseinandersetzung mit den Sorgen und Wünschen junger Menschen. Die Trainer:innen werden angeleitet, ihre Zielgruppe zu verstehen, eine Verbindung zu ihr aufzubauen und Vertrauen in die Arbeit mit ihr zu entwickeln..

#### **Schlüsselfaktoren für die Schaffung von Sinn, Begeisterung und Motivation in der beruflichen Orientierung**

- Lebensweltorientierung
- Ermutigung zur Gestaltung der Zukunft
- Reflexion eigener Wünsche und Identifizierung von Einflussfaktoren
- Beispiele und Vorbilder, Idole
- Methoden müssen altersgerecht sein
- Auf Augenhöhe arbeiten

- Jugendliche auch wie Erwachsene behandeln

## **ZIEL:**

**Wir möchten Trainer:innen vermitteln, wie sie ihre Zielgruppe mitnehmen und motivieren können.**

## **Lehr- und Lernergebnisse:**

- sich mit der potenziellen Zielgruppe auseinandersetzen
- die Zielgruppe verstehen, erreichen und einbeziehen
- Unsicherheit abbauen / Vertrauen im Umgang mit der Zielgruppe stärken

## **Inhalte:**

### ***ad Lebensweltorientierung:***

Erstellen von Personas: Die Trainer:innen/Teilnehmer:innen erstellen Personas (junge Erwachsene und Jugendliche) gemäß den folgenden Vorgaben

- Name, Alter, Geschlecht der Person
- Wo lebt die Person?
- Interessen
- Konsumverhalten
- Freizeitaktivitäten
- Mediennutzung
- Zugang zu Technologie
- Was beschäftigt sie?
- Wünsche
- Ängste/Sorgen
- Soziales Umfeld
- Was sind ihre Vorbilder und Rollenmodelle?
- Wo und wie erhalten sie relevante Informationen (Informationsverhalten)?

Personas sind idealtypische Modelle, die Menschen einer bestimmten Zielgruppe beschreiben. Auf der Grundlage einer entwickelten Persona lassen sich Anforderungen und Angebote ableiten und die reale Lebenssituation einer Zielgruppe erfüllen.

### ***Anregen, ihre Zukunft selbst zu gestalten***

Die Trainer:innen reflektieren ihre eigene berufliche Laufbahn. Sie denken über Meilensteine nach, die zu ihren bisherigen beruflichen Entscheidungen geführt haben, und über Schlüsselmomente in ihrem Berufsleben. Sie stellen ihre berufliche Laufbahn grafisch dar und berücksichtigen dabei folgende Punkte

- Den eigenen Berufsweg aufzeichnen (vom Kindergarten bis zum 30. Lebensjahr)
- Den eigenen Berufsweg betrachten
- Was war mit 14/15, dann mit 18/19...
- Gibt es einen roten Faden?
- Was war besonders prägend?
- An wem oder was haben Sie sich orientiert?

- Wichtige Erfahrungen
- Einen Titel/eine Überschrift finden (wenn Ihr Weg ein Film wäre, welchen Titel hätte er?)

### **Konkrete Schritte, um die zukünftigen Zielgruppen anzusprechen und zu motivieren**

Nachdem wir über unseren eigenen Karriereweg nachgedacht haben, stellen wir uns folgende Fragen:

- Was bedeutet das für die konkrete Arbeit mit unseren Zielgruppen?
- Was nehmen wir für die konkrete Arbeit mit unseren Zielgruppen mit?

## **4. ERGEBNISORIENTIERTE METHODEN UND DIDAKTIK IM KONTEXT VON CDO-VR**

### **Modul 4**

Methoden kennenlernen und ausprobieren

- Diskussionen simulieren
- Gruppeneinstellungen
- Lernergebnisse visualisieren
- Praktisches Durchspielen (z. B. einen positiven Schluss finden)

In diesem Kapitel lernen die Teilnehmenden verschiedene Methoden kennen und probieren diese in Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit aus. Sie integrieren das erworbene Wissen und die Erfahrungen zu einem sinnvollen Ganzen, indem sie einen Aktionsplan für kreative Demonstrationen erstellen, der den praktischen Teil des Programms bildet und die Fachleute bei der Umsetzung der kreativen Demonstrationen anleitet.

### **Lernziele:**

- Die Bedeutung von Gruppenarbeit verstehen
- Vorteile und Herausforderungen von Gruppenarbeit erkennen
- Entwicklung zwischenmenschlicher Fähigkeiten für die Gruppenarbeit
- Verbesserung der Prozessmanagementfähigkeiten
- Umsetzung von Strategien für eine effektive Gruppendynamik
- Anwendung von Tools und Techniken für erfolgreiche Gruppenprojekte

### **Inhalt:**

- Kennenlernen von Methoden
- Ausprobieren von Methoden
- Simulieren von Diskussionen
- Gruppeneinstellungen
- Visualisieren von Lernergebnissen

- Praktisches Durchspielen (z. B. Finden einer positiven Schlussfolgerung)

## 4.1 Die wichtige Bedeutung von Gruppenarbeit

Gruppenarbeit bezieht sich auf Lernerfahrungen, bei denen Lernende gemeinsam an derselben Aufgabe arbeiten. Gruppenarbeit kann durch gegenseitiges Lernen und Lehren zum Aufbau einer positiven und motivierenden Lerngemeinschaft beitragen.

Die Förderung der Interaktion zwischen Gleichaltrigen kann sich positiv auf die Lernerfahrungen auswirken, indem sie die Schüler:innen auf die Arbeit außerhalb des Klassenzimmers vorbereitet. Nach dem Konstruktivismus konstruieren Schülerinnen und Schüler, wenn sie gemeinsam an der Lösung von Problemen arbeiten,

gemeinsam Wissen, anstatt Informationen passiv aufzunehmen. Schülerinnen und Schüler lernen effektiver, wenn sie in vielfältigen Gruppen zusammenarbeiten, als wenn sie ausschließlich in einer heterogenen Klasse arbeiten, mit anderen Schülerinnen und Schülern konkurrieren oder alleine arbeiten. Zu den Vorteilen gehören:

- Zusammenarbeit, um komplexe Aufgaben aufzuteilen und zu lösen
- Vertiefung des Verständnisses und Klärung von Missverständnissen durch die Unterstützung von Gleichaltrigen
- Erweiterung von Kompetenzen für das 21. Jahrhundert, wie z. B.:
  - *Selbstbestimmung und Selbstreflexion*
  - *Kommunikation und Zeitmanagement*
  - *Projektmanagement und Konfliktlösung*

### 4.1.1 VOR- UND NACHTEILE

Kooperative Arbeit hat zwar das Potenzial, die Lernergebnisse der Lernenden zu verbessern, erfordert jedoch vom Lehrenden eine sorgfältige Organisation, Anleitung und Aufrechterhaltung eines positiven und produktiven Arbeitsumfelds. Trotz der erheblichen Vorteile, die Gruppenarbeit bietet, gibt es auch Nachteile, insbesondere wenn sie nicht effektiv umgesetzt wird.

<b>Vorteile (bei effektiver Umsetzung)</b>	<b>Nachteile (bei ineffektiver Umsetzung)</b>
Es kann mehr erreicht werden als alleine	Zeitverlust durch Warten auf andere
Weniger Arbeit als alleine	Mehr Arbeit als alleine
Austausch von Wissen und Fähigkeiten	Ungleiche Unterstützung von Ideen
Gleichberechtigter Informationsaustausch	Rollen- und Zuständigkeitskonflikte
Teamengagement und soziale Unterstützung sind motivierend	Ungleiche Beteiligung ist demotivierend
Unterstützende und produktive Zusammenarbeit	Mangelnde Produktivität und Missverständnisse

Damit Gruppenarbeit erfolgreich ist, müssen Sie sorgfältig planen und organisieren, wie Sie Ihren Teilnehmenden davon profitieren lassen können. Gruppenarbeit muss so gestaltet sein, dass sie die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden im Hinblick auf das Erreichen der Lernziele fördert.

#### **4.1.2 KENNENLERNMETHODEN**

Hier erhalten Sie Infos über Gruppenarbeit, was Sie erwarten können und was Lehrende von Ihnen in Gruppen lernen erwarten.

Effektives Lernen und Arbeiten als Teil eines Teams oder einer Gruppe ist eine äußerst wichtige Fähigkeit, die Sie im Laufe Ihres Berufslebens verfeinern und anwenden werden. Gruppenprojekte sollten zu den wertvollsten und lohnendsten Lernerfahrungen gehören. Für viele Lernende gehören sie jedoch auch zu den frustrierendsten.

Hier sind einige Hinweise, die Ihnen helfen sollen, Ihre Gruppenaufgaben und -aufträge effektiv zu bearbeiten. Dabei handelt es sich größtenteils um allgemeine Grundsätze, die Sie hier, in anderen Kursen und am Arbeitsplatz auf Gruppenarbeit anwenden sollten.

#### **4.1.2 WARUM WIR GRUPPENARBEIT ANWENDEN**

In Gruppen zu lernen bedeutet, dass Sie Ihr Wissen und Ihre Ideen mit anderen Teilnehmende teilen müssen. Davon profitieren Sie in zweierlei Hinsicht:

- Sie müssen Ihre eigenen Ideen sorgfältig durchdenken, um sie anderen erklären zu können.
- Sie erweitern Ihr eigenes Bewusstsein, indem Sie das Wissen und die Ideen anderer berücksichtigen.

Wenn Sie als Gruppe an einem Projekt oder einer Aufgabe arbeiten, haben Sie die Möglichkeit, die unterschiedlichen Stärken der Gruppenmitglieder zu nutzen, um ein umfangreicheres und qualitativ hochwertigeres Projekt oder eine Aufgabe zu erstellen, als Sie es alleine schaffen könnten.

Um dies effektiv zu tun, müssen Sie Gruppenarbeitskompetenzen erlernen, die ein äußerst wichtiger Teil Ihrer beruflichen Entwicklung sind. In den meisten Berufen müssen Menschen in multidisziplinären Projektteams oder Teams mit Verantwortung für eine bestimmte Aufgabe arbeiten.

Viele Berufsverbände und Arbeitgeberverbände betonen die Bedeutung von zwischenmenschlichen und gruppenbezogenen Fähigkeiten wie Kommunikation, Verhandlungsgeschick, Problemlösung und Teamarbeit. Diese Fähigkeiten können genauso wichtig sein wie Ihr Fachwissen, um Sie zu einer effektiven Fachkraft zu machen.

Diese Art der Gruppenarbeit ist eigentlich ein fortlaufender Prozess, bei dem als Gruppe Ideen entwickelt und Pläne erstellt werden, als Einzelperson Teile dieses Plans umgesetzt werden und dann als Gruppe kommuniziert wird, um die einzelnen Komponenten zusammenzuführen und den nächsten Schritt zu planen.

#### ***Anregende Diskussionen***

Aktivitäten, die die Gruppendynamik, das aktive Zuhören und den Meinungs austausch fördern, sind entscheidend, um junge Menschen erfolgreich dazu anzuregen, über ihren beruflichen Werdegang und

ihre persönliche Entwicklung nachzudenken. Berater:innen können verschiedene Methoden anwenden, um junge Menschen in strukturierte und dennoch kreative Diskussionen über aktuelle Themen im Zusammenhang mit Bildung, Beschäftigung und der Zukunft der Arbeit einzubeziehen. Der gemeinsame Nenner der Aktivitäten ist die Entwicklung von Soft Skills, Kommunikation, Zusammenarbeit und Selbstbewusstsein, die Entwicklung von kritischem Denken, Reflexion und die Förderung der Argumentation – Schlüsselkompetenzen für die erfolgreiche Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt.

### ***Fähigkeiten in der Gruppenarbeit***

Gruppenarbeit erfordert sowohl zwischenmenschliche als auch Prozessmanagementfähigkeiten. Gruppenarbeit ist Teil eines Kurses, um eine sichere Umgebung zu schaffen, in der Sie neue Ideen und Praktiken ausprobieren und einige Gruppenfähigkeiten erlernen können. Einige der Fähigkeiten, die Sie entwickeln müssen, werden hier beschrieben, andere werden Sie selbst entdecken.

<b>Soziale Kompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau positiver Arbeitsbeziehungen</li> <li>• Effektive Kommunikation in Besprechungen</li> <li>• Verhandeln, um Aufgaben zu vereinbaren und Konflikte zu lösen</li> <li>• Auf Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Orientierungen und Arbeitsgewohnheiten eingehen</li> </ul>
<b>Prozessmanagementfähigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenziele identifizieren und Arbeit aufteilen</li> <li>• Planung und Einhaltung von Besprechungsplänen und Terminen</li> <li>• Zeitmanagement, um die Erwartungen der Gruppe zu erfüllen</li> <li>• Überwachung von Gruppenprozessen und Eingreifen, um Probleme zu beheben</li> </ul>

### ***Überlegungen zu sozialen Kompetenzen***

Nehmen Sie sich zunächst etwas Zeit, um mit Ihren Gruppenmitgliedern zu sprechen und sie kennenzulernen. Je besser Sie sich kennen und je wohler Sie sich bei der Kommunikation miteinander fühlen, desto effektiver können Sie zusammenarbeiten. Die für Ihre Gruppe eingerichtete Online-Diskussion kann genutzt werden, um Informationen über Hintergründe und Interessen auszutauschen und so das Eis zu brechen und Informationen zu erhalten, die normalerweise vielleicht nicht verfügbar wären. Die Online-Diskussion hilft oft Menschen, die schüchtern sind oder sich nur ungern in Gesprächen äußern.

Schaffen Sie eine Kultur des gegenseitigen Respekts innerhalb Ihrer Gruppe. Sie hatten wahrscheinlich wenig oder gar keine Wahl bei der Auswahl Ihrer Gruppenmitglieder, und Sie müssen möglicherweise mehrere Arbeiten in dieser Gruppe erstellen. Es ist am besten, diese Unterschiede schnell zu überwinden: Am Arbeitsplatz haben Sie keine große Auswahl bei Ihren Teamkolleg:innen und stehen dort unter erheblich mehr Druck, produktiv zu sein. Gruppenmitglieder müssen:

- sich wohl dabei fühlen, ihre Meinung zu äußern, und das Gefühl haben, dass diese Meinungen auch gehört werden.
- das Gefühl haben, dass alle Gruppenmitglieder einen positiven Beitrag zu den Aufgaben leisten, indem sie sich an vereinbarte Verfahren und Pläne halten und qualitativ hochwertige Arbeit termingerecht leisten

- das Gefühl haben, dass ihre Gefühle von den Teammitgliedern berücksichtigt werden, ohne dass die Ziele der Gruppe zugunsten der Launen oder Wünsche einiger weniger Mitglieder beeinträchtigt werden.

Achten Sie darauf, dass Sie sowohl Ihre Meinung äußern als auch anderen zuhören. Es ist nichts Falsches daran, mit Ihren Gruppenmitgliedern nicht einer Meinung zu sein, egal wie überzeugt diese von ihren Aussagen auch sein mögen. Wenn Sie anderer Meinung sind, seien Sie konstruktiv und konzentrieren Sie sich auf das Thema und nicht auf die Person. Wenn eine Person anderer Meinung ist als Sie, respektieren Sie ebenfalls ihre Aussage und das Risiko, das sie mit der Äußerung ihrer Meinung eingegangen ist. Versuchen Sie, einen Weg zu finden, dem alle zustimmen können und der nicht nur die Meinung eines einzigen selbstbewussten oder redengewandten Mitglieds widerspiegelt.

### ***Den Prozess steuern***

Effektive Gruppenarbeit entsteht nicht zufällig. Sie erfordert bewusste Anstrengungen, und da viele Menschen beteiligt sind, darf man sich nicht auf sein Gedächtnis verlassen; gute Notizen sind unerlässlich. Die folgenden Schritte helfen Ihnen und Ihrer Gruppe, effektiv zusammenzuarbeiten.

**Haben Sie klare Ziele.** In jeder Phase sollten Sie versuchen, sich auf Ziele zu einigen. Dazu gehören ein Zeitplan für den Fortschritt des Projekts sowie unmittelbare Ziele (z. B. sich bis Freitag auf eine Vorgehensweise für die Aufgabe zu einigen). Jedes Treffen oder jede Diskussion sollte auch mit einem Ziel vor Augen beginnen (z. B. eine Liste der zu erledigenden Aufgaben zu erstellen).

**Legen Sie Grundregeln fest.** Diskussionen können chaotisch werden und schüchternere Teilnehmende von der Teilnahme abhalten, wenn Sie keine Verfahren haben, um Diskussionen anzuregen, zu einer Lösung zu kommen, ohne sich zu wiederholen, und Meinungsverschiedenheiten beizulegen. Legen Sie zu Beginn Regeln fest und passen Sie diese bei Bedarf im Laufe der Zeit an. Eine interessante Regel, die eine Gruppe aufgestellt hat, war, dass alle Personen, die ein Treffen versäumt haben, den anderen Teilnehmenden eine Tasse Kaffee aus dem Café spendieren mussten. Danach hat niemand mehr ein Treffen versäumt.

**Kommunizieren Sie effizient.** Achten Sie darauf, regelmäßig mit den Gruppenmitgliedern zu kommunizieren. Versuchen Sie, sich klar und positiv auszudrücken, ohne sich zu sehr in Details zu verlieren oder sich zu wiederholen.

**Schaffen Sie Konsens.** Menschen arbeiten am effektivsten zusammen, wenn sie auf ein Ziel hinarbeiten, auf das sie sich geeinigt haben. Stellen Sie sicher, dass jeder zu Wort kommt, auch wenn Sie sich Zeit nehmen müssen, um zurückhaltendere Mitglieder zum Reden zu bringen. Hören Sie sich die Ideen aller an und versuchen Sie dann, eine Einigung zu erzielen, die alle teilen und zu der alle beigetragen haben.

**Definieren Sie Rollen.** Teilen Sie die zu erledigenden Aufgaben so auf, dass die individuellen Stärken der einzelnen Mitglieder zum Tragen kommen. Die Zuweisung von Rollen sowohl bei der Ausführung Ihrer Aufgaben als auch bei Besprechungen/Diskussionen (z. B. ist Arani für die Zusammenfassung der Diskussionen verantwortlich, Joseph dafür, dass jeder zu Wort kommt und die Beschlüsse akzeptiert werden usw.) kann dazu beitragen, ein glückliches und effektives Team zu bilden. Weitere Informationen finden Sie unter „Arbeit teilen und organisieren“.

**Klären Sie die Situation.** Wenn eine Entscheidung getroffen wurde, muss diese so geklärt werden, dass allen absolut klar ist, was vereinbart wurde, einschließlich der Fristen.

**Führen Sie gute Aufzeichnungen.** Die Kommunikation in der Online-Diskussion Ihrer Gruppe bietet eine gute Aufzeichnung der Diskussion. Versuchen Sie, persönliche Diskussionen und insbesondere Entscheidungen zusammenzufassen und diese in der Online-Diskussion zu veröffentlichen, damit Sie später darauf zurückgreifen können. Dazu gehören auch Listen, wer sich zu welchen Aufgaben bereit erklärt hat.

**Halten Sie sich an den Plan.** Wenn Sie sich bereit erklärt haben, etwas als Teil des Plans zu tun, dann tun Sie es auch. Ihre Gruppe verlässt sich darauf, dass Sie das tun, was Sie gesagt haben, und nicht das, worauf Sie gerade Lust haben. Wenn Sie der Meinung sind, dass der Plan überarbeitet werden sollte, dann besprechen Sie dies.

**Überwachen Sie den Fortschritt und halten Sie sich an die Fristen.** Besprechen Sie als Gruppe den Fortschritt in Bezug auf Ihren Zeitplan und Ihre Fristen. Achten Sie darauf, dass Sie persönlich die Fristen einhalten, um Ihre Gruppe nicht im Stich zu lassen.

### ***Einen Vertrag aufsetzen***

Ein nützliches Hilfsmittel für die oben genannten Schritte ist ein Vertrag. Innerhalb der ersten Woche jeder Gruppenaufgabe müssen Sie und Ihre Gruppe einen Vertrag aushandeln und vereinbaren. In dieser unterzeichneten Vereinbarung legen Sie fest, was Sie tun werden, wer was tun wird und bis wann. Als Leitfaden für die Aushandlung Ihrer Gruppenverträge finden Sie am Ende dieses Dokuments ein Vertragsformular.

### ***Lernergebnisse visualisieren***

Die Visualisierung von Lernergebnissen in der Gruppenarbeit ist ein wirkungsvoller Ansatz, der den Lernenden hilft, klar zu verstehen und zu verinnerlichen, was sie durch die Zusammenarbeit erreichen sollen. Diese Methode verwandelt abstrakte Ziele in greifbare, beobachtbare Ergebnisse, wodurch die Motivation gesteigert und eine effektive Teamarbeit gefördert wird.

### ***Bedeutung der Visualisierung von Lernergebnissen***

Die Visualisierung dient als Fahrplan, der für Klarheit und ein gemeinsames Verständnis innerhalb der Gruppe sorgt. Sie hilft den Lernenden dabei:

- ihre individuellen und gemeinsamen Ziele klar zu identifizieren und zu verinnerlichen.
- ihre Motivation aufrechtzuerhalten, indem sie einen greifbaren Überblick über ihre Fortschritte erhalten.
- ihre Aktivitäten und Kommunikation effektiv auf die Erreichung der angestrebten Ergebnisse auszurichten.

### ***Techniken zur Visualisierung von Lernergebnissen***

<b>Mind Mapping</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppen können zu Beginn der Aufgabe gemeinsam Mind Maps erstellen, um Ziele, Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zusammenhänge zwischen Ideen visuell darzustellen.</li> <li>• Mind Maps dienen während des gesamten Projekts als visuelle Referenz.</li> </ul>
<b>Flussdiagramme und Diagramme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flussdiagramme können die zur Erreichung der Ergebnisse erforderlichen Schritte darstellen und so das Prozessmanagement und die Rollenverteilung anschaulich veranschaulichen.</li> <li>• Diagramme, wie z. B. Venn-Diagramme, können veranschaulichen, wie sich einzelne Beiträge überschneiden und zu einem zusammenhängenden Projekt integrieren.</li> </ul>
<b>Projektzeitpläne und Gantt-Diagramme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese visuellen Hilfsmittel stellen Fristen, Aufgabenabhängigkeiten und individuelle Verantwortlichkeiten klar dar.</li> <li>• Verbessern Sie die Verantwortlichkeit und das Zeitmanagement, indem Sie Klarheit über die Abfolge und Dauer der Aufgaben schaffen.</li> </ul>
<b>Visuelle Zieltafeln</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physische oder digitale Tafeln, auf denen Gruppenziele, Fristen, Fortschrittskontrollen und Meilensteine angezeigt werden.</li> <li>• Werden kontinuierlich aktualisiert, um den laufenden Fortschritt, Herausforderungen und abgeschlossene Phasen widerzuspiegeln.</li> </ul>
<b>Konzeptionelle Poster und Infografiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppen fassen ihre wichtigsten Ergebnisse visuell mithilfe von Postern oder Infografiken zusammen.</li> <li>• Fördert die Synthese von Informationen und gewährleistet tiefgreifendes Lernen und eine effektive Kommunikation der Ergebnisse.</li> </ul>

### ***Vorteile der Visualisierung von Lernergebnissen in Gruppenarbeiten***

- Verbessert die Klarheit und reduziert Verwirrung hinsichtlich der Ziele.
- Erleichtert die fortlaufende Selbstbewertung und Reflexion innerhalb von Gruppen.
- Verbessert die Kommunikation durch die Bereitstellung einer gemeinsamen visuellen Sprache.
- Fördert die aktive Teilnahme und den gleichberechtigten Beitrag aller Gruppenmitglieder.

### ***Umsetzung der Visualisierung in der Praxis***

Um Lernergebnisse effektiv zu visualisieren, sollten Lehrende und Lernende Folgendes beachten:

- Jede Gruppenaktivität damit beginnen, gemeinsam zu entscheiden, wie die Ergebnisse visualisiert werden sollen.
- Die visuellen Hilfsmittel regelmäßig aktualisieren, um den Fortschritt in Echtzeit widerzuspiegeln und sich an neue Herausforderungen anzupassen.
- Die Visualisierungen regelmäßig in Gruppentreffen überprüfen, um die Abstimmung und Verantwortlichkeit sicherzustellen.

Durch diese Praktiken wird die Visualisierung von Lernergebnissen zu einem wesentlichen Bestandteil, um die Effektivität der Gruppenarbeit zu maximieren und tiefere, sinnvollere Lernerfahrungen zu fördern.

### ***Praktische Umsetzung***

Suchen Sie in der TOOLBOX nach dem für Ihre Aktivität am besten geeigneten Tool oder erstellen Sie einfach einige Übungen, die folgende Bereiche abdecken:

- Szenariobasierte Aktivitäten
- Interaktive Rollenzuweisungen
- Geführte Reflexionssitzungen
- Beispiel-Fallstudien
- Leitfäden für die Moderation
- Behebung häufiger Probleme
- Praktische Checklisten und Vorlagen

## **5. VERWENDUNG DES VR TOOLS**

### **Modul 5**

- Einführung in die Technologie
- Trouble shooting

In diesem Modul erwerben die Teilnehmenden sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Erfahrungen, um das volle Potenzial der virtuellen Realität (VR) mit dem Meta Quest 3-Headset zu erkunden. Sie erhalten Einblicke in die Grundprinzipien der VR, lernen ihre Anwendungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen kennen und machen sich mit der CDO-VR-Anwendung vertraut. Darüber hinaus lernen sie, wie sie häufig auftretende Probleme effektiv beheben können, um ein reibungsloses und immersives VR-Erlebnis zu gewährleisten.

### **5.1 Einführung in CDO-VR mit Meta Quest 3**

**Ziele:**

Vermitteln Sie den Teilnehmenden das Wissen und die praktische Erfahrung, um das Potenzial der virtuellen Realität (VR) mit dem Meta Quest 3-Headset zu erkunden. Am Ende des Workshops werden die Teilnehmenden in der Lage sein:

- die VR-Technologie und ihre Anwendungsmöglichkeiten zu verstehen.
- das Meta Quest 3 einzurichten und zu bedienen.
- die CDO-VR-Anwendung zu nutzen.
- die häufigsten Probleme zu beheben.

## **Überblick über Virtuelle Realität (VR)**

Virtuelle Realität (VR) ist eine Technologie, die es Anwender:innen ermöglicht, in eine digital erstellte Umgebung einzutauchen, die entweder reale Orte nachbildet oder völlig fiktive Umgebungen darstellt. Dies wird durch den Einsatz spezieller Headsets erreicht, die oft als VR-Brillen bezeichnet werden und dreidimensionale Bilder anzeigen und auf die Kopfbewegungen der Anwender:innen reagieren. In einigen Fällen werden zusätzliche Bewegungssensoren oder Controller verwendet, um die Interaktivität zu verbessern, sodass Anwender:innen durch Gesten und Aktionen mit der virtuellen Umgebung interagieren können. VR erzeugt ein starkes Gefühl der Präsenz, sodass Anwender:innen das Gefühl haben, sich wirklich in der simulierten Welt zu befinden. Sie wird in verschiedenen Bereichen eingesetzt, darunter Gaming für immersive Unterhaltung, Bildung für interaktive Lernerfahrungen, Medizin für Schulungen und Therapien sowie Architektur für 3D-Visualisierung und -Design.

## **Anwendungen von VR und Meta Quest 3**

Virtual Reality hat ein breites Anwendungsspektrum in verschiedenen Bereichen. In der Unterhaltungsbranche wird sie am häufigsten in Spielen und immersiven Filmerlebnissen eingesetzt, sodass Anwender:innen das Gefühl haben, sich mitten im Spiel oder Film zu befinden. In der Aus- und Weiterbildung bietet VR realistische Simulationen für das Erlernen

komplexer Fähigkeiten, wie z. B. medizinische Verfahren oder Flugtraining, in einer sicheren und kontrollierten Umgebung. Im Gesundheitswesen und in der Therapie wird VR für Schmerzmanagement, psychische Gesundheitsbehandlung und physische Rehabilitation eingesetzt und bietet Patient:innen ansprechende und personalisierte therapeutische Erfahrungen. Im Bereich Design und Simulation ermöglicht VR Architekt:innen, Ingenieur:innen und Künstler:innen die Visualisierung und Bearbeitung von 3D-Modellen, was die Kreativität und Zusammenarbeit verbessert.

Das Meta Quest 3 ist eines der fortschrittlichsten VR-Headsets auf dem Markt und bietet eine Reihe leistungsstarker Hardware-Funktionen. Es verfügt über hochauflösende Displays für scharfe Bilder, ergonomische Controller mit haptischem Feedback und fortschrittliches Hand-Tracking, das es den Nutzern ermöglicht, ohne physische Controller zu interagieren. Was das Meta Quest 3 auszeichnet, ist seine Standalone-Funktionalität, d. h. es benötigt keinen PC oder externe Sensoren für den Betrieb, sowie seine Mixed-Reality-Fähigkeiten, die virtuelle Elemente mit der physischen Welt verbinden, um ein interaktiveres und flexibleres Erlebnis zu schaffen. Diese Funktionen machen es zu einem vielseitigen und benutzerfreundlichen Gerät, das sowohl für Anfänger:innen als auch für fortgeschrittene Anwender:innen geeignet ist.

## **Hardware-Orientierung**

Bei der Verwendung eines Virtual-Reality-Systems (VR) ist das Verständnis der Hardware für ein reibungsloses und immersives Erlebnis unerlässlich. Das Headset ist die zentrale Komponente und umfasst in der Regel Sensoren, die Kopfbewegungen verfolgen, Tasten für die Strom- und Lautstärkeregelung sowie Linsen, die die virtuelle Umgebung anzeigen. Diese Linsen müssen richtig ausgerichtet sein, um eine klare Darstellung zu gewährleisten. Die meisten modernen Headsets verfügen außerdem über integrierte Lautsprecher oder Kopfhöreranschlüsse für ein immersives Audioerlebnis.

Die VR-Controller sind Handgeräte, mit denen man mit der virtuellen Welt interagieren kann. Sie verfügen in der Regel über mehrere Tasten, Daumensticks und Auslöser, die während der Verwendung verschiedene Eingaben ermöglichen. Controller müssen regelmäßig aufgeladen und mit dem Headset gekoppelt werden, entweder automatisch oder durch einen einfachen Kopplungsvorgang im Einstellungsmenü.

Die Einrichtung des VR-Geräts beginnt mit dem Einschalten des Headsets und der Durchführung der ersten Konfigurationsschritte. Dazu gehören in der Regel die Verbindung mit dem WLAN, die Anmeldung oder Erstellung eines Benutzerkontos und die Einrichtung einer Guardian-Grenze, die einen sicheren Spielbereich definiert, um Kollisionen mit Objekten der realen Welt zu vermeiden.

Für maximalen Komfort sollte das Headset richtig an den Kopf der Anwender:innen angepasst werden. Dazu gehört das Festziehen oder Lockern der Riemen und das Sicherstellen, dass das Gerät sicher und bequem auf dem Gesicht sitzt. Die Einstellung des IPD (Interpupillary Distance, Pupillenabstand) ist ebenfalls wichtig, da dadurch die Linsen optimal auf die Augen der Anwender:innen ausgerichtet werden, was für optimale Klarheit sorgt und die Augen entlastet. Wenn man sich die Zeit nimmt, diese Einstellungen fein abzustimmen, verbessert sich sowohl der Komfort als auch die Bildqualität während der VR-Nutzung.

### **Navigieren in der VR-Oberfläche und Sicherheit in VR**

Die Navigation in der VR-Oberfläche erfolgt je nach den Funktionen des Headsets entweder mit Handheld-Controllern oder mit Hand-Tracking-Technologie. Mit Controllern können Anwender:innen durch Tasten, Trigger und Daumensticks auf virtuelle Elemente zeigen, sie anklicken, greifen und mit ihnen interagieren, während Hand-Tracking es Anwender:innen ermöglicht, mit natürlichen Gesten Menüs auszuwählen und sich darin zu bewegen. In der Meta Home-Umgebung können Anwender:innen einen anpassbaren virtuellen Raum erkunden, der als zentrale Anlaufstelle für den Zugriff auf Apps, Spiele, Einstellungen und soziale Funktionen dient. Diese Home-Umgebung ist intuitiv und benutzer:innenfreundlich gestaltet, sodass sie leicht zu navigieren und zu personalisieren ist.

Sicherheit und bewährte Verfahren sind entscheidend für ein komfortables und gesundes VR-Erlebnis. Es ist wichtig, regelmäßig Pausen einzulegen, um Ermüdung und Überanstrengung der Augen zu vermeiden, insbesondere bei langen Sitzungen. Einige Anwender:innen können unter Bewegungsübelkeit leiden, insbesondere wenn sie sich in virtuellen Umgebungen bewegen, ohne dass dies mit entsprechenden körperlichen Bewegungen einhergeht. Daher kann es hilfreich sein, mit kürzeren Sitzungen zu beginnen und komfortable Einstellungen zu wählen, um Beschwerden zu minimieren. In kleinen Räumen ist es wichtig, eine klare Guardian-Grenze festzulegen, um zu verhindern, dass man gegen Wände oder Möbel stößt. Wenn Sie sicherstellen, dass der Spielbereich frei von Hindernissen ist, und Ihre Umgebung im Blick behalten, können Sie sowohl die Sicherheit als auch den Spaß in VR erheblich steigern.

## Teilen Sie Ihre Meta Quest 3-Erfahrung per Casting

Mit Casting können Sie das, was Sie in Ihrem Meta Quest 3-Headset sehen, in Echtzeit mit anderen auf einem Fernseher, Smartphone oder Computerbildschirm teilen. Dies ist besonders nützlich, wenn Sie Teilnehmenden VR vorführen, neue Anwender:innen anleiten oder Inhalte während Präsentationen oder Veranstaltungen zeigen möchten. Durch Casting machen Sie das Erlebnis inklusiver und interaktiver, sodass andere mitverfolgen und sich mit dem Geschehen in der virtuellen Welt beschäftigen können. Es ist eine einfache Möglichkeit, die Kluft zwischen den Anwender:innen in VR und dem Publikum außerhalb zu überbrücken. Wir werden die verfügbaren Casting-Optionen untersuchen und uns die Vor- und Nachteile der einzelnen Methoden genauer ansehen. Dies wird Ihnen helfen, die Einrichtung zu wählen, die am besten zu Ihrer Umgebung und Ihren Anforderungen passt.

## CDO-VR-Anwendungsübersicht

Die CDO-VR-Anwendung wurde entwickelt, um Kreativität, Innovation und 3D-Design in einer virtuellen Umgebung zu unterstützen. Ihr Hauptzweck besteht darin, Anwender:innen einen immersiven Raum zu bieten, in dem sie Ideen visualisieren, digitale Modelle erstellen und kreative Problemlösungen entwickeln können. Die App wird häufig für Bildungszwecke, Design-Thinking-Workshops und kollaborative Projekte verwendet, bei denen Anwender:innen mit Formen, Strukturen und Konzepten in drei Dimensionen experimentieren können.

Eine Einführung in die wichtigsten Funktionen umfasst eine Vorstellung der Benutzer:innenoberfläche, der Navigationswerkzeuge und des virtuellen Arbeitsbereichs. Anwender:innen können Objekte manipulieren, im 3D-Raum zeichnen und auf eine Vielzahl von Designwerkzeugen zugreifen, um ihre Kreationen zu erstellen und anzupassen. Die App bietet möglicherweise auch Funktionen wie Objektduplikation, Farbänderungen und Kollaborationswerkzeuge, mit denen mehrere Anwender:innen in derselben virtuellen Umgebung arbeiten können.

Während der praktischen Problemlösungsaktivität beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Anwendung, indem sie häufige Herausforderungen angehen, die während der Nutzung auftreten, wie z. B. die Ausrichtung von Objekten, Skalierungsprobleme oder nicht reagierende Werkzeuge. Diese Probleme werden mit Unterstützung der Trainer:innen gelöst, die die Teilnehmenden durch praktische Lösungen führt und effektive Techniken demonstriert. Durch diese interaktive Übung gewinnen die Teilnehmende Sicherheit und Kompetenz im Umgang mit der CDO-VR-Anwendung für kreative und pädagogische Zwecke.

### Benötigte Hilfsmittel:

- Meta Quest 3-Headsets (idealerweise eines pro 2–3 Teilnehmende).
- Ladestationen oder vollständig aufgeladene Headsets.
- Sauberer und sicherer VR-Raum (großer Raum mit minimalen Hindernissen).
- Projektor oder Großbildschirm für Einführungspräsentationen.

## 5.2 Instruktionen

Das Interreg-CDO-VR- Anwender:innenhandbuch für Fachleute, die kreative Präsentationen mittels VR durchführen, enthält:

- Einführung
- Erste Schritte
- Navigation und Steuerung
- App-spezifische Gesten und Interaktionen
- Übertragen Ihres Meta Quest 3 auf den PC über die Oculus-Website

Link:

[https://docs.google.com/document/d/1r2EtTInF5WWhMTinRKlqRh2JMIhu9nTj\\_oKiyvUT4z8/edit?tab=t.76372dqtq6k7#heading=h.ydk2re2uca45](https://docs.google.com/document/d/1r2EtTInF5WWhMTinRKlqRh2JMIhu9nTj_oKiyvUT4z8/edit?tab=t.76372dqtq6k7#heading=h.ydk2re2uca45)

## 6. NACHBEREITUNG UND REFLEXION

### Modul 6

- Monitoring, Evaluation und Berichterstattung
- Verbesserungen und Weiterentwicklung
- Reflexion der Erfahrungen
- Transfer

Die Teilnehmenden lernen den Prozess und die Methoden der Einschätzung, Auswertung und des Monitoring eines Projekts kennen. Auf der Grundlage der Einschätzung, Auswertung und des Monitoring sowie von Studienbesuchen in beiden Zentren in Slowenien und Österreich beobachten wir, ob das Wissen über und das Interesse an Mangelberufen unter Arbeitssuchenden und Schüler:innen in Slowenien und Österreich zugenommen hat. Die Zielgruppen des Projekts geben Feedback zur Anwendung von VR und erhalten auch Feedback und eine Einschätzung zu ihrer Beteiligung und ihrem Fortschritt während und nach ihrer Teilnahme am Programm.

Die Projektpartner:innen müssen eine angemessene Erfassung, Evaluierung und Berichterstattung sowie den Transfer von Wissen, gewonnenen Erkenntnissen und erstellten Materialien für die weitere Verwendung sicherstellen. Während der Veranstaltungen, Workshops/kreativen Präsentationen sammeln die Fachleute Feedback von den Nutzer:innen zu ihren Erfahrungen, Erwartungen, Zufriedenheit, Wünschen ... Ein Teil der Überwachung und Bewertung erfolgt in der App selbst, aber wir müssen auch verschiedene Überwachungs- und Bewertungsinstrumente (1ka, Google Forms, Padlet, Mentimeter usw.) einsetzen, von denen einige auf künstlicher Intelligenz basieren oder diese unterstützen.

Das Feedback erfolgt in Form von Fragebögen, Online-Fragebögen (QR-Code) oder in anderen Formaten (Flipchart usw.) – je nach den Möglichkeiten und der Zugänglichkeit von Mobilgeräten und anderen Geräten. Auf der Grundlage des Feedbacks der Zielgruppe und ihrer eigenen Beobachtungen und Erkenntnisse erstellt Trainer:innen Berichte..

### 6.1 Monitoring, Evaluation und Berichterstattung

#### **Analyse des Anwender:innenverhaltens und der Performance mithilfe von VR:**

Diese Informationen können genutzt werden, um das Design der App zu verbessern und sie für die Anwender:innen attraktiver zu gestalten. Wir verfolgen die Performance der Anwender:innen in der Virtual-Reality-Simulation und beobachten, wie schnell sie Aufgaben im Vergleich zur erwarteten Zeit erledigen, identifizieren, welche Aufgaben Probleme verursachen (mehr Hilfe = mehr Komplexität oder unklare Anweisungen), und können überprüfen, ob die Anwender:innen die Anweisungen tatsächlich lesen. Wir können auch die Leistung der Sitzung bewerten, ob die Anwender:innen die Sitzungen abschließen und wie viel Zeit sie dafür aufwenden. Wir können auch das berufliche Potenzial und Verhaltensmuster erkennen – die Beliebtheit des Berufs bei den Anwender:innen.

Im Laufe der Zeit können uns diese Daten helfen, Muster zu verstehen – zum Beispiel, ob bestimmte Gruppen einen bestimmten Berufstyp gegenüber einem anderen bevorzugen oder wie sehr sie sich auf die Erfahrung einlassen.

## **Analyse des Anwender:innen-Feedbacks:**

Wir beobachten das Feedback und die Meinungen der Teilnehmenden zur Virtual-Reality-Anwendung, zu den durchgeführten Aktivitäten (kreative Präsentationen, Workshops, Präsentationen auf Messen usw.), ihren Erfahrungen und ihrem Interesse. Dazu gehört die Analyse von Anwender:innenmeinungen, Kommentaren und Umfrageantworten, um Bereiche mit Verbesserungspotenzial und Zufriedenheit zu identifizieren.

Das Feedback erfolgt in Form von Fragebögen, Online-Fragebögen (QR-Code) und Feedback in anderen Formaten (Flipchart, Post-it-Notizen usw.) – je nach den Möglichkeiten und der Zugänglichkeit von Mobilgeräten und anderen Geräten. Auf der Grundlage von Rückmeldungen der Anwender:innen und deren eigenen Beobachtungen und Erkenntnissen erstellen die Trainer:innen Berichte.

In Slowenien beobachten wir auch das Interesse an Mangelberufen, gemessen an Umschulungen, Kursanmeldungen, Schulbesuchen usw.

Die slowenische Arbeitsagentur sammelt Informationen über:

- die Ermittlung von Mangelberufen,
- die Anzahl der Arbeitssuchenden, die eine Tätigkeit in einem Mangelberuf aufgenommen haben,
- die Anzahl der Arbeitssuchenden, die sich in einem Mangelberuf umschulen lassen.

## **Allgemeiner Zugang zur Gestaltung der Evaluation, insbesondere zu den Fragebögen**

Um allen Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihr Feedback in angemessener Weise zu geben, muss sichergestellt werden, dass die Fragen klar und einfach formuliert sind. Es wird auch empfohlen, dass Feedback sowohl verbal als auch nonverbal gegeben werden kann. Zum Beispiel: „Was hat Ihnen besonders gut gefallen? Zeichnen oder schreiben Sie Ihre Antwort hier...“ / „Welcher Beruf hat Ihnen besonders gut gefallen? Kreuzen Sie die Bilder der Berufe an, die Sie interessant fanden ...“

Bei der Bewertung können anstelle von Zahlen (z. B. 1–5) verschiedene Symbole (z. B. Daumen hoch, Smileys, VR-Brillen ...) verwendet werden.

Um den Wissensstand und das Interesse im Zusammenhang mit den einzelnen Berufen zu beurteilen, kann zu Beginn auch der Wissensstand und das Interesse an den einzelnen Mangelberufen mithilfe eines Fragebogens oder einer Flipchart-Umfrage (z. B. durch Verteilen von Klebepunkten auf die Berufe) kurz eingeschätzt werden.

Auswertung und Nachbereitung der Workshop-Zufriedenheit als praktisches Beispiel:

Die Projektpartner:innen haben eine gründliche Auswertung des dreitägigen Workshops vorgenommen. Die Bewertung erfolgte in mehreren Phasen, da das Ziel darin bestand, so viel Feedback wie möglich von den Teilnehmenden zu erhalten, um die Anwendung, das Programm selbst und den Workshop weiter zu verbessern und wichtige Informationen für die Fortsetzung unseres Projekts zu sammeln.

- **BEWERTUNGSBEISPIEL 1**

Während der drei Tage des Workshops hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Meinungen, Gedanken, Ideen und Kommentare zu äußern. An der Wand hingen sechs Flipcharts, wobei jedes Flipchart einem einzelnen Modul entsprach. Die Teilnehmenden konnten jederzeit Feedback geben und ihre Gedanken und Kommentare zu den auf dem jeweiligen Flipchart notierten Themen mitteilen. Alle Teilnehmende konnten diese Kommentare mitverfolgen und lesen.

Am Ende des Workshops wurden diese Kommentare im Plenum vorgestellt, kommentiert und für die weitere Arbeit am Projekt verwendet.

Die folgenden Themen wurden auf den Flipcharts vorgestellt:

- Modul 1 – Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in AT/SL
- Modul 2 – Gleichstellung der Geschlechter; geschlechtergerechter Ansatz
- Modul 3 – Erreichen und Motivieren unserer Zielgruppen
- Modul 4 – Ergebnisorientierte Methoden und Didaktik
- Modul 5 – CDO-VR-Anwendungen
- Modul 6 – Nachbereitung; Reflexionen, Anwender:innen-Feedback
  
- **BEWERTUNGSBEISPIEL 2**

Am Ende jedes Tages des Train-the-Trainer-Workshops und am Ende der Module des jeweiligen Tages wurden anhand eines Online-Fragebogens Fragen zu den im Modul vorgestellten Inhalten und Methoden gestellt. Das Feedback wurde anonym gegeben.

#### ***Fragen an die Teilnehmenden nach Tag 1***

- Was hat Sie am Workshop am meisten beeindruckt?
- In welchem Bereich haben Sie Ihrer Meinung nach im Workshop am meisten gelernt?
- Wie würden Sie den Workshop bewerten?
- Wie würden Sie die Trainer:innen bewerten?
- Was möchten Sie uns mitteilen (Ideen, Vorschläge, Ihre Gedanken...)?

#### ***Fragen an die Teilnehmenden nach Tag 2***

- Was hat Sie am Workshop am meisten beeindruckt? In welchem Bereich haben Sie Ihrer Meinung nach im Workshop am meisten gelernt?
- Welchen Beruf haben Sie mit der VR-Brille ausprobiert (mehrere Antworten möglich)?
- Wie hat es Ihnen gefallen, den Beruf mit der VR-Brille kennenzulernen?
- Hatten Sie Probleme mit der VR-Brille?
- Wie würden Sie den Workshop bewerten (5 = am besten)?
- Wie würden Sie die Vorträge bewerten (5 = am besten)?
- Was möchten Sie uns mitteilen (Ideen, Vorschläge, Ihre Meinung...)?

#### ***Fragen an die Teilnehmenden nach Tag 3***

- Was hat Sie am Workshop am meisten beeindruckt?
- In welchem Bereich haben Sie Ihrer Meinung nach beim Workshop am meisten gelernt?
- Welchen Beruf haben Sie mit der VR-Brille ausprobiert (mehrere Antworten möglich)?
- Wie hat es Ihnen gefallen, den Beruf mit der VR-Brille kennenzulernen?
- Inwiefern wird Ihnen die Erstellung eines Aktionsplans helfen?
- Wie würden Sie den Workshop bewerten (5 = am besten)?
- Wie würden Sie die Vortragenden bewerten (5 = am besten)?
- Was möchten Sie uns mitteilen (Ideen, Vorschläge, Ihre Meinung...)?

- **BEWERTUNGSBEISPIEL 3**

Am Ende des dreitägigen Workshops haben wir die Teilnehmenden auch um ein abschließendes Feedback gebeten, da wir an ihren Gesamteindrücken vom dreitägigen Workshop interessiert waren.

Am letzten Tag haben wir 3 Flipcharts mit den folgenden Fragen verwendet

- Wie war Ihre Gesamterfahrung? Was hat Ihnen am besten gefallen?
- Welche Inhalte/Übungen waren für Sie nützlich und wie werden Sie diese nutzen?
- Wenn Sie etwas ändern könnten, was wäre das?

Die Ergebnisse, Rückmeldungen, Vorschläge und Kommentare, die wir erhalten haben, haben uns dabei geholfen, die Anwendung und Umsetzung der Inhalte des Handbuchs und des Workshops zu verbessern und wichtige Informationen für die Fortsetzung unseres Projekts zu sammeln.

## 6.2 Berichterstattung

Im Rahmen des CDO-VR-Projekts müssen wir für eine angemessene Berichterstattung sorgen, und zwar wie folgt:

- ein Bericht für die einzelnen Personen in Form eines persönlichen beruflichen Entwicklungsplans, der von den Personen selbst erstellt wird (nur in Slowenien)
- ein allgemeiner Bericht über die durchgeführte kreative Präsentation, einschließlich Beobachtungen für Schulen, und
- ein allgemeiner Bericht zur Evaluierung der Projektaktivitäten.

Der Bericht für die einzelnen Personen in Slowenien (ihr persönlicher beruflicher Entwicklungsplan) enthält:

- welchen Mangelberuf sie mit VR-Brillen ausprobiert haben,
- welcher Mangelberuf ihnen am besten gefallen hat,
- welche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung sie in diesem Bereich sehen,
- ihre Ziele,
- ihre Hindernisse,
- nächste Schritte,
- ihre wesentlichen Kompetenzen.

Dokumente:

- Persönlicher Karriereplan für Schüler:innen
- Persönlicher Karriereplan für Erwachsene/Arbeitssuchende

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen werden nicht gesammelt, sie sind persönlich und Eigentum der jeweiligen Person.

Der allgemeine Bericht für Schulen für Lehrende in Slowenien zur weiteren Verwendung enthält:

- welchen Mangelberuf sie mit VR-Brillen ausprobiert haben,

- welcher Mangelberuf ihnen am besten gefallen hat,
- welche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung sie in diesem Bereich sehen,
- weitere relevante Beobachtungen.

Der allgemeine Bericht über die Veranstaltung zur Evaluierung der Projektaktivitäten sollte Folgendes enthalten:

- Datum, Ort, Zielgruppe
- waren die Teilnehmer interessiert,
- was waren die Besonderheiten des Workshops,
- Beobachtungen,
- was ist zu verbessern,
- weitere relevante Anmerkungen

### **6.3 Verbesserung und Weiterentwicklung**

Auf Grundlage der durch Monitoring, Evaluation und Anwender:innen-Feedback gesammelten Daten identifizieren die CDO-VR-Projektpartner:innen Verbesserungsmöglichkeiten und passen Inhalte, Methoden und Tools entsprechend an.

Diese Erkenntnisse dienen als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Aktivitäten und die Entwicklung verbesserter Lösungen, die den Bedürfnissen der Zielgruppen besser entsprechen. Dieser Ansatz ermöglicht eine iterative Entwicklung, erhöht die Relevanz der Ergebnisse und gewährleistet die langfristige Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit der Projektergebnisse.

### **6.4 Erfahrungen reflektieren**

Die Reflexion über die Erfahrungen mit CDO-VR ermöglicht es Expert:innen und Teilnehmenden, den Lernprozess, die Ergebnisse und die praktische Relevanz der Aktivitäten kritisch zu beurteilen. Diese Reflexion fördert ein tieferes Verständnis, persönliches Wachstum und berufliche Weiterentwicklung und liefert gleichzeitig wertvolle qualitative Erkenntnisse zur Verbesserung künftiger Implementierungen. Die Schaffung eines Raums für strukturierte Reflexion stärkt die Verbindung zwischen Erfahrungen und Lernergebnissen und unterstützt ein sinnvolles Engagement und eine langfristige Wirkung.

### **6.5 Transfer**

Im Zusammenhang mit Monitoring, Evaluation und Berichterstattung ist der Transfer der letzte gezielte Schritt, der sich auf die Anwendung der Ergebnisse, Erkenntnisse oder Erfahrungen aus dem CDO-VR-Projekt und den in neuen Kontexten entwickelten Instrumenten und Materialien konzentriert – sei es mit Teilnehmenden, Institutionen, Partner:innen oder zukünftigen Projekten.

Transfer bezieht sich auf die Anwendung oder Verbreitung von Wissen, Fähigkeiten, Methoden, Ergebnissen oder bewährten Verfahren, die im Rahmen eines CDO-VR-Projekts geschaffen oder identifiziert wurden, auf eine breitere Praxis oder neue Kontexte. Dies kann auf individueller Ebene (z

Teilnehmende, die neue Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem Alltag, in der Schule, bei der Arbeit usw. anwenden), auf organisatorischer Ebene oder auf Gesellschafts-/Politikebene geschehen.

## QUELLEN

1. Gibbs, G. (1994). Learning in Teams: A student Manual. Oxford: The Oxford Centre for Staff Development.
2. Hattie, J. (2012). Visible learning for teachers (1st ed.). Routledge.
3. Scoufis, M. (2000). Integrating Graduate Attributes into the Undergraduate Curricula. University of Western Sydney. (ISBN 1863418725).

## ATTACHMENTS

### ATTACHEMENT 1: Lifelong career guidance ZRSZ

#### COUNSELLING ZRSZ:

##### LIFELONG CAREER GUIDANCE

- a) Information on the labour market
  - General information
  - Information on employment opportunities
  - Information on employment outside the Republic of Slovenia
- b) Independent career management
- c) Basic career counselling
- d) In-depth career counselling
- e) Learning career management skills

##### CAREER COUNSELLING FOR UNEMPLOYED

**Career counselling** is career choice counselling in which an individual, with the help of a counsellor, decides on career goals and makes career decisions based on their desires, needs, abilities, characteristics, knowledge, interests, values, and development opportunities, and also implements the set career plan. When making career decisions, it also considers opportunities on the labour market. Each counselling process is based on cooperation between the counsellor and the client.

##### Group workshops for learning career management skills

**Learning career management skills** includes various forms of work aimed at acquiring skills for getting to know one's own interests and competencies, opportunities in the environment, formulating and achieving employment and career goals, and finding a job. The objectives of workshops conducted for the purpose of learning career management skills are as follows:

- formulating employment and career goals,
- learning job search skills and support in finding a job,
- assistance in lifelong learning.

Learning career management skills is effective if it takes place in a group, as participants learn from each other by exchanging opinions and experiences. The group also enables participants to support each other and increase social competences. In the group, the participant participates in the exchange of knowledge, experiences and opinions and acquires the skill of negotiation or reaching consensus.

##### CAREER CENTRES

###### The purpose of career centres:

- providing effective support to unemployed people and other job seekers who independently manage their careers and actively seek employment,
- providing current information on job vacancies in Slovenia and the EU,
- the possibility of using tools for independent career management,
- promoting the employment of unemployed people and job seekers through mini-job fairs, presentations of PDM in cooperation with employers, speed dating, and the like.

The career centre provides links to the following information:

- about job descriptions Job descriptions - <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/poklici-in-kompetence/opisi-poklicev/#/>
- about secondary, higher and college schools, faculties and academies,
- about vocational training and study abroad opportunities,
- about possible financial assistance for education and training,
- about job vacancies,
- about student dormitories,
- computer programs for independent planning of educational and career paths.

## **KNOWLEDGE QUALIFICATIONS**

**The Slovenian qualifications system consists of three subsystems:**

- qualifications obtained through educational programmes in basic level education, which end with the acquisition of a certificate, diploma or other evidence of publicly recognized education (programmes in basic level education have already been presented in previous points within the education system),
- the NPK certificate system, which enables the acquisition of professional or professional qualifications and the recognition of informally acquired knowledge with a publicly recognized document,
- supplementary education, through which an individual deepens their knowledge and develops competences for life, work, mobility and career advancement, and after which they obtain a certificate that can be a condition for employment or further performance of work.

### **Mutual recognition of qualifications in the EU**

The free movement of persons, which is one of the main objectives for increasing mobility within the EU and is already set out in the founding treaties of the European Community, includes, in addition to the free movement of workers, the coordination of social security systems and citizens' rights, also the mutual recognition of qualifications.

To this end, the European Community has adopted common rules or directives on the recognition of qualifications, which enable citizens of EU Member States to access and pursue regulated professions or regulated professional activities in other Member States under the same conditions as those applicable to citizens of the host Member State.

Thus, upon joining the EU, Slovenia also began to implement a system of mutual recognition of qualifications for pursuing regulated professions or professional activities.

## **ACTIVE EMPLOYMENT POLICY**

Labour market analyses indicate that the gap between the knowledge and skills of those who find themselves in the ranks of the unemployed and the requirements of newly created jobs is increasing year by year. Labour market development strategies have therefore been focused on the development of human capital for many years. The key to success cannot lie in maintaining passive entitlement systems, but in introducing effective systems that help both the employed and the unemployed to manage changes and transitions in the labour market.

Measures represent an intervention intended to directly address problems in the labour market, but which must achieve synergistic effects with systemic solutions and measures of other sectoral policies:

- educations and training means acquiring new knowledge and competencies with the help of registered training providers.
- employment incentives are implemented in the form of employment subsidies. Financial incentives for employers are intended to increase employment opportunities for vulnerable groups of unemployed persons.

- job creation is aimed at promoting work and social inclusion and improving the qualifications and work skills of vulnerable groups of unemployed people. It takes place as a subsidy for temporary employment and may be linked to training. It is carried out mainly by non-profit employers or in the public sector.
- promotion of self-employment - the measure is intended to promote the implementation of entrepreneurial ideas and the creation of jobs in micro-enterprises, as defined by the law governing companies, and to promote the pursuit of independent activity. It is implemented as assistance for self-employment and as its subsidization

## **CAREER COUNSELLING FOR PUPILS**

### **Lifelong career guidance for young people**

Choosing further education, a profession and acquiring basic knowledge about managing one's own career also have a preventive function (reducing structural discrepancies in the labour market, avoiding personal dissatisfaction and poorer performance in pursuing an unsuitable profession, etc.), which is why it is important to involve the Institute in the career planning process also for schoolchildren. For this purpose, lifelong career guidance services are also provided to pupils, students and their parents as prevention and support for the career guidance programme of the school or faculty. It includes activities that enable learning about the labour market and career planning:

#### **Information materials:**

- on labour market trends - unemployment, demand for workers - where is the shortage, balance and surplus of personnel in certain professions (occupational barometer),
- with descriptions of professions,
- with descriptions of educational programs at home and abroad,
- with descriptions of educational institutions,
- with deadlines and conditions for obtaining financial incentives for education.

- **Services that enable young people to learn about careers and the labour market:** earning about careers includes lectures on the labour market and career management factors, job and career fairs, and similar events that present content that helps with career development or job search
- **Career Management Tools:** include a methodology that guides individuals on their career decision-making journey. The key points of career management are:
  - getting to know themselves (questionnaires to identify interests, competencies, characteristics, motives, values),
  - obtaining information from the environment (labour market and employment opportunities, education and training offerings, etc.),
  - decision-making (evaluating alternatives, setting short-term and long-term goals),
  - skills for achieving goals,
  - self-evaluation of goal achievement.

#### **Individual career counselling for pupils, students and students**

- Individual career counselling has all the characteristics of in-depth career counselling, as it encourages the individual to discover their interests, abilities, qualities and competencies through a comprehensive approach, and helps in shaping career goals, whether it is a choice of education or employment. Individual career counselling for school-age youth is carried out after the pupil, student or student has previously registered for counselling.
- It is carried out at those regional services where they have a qualified specialist for this purpose.

#### **Group forms of learning career management skills**

- The purpose of the group form of learning career management skills is to acquire skills for learning about one's own interests and competencies, opportunities in the environment, forming and achieving career goals, and motivating for their achievement. It is carried out exceptionally, in agreement with schools or within the framework of an agreed visit to career centres.

## **REPORTING ZRSZ**

- Survey questionnaire about the experience QR code (expectations, satisfaction, desires...).
- Report about implementation of the workshop

- Participants from workshop report
- Information's about unemployed - how many people leave ESS:
  - they get employed,
  - they go to school,
  - they go to trainings to the employer,
  - they get new certification.

- Some people need more career guidance so EES provides them with **in-depth career counselling**. In-depth career counselling is intended for unemployed persons and job seekers whose employment is at risk. The unemployed person agrees to participate in in-depth career counselling with the counsellor during a counselling interview, and the agreement on inclusion is recorded in the employment plan. Priority is given to persons who face difficulties in forming employment goals and making career decisions or who need support in overcoming situational and other complex obstacles related to employment. Within the framework of in-depth career counselling, unemployed persons and job seekers whose employment is at risk receive assistance in planning and managing their careers. In the counselling process, the job seeker explores his or her interests, competencies, characteristics and acquired skills, as well as career development opportunities in the environment. Based on this, he or she forms short-term and long-term career goals and makes decisions and plans to achieve them. Counsellors in in-depth career counselling may use psychdiagnostic tools, various questionnaires, and counselling methods and techniques that establish a new perspective on the problem and activate the individual to make career decisions and overcome obstacles. The counselling process may take place over a longer period of time with several consecutive counselling sessions. Only certified experts can carry out these counselling, so we will not use in-depth career counselling is for participants in CDO-VR project. Participants that will need in-depth career counselling will be monitored separately due to the privacy of personal data.

- In ZRSZ for CDO-VR project we will **provide learning career management skills counselling in career centres** – additional workshop on topic creating "Lifestyle" with the unique way how each person approaches life's challenges. Draft for goal and cooperative oriented sessions:
  - small steps on achieving goals
  - daily motivation
  - habit tracker
  - prioritization of the tasks
  - analysis of the goals
  - deep focus on goals
  - progress
  - readiness to change

- leaving comfort zone.

## **ATTACHEMENT 2: CDO-VR counselling form for individual career and counselling**

### **1. General**

1. General information	
First and last name	
Phone number/email	
Gender	
Date of birth	
Place of birth	
Citizenship	
Adress	
Complited education	

### **2. Career and educational interests**

2. Career and educational interests	
Short-term career goals:	
Long-term career goals:	
Which of the deficit occupations are you most interested in? (electrician, cook, care worker, metal worker, system administrator, builder):	

Are you also considering other occupations? Which ones?	
---	--

### 3. Counselling "before deciding on a deficit occupation"

Possible questions for conducting a counseling interview.

3. Counselling "before deciding on a deficit occupation"	
Which of the deficit occupations are you familiar with?	
Which occupation currently appeals to you the most and why?	
How well do you know the tasks, responsibilities, and working environment of this occupation?	
Have you had the opportunity to learn about this occupation in practice?	
Which of your qualities, knowledge, and skills would be an advantage in this occupation?	
Have you had the opportunity to learn about this occupation in practice?	
Do you have any limitations that could affect your ability to perform this occupation?	
What motivates you most about this occupation?	
What are your expectations regarding salary, working hours, and working conditions?	

Willingness to enter education/training (0–10):	
What information helped you make your decision?	
Would you like to meet people in this profession or visit a company?	
What steps will you take in the next month to get closer to your decision?	
How do you think your advisor can help you?	

#### 4. Counselling "during training or education for a specific profession"

*Possible questions for conducting a counselling interview.*

4. Counselling "during training or education for a specific profession"	
What new skills and knowledge have you acquired so far?	
What works best for you in training/education?	
Which tasks or topics do you find most difficult?	
Are the education/training conditions adequate?	
Do you need additional learning support?	
Have any adaptations been necessary?	
Motivation (0–10):	

What motivates you most at the moment?	
Do you feel included in the group/learning process?	
Have you had contact with employers or internship providers?	
What work tasks have you already tried?	
Have your expectations about the profession changed? How?	
Have your expectations about the profession changed? How?	
What will you do in the next period to improve your knowledge and employment opportunities?	
What support do you need from your advisor or others?	

### 5. Counselling "after completion of training or education for a particular profession"

*Possible questions for conducting a counselling interview.*

5. Counselling "after completion of training or education for a particular profession"	
Have you found a job after completing your training?	
If yes: where, in what position, and since when?	
If no: what stage of the job search are you at?	
Which of the skills and knowledge you have acquired are you already using?	
Did the training prepare you well for the job?	

Which content or knowledge would be useful to reinforce further?	
Do you need help connecting with employers?	
Do you need further education or specialization?	
Are there any barriers to employment?	
Adaptation to the job (0–10):	
Biggest challenges at work:	
Support from colleagues and superiors:	
Short-term goal (6 months):	
Long-term goal (2–3 years):	
Plan for monitoring progress:	

## 6. Identifying barriers

6. Identifying obstacles and solutions	
Personal barriers (e.g., health problems, lack of skills, language, family obligations, etc.):	
Organizational barriers (e.g., unsuitable schedule, distance, unsuitable working conditions, bureaucratic barriers, etc.):	
Other barriers:	

Possible ways to overcome the listed obstacles or what I can do to avoid them:

--

**7. Plan for the next steps**

Target date	Target	Strategy/ activity	Responsible person	Deadline	Achieved (YES/NO)

**8. Consent**

I agree that the counsellor may use my personal data within the framework of the project exclusively for the purpose of providing professional and career counselling and monitoring my progress.

Participant's signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Interreg



Sofinancira  
EVROPSKA UNIJA  
Kofinanziert von  
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

## CDO-VR

Projekttitel: Centre for deficit occupations through Virtual Reality (Zentrum für Virtuelle Realität zur Förderung von Mangelberufen)

Projektpartner:innen: Ljudska univerza Ptuj (Slovenia), Zavod za zaposlovanje RS – Območna služba Ptuj (Slovenia), Art Rebel 9 d.o.o. (Slovenia), NOWA (Austria), ISOP (Austria)

©Author:innen: Natja Glušič (SI), Tanja Božič (SI), David Rihtarič (SI), Jožica Puconja (SI), Heidi Gaube (AT), Bettina Ploberger (AT), Martin Leitner (AT)



LJUDSKA UNIVERZA Ptuj



PRODUCING DIFFERENCE



Employment Service  
of Slovenia