

QUALITY

CHECK

arbeitsmarktpolitische  
Qualifizierungsangebote

Von den Ergebnissen zu den Erfordernissen

**Herausgeberin:**

Prospect Unternehmensberatung GesmbH

Siebensterngasse 21/4

A-1070 Wien

Tel: +43/1/523 72 39-0

E-mail: [office@pro-spect.at](mailto:office@pro-spect.at)

[www.pro-spect.at](http://www.pro-spect.at)

**Grafik:**

Andrea Klar, [www.creation-one.com](http://www.creation-one.com)

**Lektorat:**

Eva Damyanovic

# Quality Check arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote

## Von den Ergebnissen zu den Erfordernissen

### **Autorinnen:**

Trude Hausegger  
Andrea Reiter

### **Wissenschaftliche Begutachtung:**

Univ. Prof. Dr. Werner Lenz

1. Auflage, Wien, Juni 2007

### **Unter Mitarbeit von:**

Maria Aigner, Mario Danler, Silvia Hovorka-Prendtner,  
Gerhard Razesberger, Wolfgang Verhounig  
(Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Niederösterreich)  
Wolfgang Ries (Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle)  
Karin Koch, Judith Pühringer, Manuela Vollmann (Bundesdachverband  
für Soziale Unternehmen)  
Josef Kropiunik (Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds)



Improve ist eine Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.





# INHALT

<b>ZUM QUALITY CHECK - ARBEITSMARKTPOLITISCHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE: ZIELSETZUNGEN UND AUFBAU</b>	<b>6</b>		
<b>I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE</b>	<b>11</b>		
<b>A Ausbildungsangebote mit staatlich anerkanntem Zertifikat</b>	<b>11</b>		
1 Teilnahmeentscheidung	12		
2 Fachliche Ausbildung	13		
2.1 Zukunftsorientierung der Ausbildung	13		
2.2 Theoretische fachliche Ausbildung	14		
2.3 Praktische fachliche Ausbildung	15		
3 Fachübergreifende Qualifizierung	16		
4 Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen	17		
<b>B Weiterbildungsangebote ohne staatlich anerkanntes Zertifikat</b>	<b>19</b>		
1 Zielsetzung der Weiterbildung	20		
2 Teilnahmeentscheidung	21		
3 Fachliche Weiterbildung	22		
3.1 Theoretische fachliche Weiterbildung	22		
3.2 Praktische fachliche Weiterbildung	23		
4 Fachübergreifende Qualifizierung	24		
5 Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen	25		
<b>C Berufsorientierungs- und Aktivierungsangebote</b>	<b>27</b>		
1 Teilnahmeentscheidung	28		
2 Inhaltlicher Schwerpunkt	29		
2.1 Berufsorientierung	29		
2.2 Aktivierung	32		
3 Berufs- und branchenübergreifende Qualifizierung	35		
<b>II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE</b>	<b>37</b>		
1 Diversity Management unter besonderer Berücksichtigung der aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	38		
1.1 Productive/Active Ageing	40		
2 Nachhaltigkeit	42		
2.1 Lebensbegleitendes Lernen	42		
2.2 Employability - Beschäftigungsfähigkeit	43		
3 Leistungsfähigkeit	45		
3.1 Leistungsfähigkeit der Bildungsorganisation	45		
3.2 Leistungsfähigkeit des eingesetzten TrainerInnenteams	50		
4 Qualitätssicherung	53		
<b>GLOSSAR</b>	<b>54</b>		

# ZUM QUALITY CHECK – ARBEITSMARKTPOLITISCHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE: ZIELSETZUNGEN UND AUFBAU

Der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ ist ein Instrument zur Strukturierung der Qualitätsdiskussion arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsangebote. Die im „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ definierten Qualitätsmerkmale wurden so gewählt, dass sie den aktuellen State-of-the-art der einschlägigen arbeitsmarktpolitischen und erwachsenenpädagogischen Diskussion bestmöglich abbilden.

Der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ soll:

- Einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für die Diskussion von Qualitätsfragen bei arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsangeboten für AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen bieten.
- Für ausschreibende Stellen in der Erarbeitung der Leistungsbeschreibungen und für Erwachsenenbildungsorganisationen in der Erarbeitung von Angeboten eine auch von der jeweils anderen Seite akzeptierte und anerkannte Benennung zentraler qualitätsrelevanter Dimensionen anbieten.
- Bildungsorganisationen und auftraggebenden Stellen als Evaluierungsstruktur dienen.

## Instrumententwicklung im Dialog

Der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ wurde im Modul 3 „Lernendes Vergabesystem - Arbeitsmarktpolitik“ der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Improve - Qualität im Wettbewerb um soziale und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen“ entwickelt.

Um der Komplexität arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsangebote gerecht zu werden, wurde das Instrument im Dialog mit AuftraggebervertreterInnen (Arbeitsmarktservice, Bundesgeschäftsstelle und Landesgeschäftsstelle Niederösterreich, Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds), AuftragnehmervertreterInnen (Bundesdachverband für Soziale Unternehmen) und Karl-Franzens-Universität Graz (Abteilung Weiterbildung) erarbeitet.

Die Grundstruktur des „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ wurde dem Working Paper „Konzepte zur Erfassung der Beschäftigungs- und Dienstleistungsqualität im sozial- und arbeitsmarktpolitischen Bereich“ von Manon Irmer und Katharina Slezak (Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien) übernommen und entsprechend adaptiert.

## Ausdifferenzierung nach Angebotstypen

Der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ wurde für folgende drei Angebotstypen entwickelt:

- Arbeitsmarktpolitische Ausbildungsangebote, die mit einem staatlich anerkannten Zertifikat abschließen
- Arbeitsmarktpolitische Weiterbildungsangebote, die ohne staatlich anerkanntes Zertifikat abschließen
- Berufsorientierungs- und Aktivierungsangebote

Diese Differenzierung in drei Angebotstypen bildet sich in Teil I des „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ ab. Teil II des Quality Check beschreibt Qualitätsbereiche, die unabhängig von der Ausrichtung eines Qualifizierungsangebotes bedeutsam sind.

# ZUM QUALITY CHECK – ARBEITSMARKTPOLITISCHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE: ZIELSETZUNGEN UND AUFBAU

## Ausdifferenzierung nach Strukturen, Prozessen und Ergebnissen

Der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ ist in seinem horizontalen Aufbau in die geläufigen Qualitätsebenen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität gegliedert. Letztere ist in sich nochmals in Output- (Produkte/Leistungen des Qualifizierungsangebots) und Outcomequalität (Wirkung seiner Beanspruchung) aufgeteilt.

## Ausdifferenzierung nach Bereichen

Die horizontale Differenzierung in Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität reicht jedoch für eine systematische und strukturierte Qualitätsdiskussion von Bildungsangeboten noch nicht aus. Zu vielfältig sind – gerade bei arbeitsmarktpolitisch motivierten Bildungsangeboten – die Zielsetzungen. In diesem Sinne wurde der „Quality Check – arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ auch auf einer vertikalen Ebene ausdifferenziert. In seinem vertikalen Aufbau wurden jene Qualitätsbereiche abgebildet, die als erfolversprechend für die Umsetzung qualitativ hochwertiger Bildungsangebote identifiziert wurden:

### I. Spezifische Qualitätsbereiche

1. Teilnahmeentscheidung
2. Fachliche Qualifizierung
  - Theoretische fachliche Qualifizierung
  - Praktische fachliche Qualifizierung
3. Fachübergreifende Qualifizierung
4. Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen

### II. Allgemeine Qualitätsbereiche

1. Diversity Management
  - Productive/Active Ageing
2. Nachhaltigkeit
  - Lebensbegleitendes Lernen
  - Employability – Beschäftigungsfähigkeit
3. Leistungsfähigkeit der Bildungsorganisation
4. Leistungsfähigkeit des TrainerInnenteams
5. Qualitätssicherung

## Ausdifferenzierung in „Sachverhalte“ und „Indikatoren“

Schließlich ist der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ durchgängig in zwei Ebenen ausgearbeitet. Die Sachverhaltsebene (im folgenden Text färbig gehalten) beschreibt die einzelnen Qualitätsdimensionen. Unmittelbar daran angeschlossen sind die entsprechenden (in schwarz gehaltenen) Indikatoren. Geht es bei den Sachverhalten darum, ein „Bild“ von der jeweils ausformulierten Qualitätsdimension zu vermitteln, so geht es bei den Indikatoren darum, festzuhalten, woran erkennbar ist, ob der Qualitätsdimension entsprochen wird oder nicht.

# ZUM QUALITY CHECK – ARBEITSMARKTPOLITISCHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE: ZIELSETZUNGEN UND AUFBAU

## Grundsätzlich: Fokussierung auf Ergebnisse

In der Ausarbeitung der einzelnen Qualitätsbereiche wurde konsequent von der Ergebnisqualität ausgegangen und nach daraus ableitbaren Notwendigkeiten auf Struktur- und Prozessebene gefragt. Anders ausgedrückt: Von den angepeilten Ergebnissen ausgehend, etwa „langfristige Beschäftigungsfähigkeit“ wurde überlegt, in welchen Dimensionen auf der Struktur- und Prozessebene jedenfalls Vorkehrungen zu treffen sind, um die angepeilten Ergebnisse überhaupt erzielen zu können. Diese strikte Outputorientierung wurde auch deshalb gewählt, weil in der Diskussion von arbeitsmarktpolitischen und sozialen Dienstleistungen eine sehr hohe Tendenz in Richtung Input- und Prozessorientierung zu beobachten ist. Mit der gezielten Fokussierung der Ergebnisebene sollte der aktuellen europäischen Bildungsdiskussion Rechnung getragen werden, die durch einen Paradigmenwechsel hin zu einer stärkeren Outputorientierung gekennzeichnet ist<sup>1</sup>. Die konkreten Anforderungen an Strukturen und Prozesse - so die dem „Quality Check – arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ zugrunde liegende These - lassen sich erst bestimmen, wenn auf Ergebnisebene Eindeutigkeit und Klarheit gegeben ist.

## Hohe Qualität von Bildungsangeboten entsteht, wenn alle Ebenen berücksichtigt werden

Aber auch wenn die Ergebnisebene in einem ersten Schritt im Zentrum der Aufmerksamkeit steht, wird ein umfassender Qualitätsbegriff postuliert. Denn Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität beeinflussen sich gegenseitig. Bei der Zuordnung einzelner Dimensionen war es mitunter schwierig, Struktur- und Prozessebene strikt zu trennen. In diesen Fällen fiel die Entscheidung tendenziell zugunsten der Strukturebene. Dies um verstärkt Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zu fokussieren.

## Dringend notwendig: Schwerpunkte setzen

Der „Quality Check - arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ gibt in seiner Fülle Einblick in die Komplexität von Bildungsangeboten. Gleichzeitig betont er durch seinen Umfang die Notwendigkeit, Schwerpunkte zu setzen. In diesem Sinne stellt der „Quality Check – arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ eine umfassende Darstellung sinnvoller Qualitätsdimensionen für Bildungsangebote dar, aus denen je nach konkretem Angebot die passenden ausgewählt und Schwerpunkte gesetzt werden sollen. Dabei empfehlen wir auch den NutzerInnen, strikt an den erwarteten Ergebnissen anzusetzen: Ausgehend von einer möglichst präzisen Beantwortung der Frage „Was soll mit diesem Qualifizierungsangebot für wen erreicht werden?“ lassen sich die für das konkrete Angebot hilfreichen Qualitätsdimensionen auswählen und die lange Liste prinzipiell möglicher „Sachverhalte“ und Indikatoren reduzieren. Folgende Grafik soll die Vorgangsweise veranschaulichen.

<sup>1</sup> Diese veränderte Annäherung an die Diskussion von Bildungsangeboten manifestiert sich unter anderem im Europäischen Qualifikationsrahmen, European Qualifications Framework (EQF).



## ZUM QUALITY CHECK – ARBEITSMARKTPOLITISCHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE: ZIELSETZUNGEN UND AUFBAU

Sollte sich bei Beantwortung dieser Frage herausstellen, dass alle Qualitätsdimensionen des „Quality Check – arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote“ für das diskutierte Angebot zentral sind, empfehlen wir im Sinne der Handhabbarkeit dringend eine Priorisierung. Auf dieser Basis kann auf die prioritären Dimensionen differenziert, auf nachrangigere weniger genau eingegangen werden.

WELCHE DIMENSIONEN SAGEN ETWAS ÜBER QUALITÄT AUS UND WIE KÖNNEN DIESE DIMENSIONEN ÜBERPRÜFT WERDEN?

		STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
QUALITÄTSBEREICHE	Teilnahmeentscheidungen	<p>Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, welche Vorkehrungen getroffen werden, um die geplanten Ergebnisse erzielen zu können?</p>	<p>Wie muss der Qualifizierungsprozess gestaltet werden, um die geplanten Ergebnisse erzielen zu können?</p>	<p>Welche Ergebnisse sollen mit dem Qualifizierungsangebot erzielt werden?</p>	<p>Welche Wirkungen sollen mit dem Qualifizierungsangebot erreicht werden?</p>
	Theoretische/ praktische Qualifizierung				
	Diversity Management				
	Employability etc.				



# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

**A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH  
ANERKANNTEM ZERTIFIKAT**

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ZERTIFIKAT

### 1 TEILNAHMEENTSCHEIDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die Teilnahmeentscheidung wird im Einvernehmen zwischen TeilnehmerIn, Lehrgangsleitung und AuftraggeberIn getroffen. Grundlagen für diese Entscheidung sind Analysen der Interessen, Vorerfahrungen und Vorkenntnisse sowie der Eignung des/der TeilnehmerIn vor dem Hintergrund der zum Erwerb des Zertifikats notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Grad der Eindeutigkeit theoretischer/praktischer Einstiegsvoraussetzungen</li><li>▪ Angemessenheit der genannten Einstiegsvoraussetzungen und Eignungskriterien</li><li>▪ Falls Einstiegsvoraussetzungen teilweise „nachgeholt“ werden können: Eindeutigkeit der Definition „nachholbarer“ Einstiegsvoraussetzungen; Eindeutigkeit akzeptierter und/oder angebotener Formen des Nachholens</li><li>▪ Angemessenheit und Aussagekraft angewandter Test- und Prüfverfahren</li><li>▪ Adäquatheit der Rückmeldung der Test- und Prüfergebnisse an TeilnehmerIn; dafür verwendetes Zeitbudget je TeilnehmerIn</li><li>▪ Fundiertheit, Strukturiertheit und Zielgruppenadäquatheit der Präsentation von Inhalten, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen, potenziellen zukünftigen Tätigkeitsprofilen, zu erwartendem Lernaufwand</li><li>▪ Anzahl der TeilnehmerIn (z.B. vom AMS zugebuchteten) im Verhältnis zu Teilnahmeplätzen</li><li>▪ Vorhandensein von Stornovereinbarungen zwischen AuftraggeberIn und Bildungsorganisation</li></ul> <p><b>2. Der Teilnahmeentscheidung ist ein Informations-, Testungs-/Prüfungs- und Reflexionsprozess voran gestellt, der bezüglich Dauer und Gestaltung auf die Ausbildung abgestimmt ist.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dauer und Inhalte des Entscheidungsprozesses im Verhältnis zu Dauer und Inhalten der Ausbildung</li></ul>	<p><b>Die Gestaltung des Entscheidungsprozesses unterstützt eine reflektierte und aktive Teilnahmeentscheidung sowohl seitens der Lehrgangsleitung als auch seitens der TeilnehmerIn und des Auftraggebers/der Auftraggeberin.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein und Aufeinanderbezogenheit von Prüfungs-, Input- und Reflexionsphasen sowie etwaiger Schnuppertage und zeitliches Verhältnis dieser unterschiedlichen Ebenen zueinander</li></ul>	<p><b>Aktive und überprüfte Teilnahmeentscheidung</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anteil der TeilnehmerInnen, der in einer Befragung angibt, sich aktiv für die Teilnahme an dieser Ausbildung entschieden zu haben (TeilnehmerInnenbefragung)</li></ul>	<p><b>Angebot und Anforderungen der Ausbildung stimmen mit den Rahmenbedingungen und Erwartungen der TeilnehmerInnen überein.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dropout-Quote</li></ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ZERTIFIKAT

### 2 FACHLICHE AUSBILDUNG 2.1 ZUKUNFTSORIENTIERUNG DER AUSBILDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. In absehbarer Zukunft in diesem Berufsfeld zu erwartende Technologien/Techniken oder Verfahren werden in der Ausbildung berücksichtigt. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an derzeitigen und prognostizierten Erfordernissen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein und Plausibilität einer Beschreibung der erwarteten Entwicklungen in diesem Berufsfeld</li><li>▪ Grad der Berücksichtigung dieser erwarteten Entwicklungen in der inhaltlichen Gestaltung der Ausbildung</li></ul>	<p><b>Aktuelle Veränderungen werden laufend in der Ausbildung berücksichtigt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Intervalle der Aktualisierung von Lehrgangsinhalten und Kursunterlagen</li></ul>		<p><b>Das Zertifikat und das in der Ausbildung erworbene theoretische und praktische Wissen sind auch mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Regionale/nationale Nachfrage nach diesem Abschluss/dieser Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt</li><li>▪ Bewertung der Aktualität und Zukunftsorientiertheit der Qualifikation durch ehemalige TeilnehmerInnen und Unternehmen</li></ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ZERTIFIKAT

### 2 FACHLICHE AUSBILDUNG 2.2 THEORETISCHE FACHLICHE AUSBILDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Das zeitliche Ausmaß und die inhaltliche Gestaltung der theoretischen Ausbildung gewährleisten jenes theoretische Ausbildungsniveau, das mit dem angepeilten Zertifikat abgebildet wird.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Grad der Übereinstimmung von zeitlichem Ausmaß und inhaltlicher Gestaltung der Theoriebausteine mit den im Curriculum (der Ausbildungsverordnung, dem Berufsausbildungsgesetz, dem Lehrplan etc.) beschriebenen Vorgaben</li><li>▪ Abnahme der vorgegebenen Prüfungen laut Curriculum</li></ul>	<p><b>Der Lernfortschritt der TeilnehmerInnen wird laufend beobachtet und in der Gestaltung berücksichtigt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein und Intervall von Lernfortschrittskontrollen</li><li>▪ Angemessenheit der gewählten Form/en von Lernfortschrittskontrollen</li><li>▪ Dokumentation der Ergebnisse der Lernfortschrittskontrollen sowie der darauf Bezug nehmenden Anpassung der laufenden Unterrichtsplanung</li></ul>	<p><b>Die vermittelten theoretischen Kenntnisse der TeilnehmerInnen entsprechen dem für den Erwerb des Zertifikats erforderlichen theoretischen Kenntnisstand. Das erworbene theoretische Wissen kann entsprechend den Anforderungen des Zertifikats wiedergegeben werden.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erfolgsquote in der theoretischen Abschlussprüfung</li><li>▪ Anteil der Praktikumsbetriebe, der die theoretischen Kenntnisse der TeilnehmerInnen positiv bewertet (Ex-Post-Befragung von Praktikumsbetrieben)</li></ul>	<p><b>Das theoretische Ausbildungsniveau entspricht den Erwartungen von Unternehmen an InhaberInnen dieses Zertifikats.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Übereinstimmung des erworbenen theoretischen Ausbildungsniveaus mit dem auf dem Arbeitsmarkt in diesem Berufsbild erwarteten theoretischen Niveau (Befragung von Betrieben, die AbsolventInnen beschäftigen)</li></ul>
<p><b>2. Das methodisch-didaktische Konzept gewährleistet, dass sich die TeilnehmerInnen diese theoretischen Inhalte bestmöglich aneignen können.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein von Anknüpfungspunkten und Verbindungen zwischen Theorie und Praxis sowie zwischen theoretischen Ausbildungsinhalten und (vermuteten) Erfahrungen der TeilnehmerInnen (z.B. für die Zielgruppe typische Vorerfahrungen, Kenntnisstand und Lerngewohnheiten)</li></ul>			

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ZERTIFIKAT

### 2 FACHLICHE AUSBILDUNG 2.3 PRAKTISCHE FACHLICHE AUSBILDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die Ausbildung beinhaltet praktische Übungen/Praxissimulation und Praxis in Unternehmen. Zeitliches Ausmaß und inhaltliche Gestaltung der praktischen Ausbildungsteile gewährleisten jenes praktische Ausbildungsniveau, das mit dem Zertifikat abgebildet wird.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachvollziehbarkeit und Plausibilität des Verhältnisses von Praxis in Unternehmen zu praktischen Übungen/Praxissimulation</li> <li>▪ Übereinstimmung von Inhalten und zeitlichem Ausmaß der praktischen Ausbildung mit den im Berufsbild definierten praktischen Ausbildungsteilen</li> </ul>	<p><b>Der Aufbau der praktischen Ausbildung ist nachvollziehbar und auf die theoretische Ausbildung abgestimmt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufeinanderbezogenheit von Theorie- und Praxiseinheiten</li> </ul>		
<p><b>2. Praktische Lernphasen werden von TrainerInnen vorbereitet, begleitet und mit TeilnehmerInnen und UnternehmensvertreterInnen systematisch reflektiert und ausgewertet.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorhandensein von Instrumenten zur Praxisbegleitung</li> <li>▪ Anzahl der Stunden für Durchführung und Dokumentation von: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praxisvorbereitung</li> <li>▪ Akquisition von Praktikumsstellen</li> <li>▪ Erarbeitung von Praxisvereinbarungen zwischen TeilnehmerIn, TrainerIn und UnternehmensvertreterIn</li> <li>▪ Praxisbegleitung und Praxisreflexion</li> </ul> </li> <li>▪ Vorhandensein von Praxisdokumentationen</li> </ul>	<p><b>Praxisphasen in Unternehmen werden von TeilnehmerIn, TrainerIn und UnternehmensvertreterIn vor- und nachbesprochen. Lernzielvereinbarungen und deren Überprüfung sind Teil dieser Besprechungen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorhandensein und Adäquatheit schriftlicher Kooperationsvereinbarungen zwischen Bildungsorganisation, Unternehmen und TeilnehmerIn</li> <li>▪ Konkretheit und Verständlichkeit der in der Kooperationsvereinbarung beschriebenen individuellen Lernziele für die praktische Phase</li> <li>▪ Vorhandensein einer Praxisauswertung</li> </ul>	<p><b>Die praktischen Fertigkeiten der TeilnehmerInnen entsprechen dem für den Erwerb des Zertifikats erforderlichen praktischen Können.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfolgsquote in der praktischen Abschlussprüfung</li> <li>▪ Anteil der Praktikumsbetriebe, der die praktischen Kompetenzen der TeilnehmerInnen positiv bewertet (Ex-Post-Befragung von Praktikumsbetrieben)</li> </ul>	<p><b>Das praktische Ausbildungsniveau entspricht den Erwartungen von Unternehmen an InhaberInnen dieses Zertifikats.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grad der Übereinstimmung des erworbenen praktischen Ausbildungsniveaus mit dem auf dem Arbeitsmarkt erwarteten Ausmaß an Berufspraxis in diesem Berufs-/Tätigkeitsbild (Befragung von Betrieben, die AbsolventInnen beschäftigen)</li> </ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ZERTIFIKAT

### 3 FACHÜBERGREIFENDE QUALIFIZIERUNG (METHODEN-, PERSÖNLICHKEITS- UND SOZIALKOMPETENZ)

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Das Training von Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz ist Teil der Ausbildung und fokussiert die in dem betreffenden Berufsfeld erforderlichen Fähigkeiten.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Anzahl der Trainingseinheiten</li><li>■ Vorhandensein und Fundiertheit der Beschreibung der für das angepeilte Tätigkeits-/Berufsfeld spezifisch erforderlichen Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li><li>■ Nachvollziehbarkeit des didaktischen Konzepts zur Auseinandersetzung und zum Erwerb/Ausbau von Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li></ul>	<p><b>Die Auseinandersetzung mit fachübergreifenden Kompetenzen begleitet die Ausbildung und wird soweit wie möglich in die fachliche Ausbildung integriert. Sie nimmt vor allem dadurch immer wieder Bezug auf das angepeilte Tätigkeits-/Berufsfeld.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Vorhandensein von spezifischen Trainingseinheiten und Phasen der Erarbeitung von Inhalten dieses Themenbereichs im Rahmen der fachlichen Qualifizierung</li><li>■ Plausibilität der Verbindungen zwischen fachlicher Qualifizierung und Auseinandersetzung mit Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li></ul> <p><b>Die Steigerung und Entwicklung der fachübergreifenden Kompetenzen wird begleitend beobachtet und es werden bedarfsgerecht Schwerpunkte gesetzt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Angemessenheit der Intervalle der Beobachtung durch die TrainerInnen vor dem Hintergrund von Zielgruppe und Zielsetzung</li></ul>	<p><b>Die erworbenen Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen entsprechen den für den Erwerb des Zertifikats erforderlichen fachübergreifenden Kompetenzen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Die TeilnehmerInnen können ihren überfachlichen Kompetenzzuwachs beschreiben.</li></ul>	<p><b>Die Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen entsprechen den Erwartungen von Unternehmen an InhaberInnen dieses Zertifikats.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Grad der Übereinstimmung der Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen mit den am Arbeitsmarkt in diesem Tätigkeitsfeld/ Berufsfeld erwarteten Ausprägungen (Befragung von Betrieben, die AbsolventInnen beschäftigen)</li></ul>



# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## A AUSBILDUNGSANGEBOTE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ZERTIFIKAT

### 4 ARBEITSMARKTINTEGRATION DER TEILNEHMER/INNEN

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. In der Ausbildung sind begleitende Einheiten zur Auseinandersetzung mit der bisherigen und zukünftigen Berufsrolle und Tätigkeit vorgesehen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden</li></ul> <p><b>2 Inputs zu aktuellen Entwicklungen in den für diese Ausbildungsrichtung relevanten Berufsbereichen und daraus ableitbaren Anforderungen an Bewerbungsstrategien begleiten die Ausbildung.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität der als relevant für diese Ausbildungsrichtung bezeichneten Berufsbereiche</li><li>▪ Anzahl der ausgewählten Berufsbereiche und der dafür vorgesehenen Stunden (und der in diese Veranstaltungen integrierten ExpertInnen)</li></ul> <p><b>3. Theoretisch vorbereitete, von TrainerInnen begleitete, in der Realisierung aber selbsttätige Recherchen im Berufsbereich durch TeilnehmerInnen sind Bestandteil des Angebots.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden für Vorbereitung der Recherche durch TrainerInnen</li><li>▪ Anzahl der Stunden für selbsttätige Recherche und Bewerbungen</li><li>▪ Strukturiertheit der Hilfestellungen</li><li>▪ Aktualität der zur Verfügung gestellten Unterlagen</li></ul>	<p><b>Die Auseinandersetzung mit einer auf die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen sowie auf das angepeilte Berufsfeld individuell abgestimmten Bewerbungsstrategie erfolgt ausbildungsbegleitend.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität des Startzeitpunkts für diese Auseinandersetzung</li><li>▪ Plausibilität des zeitlichen Verhältnisses von theoretischen, praktischen und reflexionsorientierten Auseinandersetzungen mit dem Themenbereich</li><li>▪ Nachvollziehbarkeit der Verbindungen dieses Kursteils mit den fachlichen und fachübergreifenden Ausbildungsteilen sowie mit dem Themenfeld Gender Mainstreaming und Diversity Management</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen finden innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens nach Abschluss der Ausbildung in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis, bei vergleichbarem Einkommen eine ausbildungsadäquate Stelle.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitsaufnahmequote: Anteil der TeilnehmerInnen, der innerhalb eines definierten Zeitrahmens eine vollversicherungspflichtige Stelle im erlernten Berufsfeld antritt (DWH)</li><li>▪ Ausbildungsadäquate Arbeitsaufnahmequote</li><li>▪ Erzieltes Einkommen</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen sind dauerhaft auf adäquaten Arbeitsplätzen in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei vergleichbarem Einkommen beschäftigt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anteil der TeilnehmerInnen, der innerhalb eines definierten Zeitrahmens nach Ausbildungsabschluss durchgängig/überwiegend ausbildungsadäquat beschäftigt ist (DWH)</li></ul>



# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 1 ZIELSETZUNG DER WEITERBILDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die mit dem Besuch des Weiterbildungsangebots verbundenen Möglichkeiten werden nachvollziehbar beschrieben. Dabei wird:</b></p> <p>a) auf die besondere Situation der Zielgruppe und/oder  b) auf den Bedarf am Arbeitsmarkt und/oder  c) auf die Anrechenbarkeit der Weiterbildung Bezug genommen.</p> <p><b>INDIKATOR für a)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausibilität der Beschreibung der Qualifikationsbedarfe der Zielgruppe vor dem Hintergrund der Anforderungen im angestrebten Tätigkeitsfeld</li> </ul> <p><b>INDIKATOR für b)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der offenen Stellen, die mit dem vermittelten Qualifikationsprofil zugänglich wären, respektive Benennung konkreter Unternehmen, die Personen nach Absolvierung der Weiterbildung beschäftigen würden</li> </ul> <p><b>INDIKATOR für c)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein einer schriftlichen Zusage bezüglich Anrechenbarkeit der Weiterbildung oder von Teilen der Weiterbildung als Teil einer anerkannten Berufsausbildung</li> </ul>		<p>Die TeilnehmerInnen verfügen über eine in einem konkreten Tätigkeitsfeld anwendbare Qualifizierung (bzw. Einstiegsqualifikation).</p> <p>oder</p> <p>Die TeilnehmerInnen verfügen über eine ihren erlernten Beruf ergänzende Zusatzqualifikation.</p> <p>und/oder</p> <p>Die TeilnehmerInnen verfügen über Teilqualifikationen einer staatlich anerkannten Berufsausbildung.</p> <p>und/oder</p> <p>Die TeilnehmerInnen verfügen über ein Zeugnis mit Prüfungsnachweisen.</p>	<p>Die in der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen sind auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt nachgefragt.</p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsaufnahmequote</li> <li>Regionale/nationale Arbeitsmarktnachfrage nach diesem Kompetenzniveau</li> </ul>
<p><b>2. Die Weiterbildung</b></p> <p>a) endet mit einem Qualifikationsnachweis ohne Prüfung oder  b) mit einer Prüfung (begleitende Teilprüfungen und/oder Abschlussprüfung) oder  c) bereitet auf eine externe Prüfung vor (z.B. kommissionelle Prüfung).</p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Angemessenheit der Art der Prüfung(en): mündlich/schriftlich, theoretisch/praktisch, Teilprüfungen, Abschlussprüfungen</li> <li>Vorhandensein eines dokumentierten Bildungsabschlusses (Zeugnis, Bescheinigung, Diplom), der Auskunft über die theoretischen, praktischen und fachübergreifenden Weiterbildungsteile gibt (inklusive Stundenausmaß in den einzelnen Bereichen)</li> <li>Vorhandensein einer Bescheinigung für die Anrechenbarkeit von Prüfungen</li> </ul>			

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 2 TEILNAHMEENTSCHEIDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die Teilnahmeentscheidung wird im Einvernehmen zwischen TeilnehmerIn, Lehrgangsleitung und AuftraggeberIn getroffen. Grundlagen für diese Entscheidung sind Analysen der Interessen, Vorerfahrungen und Vorkenntnisse sowie der Eignung des/der TeilnehmerIn vor dem Hintergrund der zur Teilnahme und zum erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Grad der Eindeutigkeit theoretischer/ praktischer Einstiegsvoraussetzungen</li><li>▪ Angemessenheit der genannten Einstiegsvoraussetzungen und Eignungskriterien</li><li>▪ Falls Einstiegsvoraussetzungen teilweise „nachgeholt“ werden können: Eindeutigkeit der Definition „nachholbarer“ Einstiegsvoraussetzungen; Eindeutigkeit akzeptierter und/oder angebotener Formen des Nachholens</li><li>▪ Angemessenheit und Aussagekraft angewandter Test- und Prüfverfahren</li><li>▪ Adäquatheit der Rückmeldung der Test- und Prüfergebnisse an Teilnehmerinteressierte; dafür verwendetes Zeitbudget je TeilnehmerIn</li><li>▪ Fundiertheit, Strukturiertheit und Zielgruppenadäquatheit der Präsentation der Weiterbildungsinhalte, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen, potenziellen zukünftigen Tätigkeitsprofilen, zu erwartendem Lernaufwand</li><li>▪ Anzahl der Teilnehmerinteressierten (z.B. vom AMS zugebucht) im Verhältnis zu Teilnahmeplätzen</li><li>▪ Vorhandensein von Stornovereinbarungen zwischen AuftraggeberIn und Bildungsorganisation</li></ul> <p><b>2. Der Teilnahmeentscheidung ist ein Informations-, Testungs-/Prüfungs- und Reflexionsprozess voran gestellt, der bezüglich Dauer und Gestaltung auf die Weiterbildung abgestimmt ist.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dauer und Inhalte des Entscheidungsprozesses im Verhältnis zu Dauer und Inhalten der Weiterbildung</li></ul>	<p><b>Die Gestaltung des Entscheidungsprozesses unterstützt eine reflektierte und aktive Teilnahmeentscheidung sowohl seitens der Lehrgangsleitung als auch seitens der Teilnehmerinteressierten und des Auftraggebers/der Auftraggeberin.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein und Aufeinanderbezogenheit von Prüfungs-, Input- und Reflexionsphasen sowie etwaiger Schnuppertage und zeitliches Verhältnis dieser unterschiedlichen Ebenen zueinander</li></ul>	<p><b>Aktive und überprüfte Teilnahmeentscheidung</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anteil der TeilnehmerInnen, der in einer Befragung angibt, sich aktiv für die Teilnahme an dieser Weiterbildung entschieden zu haben (TeilnehmerInnenbefragung)</li></ul>	<p><b>Angebot und Anforderungen der Weiterbildung stimmen mit den Rahmenbedingungen und Erwartungen der TeilnehmerInnen überein.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dropout-Quote</li></ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 3 FACHLICHE WEITERBILDUNG 3.1 THEORETISCHE FACHLICHE WEITERBILDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die theoretischen fachlichen Inhalte und Zielsetzungen der Weiterbildung sind eindeutig formuliert.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausibilität der einzelnen Theoriebausteine in Bezug auf die Zielerreichung</li> <li>Logischer Aufbau und Abfolge der theoretischen Weiterbildungsteile</li> <li>Übereinstimmung mit bestehenden fachlichen Normen und Standards</li> </ul> <p><b>2. Zeitliches Ausmaß und inhaltliche Gestaltung der theoretischen Weiterbildungsteile gewährleisten die Erreichung des angestrebten Qualifikationsniveaus.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grad der Übereinstimmung von zeitlichem Ausmaß und inhaltlicher Gestaltung der Theoriebausteine mit den im angestrebten Tätigkeitsfeld erforderlichen Kompetenzen</li> <li>bzw. bei Teilmodulen einer anerkannten Berufsausbildung: Grad der Übereinstimmung von zeitlichem Ausmaß und inhaltlicher Gestaltung der Theoriebausteine mit den im betreffenden Curriculum (der Ausbildungsverordnung, dem Berufsausbildungsgesetz, Lehrplan etc.) beschriebenen Vorgaben</li> <li>Abnahme der Prüfungen laut Konzept bzw. der Teilprüfungen laut Berufsverordnung</li> </ul> <p><b>3. Das methodisch-didaktische Konzept gewährleistet, dass sich die TeilnehmerInnen diese theoretischen Inhalte bestmöglich aneignen können.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein von Anknüpfungspunkten und Verbindungen zwischen Theorie und Praxis sowie zwischen theoretischen Weiterbildungsinhalten und (vermuteten) Erfahrungen der TeilnehmerInnen (z.B. für die Zielgruppe typische Vorerfahrungen, Kenntnisstand und Lerngewohnheiten)</li> </ul>	<p><b>Der Lernfortschritt der TeilnehmerInnen in der Aneignung der vermittelten Theorie wird laufend beobachtet und in der methodisch-didaktischen Gestaltung berücksichtigt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein und Intervall von Lernfortschrittskontrollen</li> <li>Angemessenheit der gewählten Form/en von Lernfortschrittskontrollen</li> <li>Dokumentation der Ergebnisse der Lernfortschrittskontrollen sowie der darauf Bezug nehmenden Anpassung der laufenden Unterrichtsplanung</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über die im angestrebten Tätigkeitsfeld geforderten theoretischen Kenntnisse.</b></p> <p>oder</p> <p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über theoretische Kenntnisse, die einen Teilbereich eines anerkannten Berufsbildes abdecken.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erfolgsquote in der theoretischen (Abschluss-)Prüfung</li> <li>Anteil der Praktikumsbetriebe, die die theoretischen Kenntnisse der TeilnehmerInnen positiv bewertet (Ex-Post-Befragung von Praktikumsbetrieben)</li> </ul>	<p><b>Das theoretische Qualifikationsniveau entspricht den Erwartungen von Unternehmen an die in diesem Tätigkeitsfeld notwendigen Kenntnisse.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Übereinstimmung des erworbenen theoretischen Qualifikationsniveaus mit dem auf dem Arbeitsmarkt in diesem Tätigkeitsfeld erwarteten theoretischen Niveau (Befragung von Betrieben, die AbsolventInnen beschäftigen)</li> </ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 3 FACHLICHE WEITERBILDUNG

### 3.2 PRAKTISCHE FACHLICHE WEITERBILDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die Weiterbildung beinhaltet praktische Übungen/Praxissimulation und Praxis in Unternehmen. Das zeitliche Ausmaß, die konzeptionelle Einbindung und die inhaltliche Gestaltung der praktischen Weiterbildung gewährleisten die Erreichung des angestrebten praktischen Kompetenzniveaus.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Plausibilität der zeitlichen Einbindung von Praxis in die gesamte Weiterbildung</li><li>■ Nachvollziehbarkeit und Plausibilität des Verhältnisses von Praxis in Unternehmen zu praktischen Übungen/Praxissimulation</li><li>■ Übereinstimmung von Inhalten und zeitlichem Ausmaß der praktischen Weiterbildung mit dem im Tätigkeitsfeld geforderten Praxisniveau</li><li>■ bzw. bei Teilmodulen eines anerkannten Berufsbildes: Grad der Übereinstimmung mit den im Berufsbild definierten praktischen Ausbildungsstellen</li><li>■ Übereinstimmung mit bestehenden fachlichen Normen und Standards</li></ul> <p><b>2. Praktische Lernphasen werden von TrainerInnen vorbereitet, begleitet und mit TeilnehmerInnen und UnternehmensvertreterInnen systematisch reflektiert und ausgewertet.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Vorhandensein von Instrumenten zur Praxisbegleitung</li><li>■ Anzahl der Stunden für Durchführung und Dokumentation von:<ul style="list-style-type: none"><li>■ Praxisvorbereitung</li><li>■ Akquisition von Praktikumsstellen</li><li>■ Erarbeitung von Praxisvereinbarungen zwischen TeilnehmerIn, TrainerIn und UnternehmensvertreterIn</li><li>■ Praxisbegleitung und Praxisreflexion</li></ul></li><li>■ Vorhandensein von Praxisdokumentationen</li></ul>	<p><b>Der Aufbau der praktischen Weiterbildung ist nachvollziehbar und auf die theoretische Weiterbildung abgestimmt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Aufeinanderbezogenheit von Theorie- und Praxiseinheiten</li></ul> <p><b>Praxisphasen in Unternehmen werden von TeilnehmerIn, TrainerIn und UnternehmensvertreterIn vor- und nachbesprochen. Lernzielvereinbarungen und deren Überprüfung sind Teil dieser Besprechungen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Vorhandensein und Adäquatheit schriftlicher Kooperationsvereinbarungen zwischen Bildungsorganisation, Unternehmen und TeilnehmerIn</li><li>■ Konkretheit und Verständlichkeit der in der Kooperationsvereinbarung beschriebenen individuellen Lernziele für die praktische Phase</li><li>■ Vorhandensein einer Praxisauswertung</li></ul>	<p><b>Die praktischen Fertigkeiten der TeilnehmerInnen entsprechen dem im angestrebten Tätigkeitsfeld erforderlichen praktischen Können.</b></p> <p>oder</p> <p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über praktische Kompetenzen, die einen Teilbereich eines anerkannten Berufes abdecken.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Erfolgsquote in der praktischen (Abschluss-)Prüfung</li><li>■ Anteil der Praktikumsbetriebe, der die praktischen Kompetenzen der TeilnehmerInnen positiv bewertet (Ex-Post-Befragung von Praktikumsbetrieben)</li></ul>	<p><b>Das praktische Kompetenzniveau der Weiterbildung entspricht den Erwartungen von Unternehmen in diesem Tätigkeitsfeld.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Grad der Übereinstimmung des erworbenen praktischen Weiterbildungsniveaus mit dem am Arbeitsmarkt erwarteten Ausmaß an Berufspraxis in diesem Berufs-/Tätigkeitsbild (Befragung von Betrieben, die AbsolventInnen beschäftigen)</li></ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 4 FACHÜBERGREIFENDE QUALIFIZIERUNG (METHODEN-, PERSÖNLICHKEITS- UND SOZIALKOMPETENZ)

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Das Training von Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz ist Teil der Weiterbildung und fokussiert die in dem betreffenden Tätigkeitsfeld erforderlichen Fähigkeiten.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Trainingseinheiten</li><li>▪ Vorhandensein und Fundiertheit der Beschreibung der für das angepeilte Tätigkeitsfeld spezifisch erforderlichen Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li><li>▪ Nachvollziehbarkeit des didaktischen Konzepts zur Auseinandersetzung und zum Erwerb/Ausbau von Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li></ul>	<p><b>Die Auseinandersetzung mit fachübergreifenden Kompetenzen begleitet die Weiterbildung und wird soweit wie möglich in die fachliche Weiterbildung integriert. Sie nimmt vor allem dadurch immer wieder Bezug auf das angepeilte Tätigkeitsfeld.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein von spezifischen Trainingseinheiten und Phasen der Erarbeitung von Inhalten dieses Themenbereiches im Rahmen der fachlichen Weiterbildung</li><li>▪ Plausibilität der Verbindungen zwischen fachlicher Weiterbildung und der Auseinandersetzung mit Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li></ul> <p><b>Die Steigerung und Entwicklung der fachübergreifenden Kompetenzen wird begleitend beobachtet und es werden bedarfsgerecht Schwerpunkte gesetzt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Angemessenheit der Intervalle der Beobachtung durch die TrainerInnen vor dem Hintergrund von Zielgruppe und Zielsetzung</li></ul>	<p><b>Die erworbenen Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen entsprechen den für die Berufsausübung im Tätigkeitsfeld notwendigen fachübergreifenden Kompetenzen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die TeilnehmerInnen können ihren überfachlichen Kompetenzzuwachs beschreiben.</li></ul>	<p><b>Die Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen entsprechen den Erwartungen von Unternehmen an AbsolventInnen dieser Weiterbildung.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Grad der Übereinstimmung der Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen mit den am Arbeitsmarkt in diesem Tätigkeitsfeld/Berufsfeld erwarteten Ausprägungen (Befragung von Betrieben, die AbsolventInnen beschäftigen)</li></ul>



# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 5 ARBEITSMARKTINTEGRATION DER TEILNEHMER/INNEN

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. In der Weiterbildung sind begleitende oder abschließende Einheiten zur Auseinandersetzung mit bisherigen und zukünftigen Tätigkeitsfeldern vorgesehen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden</li></ul> <p><b>2. Inputs zu aktuellen Entwicklungen in den für diese Weiterbildung relevanten Tätigkeitsfeldern und Berufsbereichen und daraus ableitbaren Anforderungen an Bewerbungsstrategien begleiten die Weiterbildung.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität der als relevant für diese Weiterbildung bezeichneten Tätigkeitsfelder/Berufsbereiche</li><li>▪ Anzahl der ausgewählten Berufsbereiche und der dafür vorgesehenen Stunden (und der in diese Veranstaltungen integrierten ExpertInnen)</li></ul> <p><b>3. Theoretisch vorbereitete, von TrainerInnen begleitete, in der Realisierung aber selbsttätige Recherchen in den betreffenden Berufsbereichen/Tätigkeitsfeldern durch TeilnehmerInnen sind Bestandteil der Weiterbildung.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden für Vorbereitung der Recherche durch TrainerInnen</li><li>▪ Anzahl der Stunden für selbsttätige Recherche und Bewerbungen</li><li>▪ Strukturiertheit der Hilfestellungen</li><li>▪ Aktualität der zur Verfügung gestellten Unterlagen</li></ul>	<p><b>Die Auseinandersetzung mit einer auf die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen sowie auf das angepeilte Tätigkeitsfeld individuell abgestimmten Bewerbungsstrategie erfolgt begleitend bzw. am Ende der Weiterbildung.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität des Startzeitpunkts für diese Auseinandersetzung</li><li>▪ Plausibilität des zeitlichen Verhältnisses von theoretischen, praktischen und reflexionsorientierten Auseinandersetzungen mit dem Themenbereich</li><li>▪ Nachvollziehbarkeit der Verbindungen dieses Kursteils mit den fachlichen und fachübergreifenden Qualifizierungsteilen sowie dem Themenfeld Gender Mainstreaming und Diversity Management</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen finden innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens nach Abschluss der Weiterbildung in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis, bei vergleichbarem Einkommen eine bildungsadäquate Stelle.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitsaufnahmequote: Anteil der TeilnehmerInnen, der innerhalb eines definierten Zeitrahmens eine vollversicherungspflichtige Stelle antritt (DWH)</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen sind dauerhaft auf adäquaten Arbeitsplätzen in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei vergleichbarem Einkommen beschäftigt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anteil der TeilnehmerInnen, der innerhalb eines definierten Zeitrahmens nach Weiterbildungsabschluss durchgängig/überwiegend ausbildungsadäquat beschäftigt ist (DWH)</li></ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## B WEITERBILDUNGSANGEBOTE OHNE STAATLICH ANERKANNTES ZERTIFIKAT

### 5 ARBEITSMARKTINTEGRATION DER TEILNEHMER/INNEN

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p data-bbox="100 439 769 500"><b>4. Auf den individuellen Bedarf abgestimmte Placementunterstützung wird angeboten.</b></p> <p data-bbox="100 545 239 568"><b>INDIKATOREN</b></p> <ul data-bbox="100 580 769 671" style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden</li><li>▪ Vorhandensein eines Konzepts, das plausibel die Individualisierung der Unterstützungsangebote beschreibt</li></ul>	<p data-bbox="820 364 1125 568"><b>Durchführung von individuellem und gruppenspezifischem Bewerbungstraining (z.B. Bewerbungsunterlagen, Selbstmarketing, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche )</b></p> <p data-bbox="820 598 959 621"><b>INDIKATOREN</b></p> <ul data-bbox="820 641 1125 762" style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Betriebskontakte pro TeilnehmerIn</li><li>▪ Zeitliches Verhältnis von Einzel- und Gruppenangeboten</li></ul>		

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 1 TEILNAHMEENTSCHEIDUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Der Teilnahmeentscheidung ist ein Informations- und Reflexionsprozess voran gestellt, der bezüglich Dauer und Gestaltung auf das Angebot abgestimmt ist.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Plausibilität von Dauer und Inhalten des Entscheidungsprozesses vor dem Hintergrund von Dauer und Inhalten des Angebots</li></ul>	<p><b>Die Gestaltung des Entscheidungsprozesses unterstützt eine reflektierte und aktive Teilnahmeentscheidung sowohl seitens der Lehrgangsleitung als auch seitens der TeilnehmerInnen und des Auftraggebers/der Auftraggeberin.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Vorhandensein und Aufeinanderbezogenheit von Input- und Reflexionsphasen</li></ul>	<p><b>Aktive und überprüfte Teilnahmeentscheidung</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Anteil der TeilnehmerInnen, der in einer Befragung angibt, sich aktiv für die Teilnahme an diesem Angebot entschieden zu haben (TeilnehmerInnenbefragung)</li></ul>	<p><b>Angebot und Anforderungen stimmen mit den Rahmenbedingungen und Erwartungen der TeilnehmerInnen überein.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Anzahl der Abbrüche wegen falscher Kursentscheidung (Befragung der AbbrecherInnen)</li></ul>
<p><b>2. Die Teilnahmeentscheidung für die Berufsorientierung und/oder Aktivierung wird im Einvernehmen zwischen TeilnehmerIn, Lehrgangsleitung und AuftraggeberIn getroffen. Grundlage für diese Entscheidung ist die Abstimmung der Bedürfnisse der TeilnehmerInnen mit den Inhalten unter Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Erfordernisse.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Grad der Eindeutigkeit der Teilnahmekriterien: formale, informelle Kriterien</li><li>Fundiertheit, Strukturiertheit und Zielgruppenadäquatheit der Präsentation von Inhalten, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen, potenziellen zukünftigen Tätigkeitsprofilen und zu erwartendem Lernaufwand</li><li>Anzahl der TeilnehmerInnen (z.B. vom AMS zugebuchte Personen) im Verhältnis zu Teilnahmeplätzen</li><li>Vorhandensein von Stornovereinbarungen zwischen AuftraggeberIn und Bildungsorganisation</li></ul>			

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 2 INHALTLICHER SCHWERPUNKT 2.1 BERUFSORIENTIERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Inhalt, Zielsetzungen und die mit dem Besuch der Berufsorientierung verbundenen Möglichkeiten für die jeweilige Zielgruppe sind nachvollziehbar beschrieben.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Plausibilität der Beschreibung der Berufsorientierung bezogen auf Zielgruppe und Zielsetzung</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen werden motiviert, persönliche und berufliche Veränderungen als Chance zu sehen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Positive Grundhaltung der TeilnehmerInnen bezüglich beruflicher Veränderungen (TeilnehmerInnenbefragung)</li><li>■ Gestärktes Selbstwertgefühl und -vertrauen vor dem Hintergrund der überprüften Möglichkeiten des Arbeitsmarktes (TeilnehmerInnenbefragung)</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über einen realisierbaren Karriere- und Ausbildungsplan.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Realisierbarkeit der beruflichen Zielsetzung</li><li>■ Klarheit und Aufeinanderbeziehung der Schritte zur Erreichung der beruflichen Zielsetzung</li><li>■ Vorhandensein eines Kompetenzportfolios pro TeilnehmerIn</li><li>■ Nachvollziehbarkeit der Karrierepläne</li></ul> <p>oder</p> <p><b>Die TeilnehmerInnen haben einen Arbeitsplatz gefunden.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Arbeitsvertrag</li><li>■ Einstellungszusage</li><li>■ Praktikumsplatz mit Einstellungsoption</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen setzen ihren Karriereplan um und schließen die angestrebten Aus-/Weiterbildungen ab oder treten eine Arbeitsstelle an.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Anteil der TeilnehmerInnen, der den Karriereplan umsetzt</li></ul> <p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über ein Modell für zukünftige berufliche Entscheidungsprozesse.</b></p>
<p><b>2. Methodisches Design, Aufbau und inhaltliches Konzept orientieren sich an den Zielsetzungen und den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Plausibilität des beschriebenen Bedarfs der jeweiligen Zielgruppe in Fragen der Berufsorientierung</li><li>■ Plausibilität des Konzepts zur Erreichung der Zielsetzungen vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen der Zielgruppe</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen werden laufend und bedarfsorientiert bei der Klärung ihrer persönlichen Interessen und Fähigkeiten sowie bei der Entwicklung von realistischen Berufsvorstellungen unterstützt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Plausibilität der Abfolge von theoretischen Inputs und praktischen Phasen</li><li>■ Plausibilität der Abfolge von Arbeit in der Gruppe, Einzelarbeit und Einzelberatung</li><li>■ Anzahl der Stunden für Einzelberatung</li></ul>		

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 2 INHALTLICHER SCHWERPUNKT 2.1 BERUFSORIENTIERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>3. Die Berufsorientierung ist realitätsnah und so gestaltet, dass eine theoretische und praktische Auseinandersetzung mit den Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen auf der einen Seite und den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite stattfinden kann.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vorhandensein von Einheiten zur Analyse der individuellen Leistungsmöglichkeiten sowie der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen</li><li>▪ Vorhandensein von Einheiten zur Recherche am Arbeitsmarkt</li><li>▪ Vorhandensein von Angeboten zur praktischen Überprüfung der theoretischen Erkenntnisse</li><li>▪ Plausibilität der Abfolge von theoretischer und praktischer Auseinandersetzung</li><li>▪ Aktualität der Informationen über Arbeitsmarkt, Branchenentwicklung, Berufsbilder, Aus- und Weiterbildungen, Anforderungsprofile unterschiedlicher Berufe und berufsspezifische Möglichkeiten</li><li>▪ Realitätsbezug der Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten</li></ul> <p><b>4. In der Berufsorientierung wird theoretisch und praktisch an realistischen Vorstellungen der TeilnehmerInnen über einzelne Berufe und Berufsbereiche gearbeitet.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität des Verhältnisses von theoretischem Input und praktischen Auseinandersetzungen</li></ul> <p><b>5. Die Erweiterung des Berufswahlspektrums jenseits von geschlechtsspezifischen Berufswahlmustern wird gezielt gefördert.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität des Konzepts zur Förderung des Interesses von Frauen und</li></ul>		<p>oder bei spezifischen Zielgruppen:</p> <p><b>Soziale Vermittlungshemmnisse der TeilnehmerInnen wurden abgebaut.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ergebnisprotokoll des im Kurs vorgesehenen Coaching/der Einzelberatung</li></ul>	

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p>Männern an nichttraditionellen Berufsentscheidungen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausibilität des Konzepts zur Erweiterung des Berufswahlspektrums vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen der Zielgruppe</li> </ul> <p><b>6. In der Berufsorientierung werden obligatorisch/bei Bedarf Qualifizierungs- und Zusatzangebote zur Verfügung gestellt. (Kinderbetreuung, Nachbetreuung, sozialpädagogische Beratung, Qualifizierungsmodule wie Alphabetisierung, Deutsch für AusländerInnen, Deutsch für ÖsterreicherInnen, neue Rechtschreibung, PC-Internet-Grundkenntnisse etc.)</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausibilität der Qualifizierungs- und Zusatzangebote vor dem Hintergrund der Bedarfe der Zielgruppe</li> </ul>			
<p><b>7. Die Berufsorientierung beinhaltet betriebliche Praktika oder Praxis in Lernwerkstätten. Die Praktikumsdauer ist auf die mit dem Praktikum verbundene Zielsetzung (Überprüfung von Berufswahl oder Arbeitsmarktintegration) hin abgestimmt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausmaß und Anzahl der Praktika pro TeilnehmerIn</li> <li>Differenzierte Praktikumsdauer bezogen auf Zielsetzung</li> </ul>	<p><b>Die Praxiserfahrungen werden zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn nachbesprochen und in Bezug zum Berufswunsch reflektiert.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein einer Praxisauswertung zwischen TeilnehmerIn, Betrieb und TrainerIn</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen treffen überprüfte Berufswahlentscheidungen.</b></p>	<p><b>Die TeilnehmerInnen knüpfen Kontakte zu Unternehmen.</b></p>
<p><b>8. Die Praktika werden von den TrainerInnen begleitet und mit den TeilnehmerInnen reflektiert und ausgewertet.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Stunden für Durchführung und Dokumentation von: <ul style="list-style-type: none"> <li>Akquisition von Praktikumsstellen</li> <li>Praxisbegleitung und Praxisreflexion</li> </ul> </li> <li>Vorhandensein von Praxisdokumentationen</li> </ul>	<p><b>Die Aufeinanderfolge von theoretischen und praktischen Orientierungseinheiten ist nachvollziehbar und auf die individuellen Zielvorstellungen der TeilnehmerInnen abgestimmt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachvollziehbarkeit des Ablaufs der Berufsorientierung</li> </ul>	<p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachvollziehbarkeit der Gründe für diese Berufswahl (TeilnehmerInnenbefragung)</li> </ul>	<p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einstellungszusagen</li> </ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 2 INHALTLICHER SCHWERPUNKT

### 2.2 AKTIVIERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Inhalt, Zielsetzungen und die mit dem Besuch der Aktivierung verbundenen Möglichkeiten für die TeilnehmerInnen sind nachvollziehbar beschrieben.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausibilität des Konzepts bezogen auf Zielgruppe und Zielsetzung</li> </ul>			
<p><b>2. Methodisches Design, Aufbau und inhaltliches Konzept orientieren sich an den Zielsetzungen und den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausibilität des beschriebenen Bedarfs der jeweiligen Zielgruppe in Fragen der Aktivierung</li> <li>Plausibilität des Konzepts zur Erreichung der Zielsetzungen vor dem Hintergrund der Zielgruppe</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen werden individuell und wertschätzend betreut, in ihrem Selbstvertrauen und ihrer Motivation vor dem Hintergrund der überprüften Möglichkeiten des Arbeitsmarktes gestärkt und in ihren Eigenaktivitäten gefördert.</b></p>	<p><b>Die TeilnehmerInnen haben eine positive Einstellung zur Erwerbsarbeit und neue Perspektiven gewonnen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivation und Zuversicht der TeilnehmerInnen (TeilnehmerInnenbefragung)</li> <li>Anzahl und Art der Bewerbungsaktivitäten</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen sind dauerhaft zu angemessenen und existenzsichernden Löhnen beschäftigt.</b></p>
<p><b>3. Die Aktivierung zielt auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ab. Es wird bedarfsorientierte, flexible Bewerbungsunterstützung angeboten und die TeilnehmerInnen werden in ihrem Selbstbewusstsein gefördert. Die individuellen Ressourcen (formale Ausbildung, Fertigkeiten, Fähigkeiten) werden fokussiert und Beruferschwernisse (familiäre Situation, Gesundheit etc.) berücksichtigt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausmaß des Angebots individueller Betreuung und Beratung</li> <li>Grad der Einbeziehung des Work-Life-Balance-Ansatzes (Einbeziehung der beruflichen und privaten Lebensgestaltung)</li> <li>Nachvollziehbarkeit der Abstimmung der Inhalte auf die berufliche Qualifikation, Berufserfahrung und Anforderungen der TeilnehmerInnen (psychosoziale Stabilisierung - Strukturierung des Alltags - Arbeitsmarktintegration)</li> <li>Vorhandensein von Kurzdokumentationen der Einzelberatungen</li> </ul>	<p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausmaß der Individualisierung der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche</li> <li>Anzahl der Stunden für individuelle Nachbereitungen und Auswertungen von Bewerbungsgesprächen</li> <li>TeilnehmerInnenzufriedenheit</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen haben an Wissen und Fertigkeiten gewonnen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zuwachs an relevantem Wissen im Bereich Bewerbung bzw. in spezifischen Qualifikationsbereichen</li> </ul>	<p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil der TeilnehmerInnen, der innerhalb eines definierten Zeitrahmens nach Abschluss durchgängig/überwiegend beschäftigt ist (DWH)</li> </ul>



## STRUKTURQUALITÄT

### 4. Die Aktivierung besteht aus Reflexionseinheiten, bedarfsorientiertem Bewerbungstraining und aktiver Arbeitssuche.

#### INDIKATOREN

- Plausibilität des zeitlichen Verhältnisses von Reflexion, Bewerbungstraining und Arbeitssuche
- Anzahl der Stunden für selbsttätige Recherche und Bewerbungen
- Strukturiertheit der Hilfestellungen

### 5. Die Aktivierung erfolgt sowohl im Gruppen- als auch im Einzelsetting. Die Kommunikation zwischen allen TeilnehmerInnen eröffnet vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten durch die Gruppe in Form von Erfahrungsaustausch, Motivation und Vernetzung. Das Einzelgespräch bietet persönlich zugeschnittene, professionelle Unterstützung.

#### INDIKATOREN

- Plausibilität des Verhältnisses von Einzelberatung/Coaching und Gruppenangeboten
- Angemessenheit der Methodik zur Nutzbarmachung der Ressourcen in der Gruppe

### 6. Eine Auseinandersetzung mit den aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt findet statt. Dabei werden die für die TeilnehmerInnen relevanten Tätigkeitsbereiche spezifisch bearbeitet und Erfolge versprechende Bewerbungsstrategien aufgezeigt.

#### INDIKATOREN

- Anzahl der ausgewählten Berufsbereiche und der dafür vorgesehenen Stunden (und der in diese Veranstaltungen integrierten ExpertInnen)
- Aktualität der zur Verfügung gestellten Unterlagen über den Arbeitsmarkt allgemein, über ausgewählte Berufsfelder und Berufe sowie über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

## PROZESSQUALITÄT

Die Bewerbungsstrategie wird individuell auf die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen sowie auf das angepeilte Tätigkeitsfeld abgestimmt.

#### INDIKATOREN

- Erarbeitung individueller Suchstrategien
- Grad der Individualisierung der Bewerbungsunterlagen
- Anzahl und Art unterschiedlicher Jobfinding- und Bewerbungsstrategien (schriftliche, telefonische Bewerbungen, Online-Bewerbungen, Selbstmarketingstrategien, eigene Webseite etc.)

## OUTPUTQUALITÄT

Die TeilnehmerInnen finden während der Aktivierung oder innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens nach Abschluss einen Arbeitsplatz

#### INDIKATOR

- Arbeitsaufnahmequote: Anteil der TeilnehmerInnen, der innerhalb eines definierten Zeitrahmens eine (vollversicherungspflichtige) Stelle im angestrebten Tätigkeitsfeld antritt (DWH, TeilnehmerInnenbefragung)

## OUTCOMEQUALITÄT

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 2 INHALTLICHER SCHWERPUNKT

### 2.2 AKTIVIERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>7. In der Aktivierung erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitslosigkeit als gesellschaftliches Phänomen und den individuellen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden für Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge von Arbeitslosigkeit</li><li>▪ Bearbeitung persönlicher Betroffenheit und typischer Problemkonstellationen, etwa individuelle Zeitwahrnehmung und Gestaltung der Tagesstruktur</li></ul>			
<p><b>8. Die Aktivierung beinhaltet fachliche Qualifizierungsanteile. Diese erfolgen</b></p> <p><b>a) entweder integriert, etwa in den Bereichen EDV, Sprachen oder Auffrischung von schulischen Kenntnissen oder/und</b></p> <p><b>b) in Form eines eigenständigen bedarfsorientierten Qualifikationsmoduls.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Stunden für EDV-(Basis-)Schulung, sonstige Qualifikationen</li><li>▪ Plausibilität des Verhältnisses von Wissensvermittlung, Beratung und Betreuung</li><li>▪ Plausibilität des Bedarfs und der Zielgruppenorientiertheit des Qualifikationsmoduls</li></ul>			
<p><b>9. Bei Bedarf wird den TeilnehmerInnen Nachbetreuung angeboten, nach Ende der Aktivierung bzw. auch nach Arbeitsaufnahme.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plausibilität des Angebots</li><li>▪ Ressourcen- und Stundenausmaß, Dauer in Wochen</li></ul>			

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 3 BERUFS- UND BRANCHENÜBERGREIFENDE QUALIFIZIERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Das Training von Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz ist Teil des Berufsorientierungs- und Aktivierungsangebotes.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Anzahl der Trainingseinheiten</li><li>■ Nachvollziehbarkeit des didaktischen Konzepts zur Auseinandersetzung und zum Erwerb/ Ausbau von Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li></ul>	<p><b>Die Auseinandersetzung mit Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen ist eigener Trainingsbestandteil, wird aber auch soweit wie möglich in die Berufsorientierung und Aktivierung integriert. Sie nimmt vor allem durch diese Integration immer wieder Bezug auf das angepeilte Tätigkeits-/Berufsfeld der einzelnen TeilnehmerInnen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Vorhandensein von spezifischen Trainingseinheiten und Phasen der Erarbeitung von Inhalten dieses Themenbereiches</li><li>■ Plausibilität der Verbindungen zwischen Berufsorientierung/ Aktivierung und der Auseinandersetzung mit Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen durch die erworbenen Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen über eine erweiterte berufliche Handlungskompetenz.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Die TeilnehmerInnen können ihren überfachlichen Kompetenzzuwachs beschreiben.</li></ul>	<p><b>Die Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen entsprechen den Erwartungen von Unternehmen an ihre MitarbeiterInnen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Grad der Übereinstimmung der Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen mit den auf dem Arbeitsmarkt erwarteten Ausprägungen (Befragung von Betrieben, die TeilnehmerInnen beschäftigen)</li></ul> <p><b>Erhöhung des Selbstbewusstseins und Selbsthilfepotentials der TeilnehmerInnen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Selbsteinschätzung der TeilnehmerInnen (Befragung)</li></ul>

# I SPEZIFISCHE QUALITÄTSBEREICHE

## C BERUFSORIENTIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSANGEBOTE

### 3 BERUFS- UND BRANCHENÜBERGREIFENDE QUALIFIZIERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
	<p><b>Die Steigerung und Entwicklung der Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen wird begleitend beobachtet und es werden bedarfsgerecht Schwerpunkte gesetzt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Angemessenheit der Intervalle der Beobachtung durch die TrainerInnen vor dem Hintergrund von Zielgruppe und Zielsetzung</li></ul>		

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 1 DIVERSITY MANAGEMENT UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER AKTIVEN FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die persönliche Einzigartigkeit der TeilnehmerInnen wird wertschätzend und ressourcenorientiert wahrgenommen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Explizite Benennung unterschiedlicher Rahmenbedingungen und (Lern)Erfahrungen der TeilnehmerInnen entlang der Diversity-Dimensionen (z.B. sprachlich, lebensphasenorientiert, Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen, sozialer und kultureller Lebensverhältnisse der TeilnehmerInnen)</li> </ul> <p><b>2. Die unterschiedlichen Lebenssituationen der TeilnehmerInnen werden durchgängig in der Gestaltung des Qualifizierungsangebots unter Vermeidung von stereotypen Zuschreibungen berücksichtigt. In sensiblen Phasen wird gezielt auf unterschiedliche Bedürfnisse eingegangen. Bei Bedarf wird spezifischer Support entweder durch die Bildungsorganisation angeboten oder von dieser organisiert.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plausible Definition „sensibler“ Phasen (wie etwa Zugang zum Qualifizierungsangebot, Rahmenbedingungen der Teilnahme oder Übergang von der Qualifizierung in den Arbeitsmarkt)</li> <li>Vorhandensein fachlich abgesicherter Lösungsansätze zur diversity- und im Speziellen auch gendergerechten Gestaltung dieser Phasen</li> <li>Plausibilität der benannten Supportbedarfe unterschiedlicher Personengruppen (wie etwa spezifische Beratungs- oder zusätzliche Schulungsleistungen)</li> <li>Adäquatheit der präsentierten Supportangebote</li> </ul> <p><b>3. In der Qualifizierung werden Gleichstellungsziele verfolgt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein messbarer Gleichstellungsziele</li> </ul>	<p>Didaktisch und methodisch wird darauf geachtet, unterschiedliche Potenziale, Bedürfnisse und Lebenswelten der TeilnehmerInnen immer wieder wertschätzend zu thematisieren.</p> <p>Die MitarbeiterInnen und TrainerInnen treten jeder Art von Diskriminierung entgegen.</p>	<p>Die Wahrscheinlichkeit, die Qualifizierung erfolgreich zu beenden und mit der Durchführung derselben zufrieden zu sein, ist weitestgehend unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Dauer der Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn.</p> <p>Die TeilnehmerInnen können unterschiedliche Bedürfnisse in heterogen zusammengesetzten Gruppen wahrnehmen und akzeptieren.</p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erfolgsquoten und TeilnehmerInnenzufriedenheit entlang der Dimensionen von Diversity</li> </ul>	<p>Die Wahrscheinlichkeit, einen ausbildungsadäquaten und existenzsichernden Arbeitsplatz zu finden ist weitestgehend unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung, Dauer der Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn.</p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsmarktintegrationsquoten und Einkommen differenziert nach den Dimensionen von Diversity</li> </ul>

## STRUKTURQUALITÄT

### 4. Chancengleichheit im Zugang zur Qualifizierung für Frauen und Männer wird gefördert.

#### INDIKATOREN

- Ausgewogenheit der Gruppenzusammensetzung
- Aktive Bewerbung der Teilnahme von Frauen bzw. Männern im Sinne einer geschlechtsspezifischen Ausgewogenheit in der Teilnahme in allen Phasen, beginnend mit der Gestaltung der Kursinformation bis zur Durchführung der Informationsveranstaltung

### 5. Inhaltliche Inputs und Sensibilisierungsaktivitäten zu den Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diversity Management sind Teil der Qualifizierung.

#### INDIKATOREN

- Anzahl der Stunden, Benennung der konkreten inhaltlichen Schwerpunkte und der angewandten Methoden für die Themenbereiche „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Diversity Management“
- Anwendung fachlich abgesicherter Sensibilisierungsaktivitäten

### 6. In der Qualifizierung wird mündlich und schriftlich eine geschlechtergerechte und nicht diskriminierende Sprache verwendet und ebensolches Bildmaterial eingesetzt.

#### INDIKATOREN

- Verwendung von geschlechter- und diversitygerechter Sprache und Bildmaterialien in Konzept, Lernmaterialien sowie sonstigen Schriftstücken und Veröffentlichungen. Geschlechtergerechte Sprache = explizite Nennung von Frauen und Männern, kein generisches Maskulinum, bei dem die männliche Form auch für Frauen stehen soll (ev. laut Verordnung des Unterrichtsministeriums)
- Verwendung einer differenzierenden und nicht diskriminierenden Sprache hinsichtlich unterschiedlicher soziokultureller Gegebenheiten in Konzept, Lernmaterialien sowie sonstigen Schriftstücken und Veröffentlichungen

## PROZESSQUALITÄT

**Konkrete Aktivitäten zur Umsetzung der Gleichstellungsziele begleiten die Qualifizierung und bei Bedarf werden Änderungen und Schwerpunkte gesetzt.**

#### INDIKATOR

- Laufende Überprüfung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich Lernfortschritt, Zugang zu Praktika etc.

## OUTPUTQUALITÄT

## OUTCOMEQUALITÄT

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 1 DIVERSITY MANAGEMENT UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER AKTIVEN FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG...

#### 1.1 PRODUCTIVE/ACTIVE AGEING

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die Fähigkeiten und Erfahrungen der TeilnehmerInnen unterschiedlicher Altersgruppen und Lebensphasen werden als Resource wertgeschätzt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integration aller Altersgruppen in ein Konzept des Active/Productive Ageing</li> <li>Plausibilität der Angebotsvielfalt entlang unterschiedlicher Lebenszyklen</li> <li>Stellenwert unterschiedlicher Wissens- und Kompetenzebenen (z.B. Erfahrungswissen, Schulwissen, EDV-Kompetenzen)</li> </ul>	<p><b>In altersdiversen Gruppenzusammensetzungen werden das unterschiedliche Alter, verschiedene Lebensphasen und die damit verbundenen unterschiedlichen Erfahrungen, Kenntnisse und Lernstrategien im Sinne eines Voneinander-Lernens durchgängig aktiv genutzt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein von wiederkehrenden Unterrichtseinheiten zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen</li> </ul>	<p><b>Erhaltung der Leistungsfähigkeit aller Altersgruppen</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Abschlussquote differenziert nach Alter</li> </ul>	<p><b>Langfristige Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lerninteresse und Lernbereitschaft unabhängig vom Alter</li> </ul>
<p><b>2. In der Qualifizierung erfolgt eine gezielte Auseinandersetzung mit den spezifischen Stärken unterschiedlicher Altersgruppen und Lebensphasen, um die Lernmotivation und das Selbstvertrauen sowie die Bereitschaft, Arbeit zu finden zu erhöhen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellung von Kompetenzanalysen, die auf unterschiedliche Kompetenzebenen Rücksicht nehmen (Berufserfahrung, Fertigkeiten, Erfahrungen, vorhandenes Wissen und soziale Fähigkeit)</li> <li>Vorhandensein von plausiblen Konzepten zur alter(n)sgerechten Förderung von Selbstmarketing, Netzwerkarbeit</li> </ul>	<p><b>Bewusstseinsbildung bezüglich unterschiedlicher Leistungspotenziale entlang des Lebenszyklus.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bewusstheit und Wertschätzung der TeilnehmerInnen bezüglich lebensphasenbezogener Veränderungen der Leistungsfähigkeit</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über Erfahrung in multigenerationalen Gruppen und Arbeitszusammenhängen.</b></p> <p><b>Die TeilnehmerInnen fühlen sich ihrem Alter entsprechend selbstsicher, gestärkt und motiviert einen Arbeitsplatz zu finden.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bewerbungsstrategien</li> </ul>	<p><b>Abbau von Generationsbarrieren und Förderung von Kooperation zwischen den Generationen in Arbeitszusammenhängen</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Antworten auf die Frage: „Inwiefern wurde Ihre Einstellung gegenüber älteren/jüngeren Personen verändert?“ (TeilnehmerInnenbefragung)</li> <li>Abbau von gegenseitigen Vorurteilen (TeilnehmerInnenbefragung)</li> </ul>
<p><b>3. Die Bildungseinrichtung kann inhaltlich und organisatorisch auf spezifische Erfordernisse von TeilnehmerInnen unterschiedlicher Altersgruppen und Lebensphasen eingehen: Es besteht die Möglichkeit einzelne Module oder Teilbereiche zu belegen, um „Skill Gaps“ zu schließen bzw. veraltete Kenntnisse zu aktualisieren.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein unterschiedlicher Gruppenzusammensetzungen in den Fachbereichen</li> <li>Vorhandensein von Flexibilität in der Organisation von Lernzeiten und Lerneinheiten</li> </ul>			



**STRUKTURQUALITÄT****PROZESSQUALITÄT****OUTPUTQUALITÄT****OUTCOMEQUALITÄT****4. „Lernen Lernen“ für Personen mit entsprechendem Bedarf wird gezielt angeboten.****INDIKATOR**

- Berücksichtigung von individuellem Lerntempo und -typ; z.B. längere Anlaufzeiten, langsames Lerntempo oder Bevorzugung von implizitem Lernen (Lernen in konkretes Arbeiten integrieren oder das theoretisch Gelernte mittels praktischer Übungen festigen)

**5. Angebot altersspezifischer rechtlicher Informationen und gezielter Beratungsleistungen.****INDIKATOREN**

- Stundenausmaß und Angabe von Beratungszeiten
- Plausibilität der angebotenen Rechtsinhalte für unterschiedliche Altersgruppen

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 2 NACHHALTIGKEIT

#### 2.1 LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Das didaktische Konzept fokussiert auf die Bildung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstseinsstärkung sowie auf die Entdeckung von Lerninteressen und (Lern-)Kompetenz.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Vorhandensein eines Konzepts zur Erreichung dieser Zielsetzungen</li><li>■ Angemessenheit der eingesetzten Methoden und Instrumente</li><li>■ Vorhandensein und Aktualität der gesetzten Interaktionen zur Förderung von Selbstlernaktivitäten und selbstorganisiertem Lernen</li><li>■ Benennung von Angeboten und Methoden zur Förderung von Lerninteresse und Lernkompetenz</li><li>■ Beschreibung der Methode und Angebote zur Aufarbeitung bisheriger Lernerfahrungen</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen werden in die Lage versetzt, Eigenverantwortung für ihren Lernprozess zu übernehmen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Vorhandensein, Intervall und zeitliches Ausmaß persönlicher Beratungs- und Reflexionsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen</li><li>■ Inhaltliche Bezugnahme dieser Auseinandersetzung auf die Motive, Ziele, Probleme, Lernfortschritte sowie Lernbewältigungs- und Zielerreichungsstrategien der TeilnehmerInnen</li><li>■ Anzahl persönlicher Gespräche über Lernfortschritte; kommentierte Leistungsbeurteilung je TeilnehmerIn</li></ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen sind sich ihrer Lernerfolge bewusst und verfügen über Lernkompetenz.</b></p> <p><b>Der Arbeitsplatz wird auch als „Lernort“ gesehen. Die Notwendigkeit Qualifikationen ständig anzupassen und die Notwendigkeit des Weiterlernens werden akzeptiert.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ TeilnehmerInnenbefragung, Prüfungserfolge</li></ul>	<p><b>Positive Beeinflussung des Weiterbildungsverhaltens der TeilnehmerInnen</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ TeilnehmerInnen nehmen mittelfristig an Weiterbildungsangeboten teil.</li><li>■ Anteil der TeilnehmerInnen, der sich nach Kursende weiterqualifiziert</li></ul>

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 2 NACHHALTIGKEIT

#### 2.2 EMPLOYABILITY – BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Das Qualifizierungsangebot beinhaltet die Auseinandersetzung mit den grundlegenden Funktionsweisen und Dynamiken am Arbeitsmarkt, insbesondere in dem für die Qualifizierung relevanten Arbeitsmarktsegment.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Angemessenheit der Stundenanzahl, der inhaltlichen Schwerpunkte sowie der methodisch-didaktischen Gestaltung</li> </ul>	<p><b>Die Thematik begleitet die Qualifizierung und wird methodisch-didaktisch so aufbereitet, dass Handlungsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen sichtbar werden. Es wird auf aktuelle gesellschaftliche, wirtschaftliche und berufsfeldspezifische Entwicklungen Bezug genommen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein und Adäquatheit von begleitenden Trainingseinheiten</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über grundlegende Kompetenzen für eine aktive Gestaltung ihrer Berufsbiografie und können die Gestaltungsmöglichkeiten realistisch einschätzen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausmaß der Selbstverantwortung der TeilnehmerInnen für die Gestaltung ihrer Arbeitsbiographie (TeilnehmerInnenbefragung)</li> <li>Gestärktes Selbsthilfepotential (TeilnehmerInnenbefragung)</li> </ul>	<p><b>Langfristige Beschäftigungsfähigkeit</b></p>
<p><b>2. Das Qualifizierungsangebot integriert Karriere- und Laufbahnplanung.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vernetzung der Qualifizierung mit Karriere- und Laufbahnplanung</li> <li>Vorhandensein eines methodischen Konzepts und Beschreibung der angewandten Methoden: z.B. individuelle Förderung, Coaching, Gruppensetting</li> </ul>	<p><b>Die Reflexion der eigenen Positionierung am Arbeitsmarkt ist durchgängiger Trainingsbestandteil.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wiederholtes Umsetzen der angebotenen Methoden (z.B. Coaching)</li> </ul>		

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 2 NACHHALTIGKEIT

#### 2.2 EMPLOYABILITY – BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p data-bbox="100 535 750 565"><b>3. Das Qualifizierungsangebot integriert Gesundheitsförderung.</b></p> <p data-bbox="100 595 217 621"><b>INDIKATOR</b></p> <ul data-bbox="100 628 773 684" style="list-style-type: none"><li data-bbox="100 628 773 684">■ Beschreibung der Bedeutung von Gesundheitsförderung in der Institution und im betreffenden Angebot</li></ul>	<p data-bbox="820 405 1125 616"><b>In der Qualifizierung wird ein Umgang mit sich und anderen vermittelt und gelebt, der die physische, psychische und soziale Gesundheit fördert (Stichwort „umfassendes Wohlbefinden“).</b></p> <p data-bbox="820 647 929 672"><b>INDIKATOR</b></p> <ul data-bbox="820 687 1125 889" style="list-style-type: none"><li data-bbox="820 687 1125 889">■ Beschreibung der Vermittlung und praktischen Umsetzung gesundheitsförderlicher Grundsätze: z.B. Stressbewältigung, Zeitmanagement, Bewältigungsstrategien für psychische und physische Belastungsfaktoren</li></ul>		

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 3 LEISTUNGSFÄHIGKEIT

#### 3.1 LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER BILDUNGSORGANISATION

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Eine Lehrgangsführung koordiniert die beteiligten TrainerInnen und den inhaltlichen Ablauf. Es werden Aktivitäten gesetzt, um die Fluktuation von TrainerInnen möglichst gering zu halten.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein eines Konzepts zum Ersatz bei etwaigen Ausfällen (Vertretungsregeln, Vertretungsressourcen für Urlaubs-/Schulungszeiten, Krankenstände)</li> </ul> <p><b>2. Der individuelle Lernfortschritt der TeilnehmerInnen wird in regelmäßigen Teamsitzungen, an welchen alle an der Umsetzung der Qualifizierung beteiligten TrainerInnen teilnehmen, besprochen. Die ständige Beachtung und Reflexion des Lernfortschrittes der TeilnehmerInnen im TrainerInnenteam ist Qualifizierungsbestandteil.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Stunden für den teilnehmerInnenbezogenen Austausch aller in der Qualifizierung unterrichtenden TrainerInnen/ Monat</li> <li>Vorhandensein von Teilnahmelisten und Dokumentation der Ergebnisse</li> </ul> <p><b>3. Systematische und professionelle Reflexionsstrukturen für TrainerInnen sind vorhanden.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein einer professionellen Reflexionsstruktur (Supervision/Intervention/Coaching) und Beschreibung von Art und Umfang der unterschiedlicher Reflexionsangebote</li> <li>Anzahl der Stunden für Supervision / Coaching / Intervention je TrainerIn und Monat und deren Finanzierungsform</li> </ul>	<p><b>Die Bildungsorganisation stellt Rahmenbedingungen und Strukturen zur Verfügung, die eine Umsetzung der Qualifizierung gemäß Lehrplan/Konzept für diese Zielgruppe sicherstellen.</b></p> <p><b>Dabei sind die Strukturen und Rahmenbedingungen so gestaltet, dass laufend auf die Lernfortschritte aller TeilnehmerInnen eingegangen werden kann und diese bestmöglich in ihrem Fortkommen unterstützt werden.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein eines Rahmenlehrplans, der die Erreichung der Lernziele, die zur Erlangung des Abschlusses notwendig sind, sicherstellt.</li> <li>Vorhandensein von Gestaltungsspielräumen innerhalb dieses Rahmens, die ein Eingehen auf die Lernfortschritte der TeilnehmerInnen gewährleisten.</li> </ul>	<p><b>Die Qualifizierung wird dem Konzept entsprechend durchgeführt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dropout-Rate, Abschlussquote, Vermittlungsquote</li> </ul>	<p><b>Hohes Image der Qualifizierung und der Bildungseinrichtung bei Unternehmen und TeilnehmerInnen</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beurteilung der Qualifizierung durch die TeilnehmerInnen, TrainerInnen, externe BeobachterInnen nach einem bestimmten Zeitraum</li> <li>Die Qualifizierung wird von potentiellen TeilnehmerInnen nachgefragt.</li> <li>TeilnehmerInnen empfehlen diese Qualifizierung und die durchführende Bildungsorganisation weiter.</li> <li>Unternehmen beschäftigen gerne AbsolventInnen dieser Organisation.</li> </ul>

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 3 LEISTUNGSFÄHIGKEIT

#### 3.1 LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER BILDUNGSORGANISATION

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>4. Strukturen und Rahmenbedingungen für selbstorganisiertes Lernen werden den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anzahl der Stunden für freie Lernzeiten</li> <li>■ Anzahl der Stunden für die Vorbereitung und Begleitung von selbstorganisiertem Lernen durch die TrainerInnen</li> <li>■ Vorhandensein von Räumlichkeiten, in denen Literatur, PCs und Internetzugang zu selbständiger Nutzung angeboten werden</li> <li>■ Vorhandensein von Räumlichkeiten zum Austausch und zum gemeinsamen selbstorganisierten Lernen der TeilnehmerInnen</li> <li>■ Anzahl der für Präsentation, Reflexion und Auswertung der Ergebnisse selbstorganisierten Lernens vorgesehenen Unterrichtsstunden</li> </ul> <p><b>5. Die Unterrichtsmaterialien sind aktuell und können von Menschen unterschiedlichen Hintergrunds genutzt/rezipiert werden (Sprache, Barrierefreiheit etc.).</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Datum der letzten Aktualisierung verwendeter Skripten</li> <li>■ Vorhandensein einer geschlechtergerechten und nicht diskriminierenden Sprache und Schreibweise in Unterrichtsmaterialien und Skripten</li> <li>■ Berücksichtigung unterschiedlicher persönlicher Rahmenbedingungen in der Gestaltung der Unterrichtsmaterialien: Sprache, Schriftgröße etc.</li> <li>■ Vorhandensein von technischen Hilfsmitteln für TeilnehmerInnen mit besonderen Bedürfnissen: z.B. verstellbare Tische, Höranlage, Lesehilfe/Braillezeile am Computer etc.</li> </ul> <p><b>6. Das TrainerInnen-/ TeilnehmerInnenverhältnis entspricht einem bei vergleichbaren Qualifizierungsangeboten beobachtbaren Schlüssel.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verhältnis TrainerInnen/ TeilnehmerInnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorhandensein einer überprüf- baren Detailplanung (wöchentlich/ 14-tägig), die die Berücksichtigung der Lernfortschritte innerhalb des Gesamtrahmens nachvollziehbar dokumentiert und sicherstellt.</li> <li>■ Vorhandensein und Dokumentation von didaktisch-methodischen Reflexionssitzungen des TrainerInnenteams – Anzahl der Stunden je Monat, Protokolle</li> </ul>		

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>7. Vorhandensein von Kompetenzen zur Lösung persönlicher Problemstellungen im Vor- oder Umfeld einer Beschäftigungsaufnahme</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definition der Angebote der Schulungsorganisation sowie der KooperationspartnerInnen für erwartete Problemstellungen bei den TeilnehmerInnen</li> </ul>			
<p><b>8. Das technische Equipment (Medien, Computer, Software etc.) und die Ausstattung der Räumlichkeiten entsprechen Inhalt, Zielen und Arbeitsweisen.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualität und Angemessenheit der technischen Ausstattung: Typenbezeichnung, Jahr der Anschaffung und Anzahl der TeilnehmerInnen je Gerät</li> <li>Grad der Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsstandards</li> <li>Angemessenheit der Raumgröße</li> <li>Vorhandensein von Internetzugangsmöglichkeiten – zumindest für jene Seiten, die für die Arbeitssuche relevant sind; Anzahl der zugänglichen PCs</li> </ul>			
<p><b>9. Technische Gebrechen können gelöst werden, ohne dass ein Verzug eintritt.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorhandensein einer Sicherungsschleife für technische Ausfälle: z.B. Zuständigkeit, Ersatzgeräte, Kooperationen</li> </ul>			
<p><b>10. Der Durchführungsort der Qualifizierung ist gut und auch für Menschen mit Behinderung erreichbar.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel oder Abholservice</li> <li>Anzahl der Parkplätze für Menschen mit Behinderung</li> <li>Vorhandensein eines barrierefreien Zugangs zur Bildungseinrichtung und innerhalb dieser zu den Unterrichtsräumlichkeiten und Nebenräumen</li> </ul>			

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 3 LEISTUNGSFÄHIGKEIT

#### 3.1 LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER BILDUNGSORGANISATION

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p data-bbox="110 370 773 427"><b>11. Die Bildungsorganisation hat bereits vergleichbare Qualifizierungen umgesetzt.</b></p> <p data-bbox="110 461 215 485"><b>INDIKATOR</b></p> <ul data-bbox="110 495 773 582" style="list-style-type: none"><li>▪ Referenzen: Anzahl bisher durchgeführter Qualifizierungen für dieses Berufsfeld, Erfolgsquoten (Abschluss – Abbruch; ausbildungsadäquate Arbeitsaufnahmen)</li></ul> <p data-bbox="110 632 773 718"><b>12. Die Bildungsorganisation kooperiert regional sowohl mit Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für TeilnehmerInnen als auch mit Unternehmen.</b></p> <p data-bbox="110 756 239 780"><b>INDIKATOREN</b></p> <ul data-bbox="110 790 773 1029" style="list-style-type: none"><li>▪ Benennung der regionalen Unternehmen und Supportstrukturen, zu denen Kooperationsbeziehungen unterhalten werden, z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen</li><li>▪ Benennung der Kooperationsanlässe, Anzahl und Intervall der Kontakte im letzten halben Jahr</li><li>▪ Beschreibung der Nutzung dieser Kooperationen für die gegenständliche Qualifizierung (Praktikumsplätze, Integration in die Qualifizierung, Vermittlung etc.)</li></ul>			



## STRUKTURQUALITÄT

## PROZESSQUALITÄT

## OUTPUTQUALITÄT

## OUTCOMEQUALITÄT

**13. Ein Diversity-Konzept sowie die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern sind Teil der Unternehmensphilosophie und werden nachvollziehbar umgesetzt. Im Fall der Durchführung von frauenspezifischen Qualifizierungen verfügt die Bildungsorganisation über frauenspezifische Kernkompetenz.**

### INDIKATOREN

- Vorhandensein von Zuständigkeiten für Diversity-Management bzw. Gleichstellung (Aufgabenbereiche, Arbeitszeit, Organisation der Zusammenarbeit, Einbindung in Arbeitsprozess)
- Vorhandensein von Gleichstellungszielen im Leitbild
- Darstellung von nachvollziehbaren unternehmensstrategischen Instrumenten/Verfahren, die gewährleisten, dass MitarbeiterInnen des Unternehmens ausschließlich aufgrund ihrer fachlich und/oder pädagogisch didaktisch geforderten (Vor-)Qualifikation und (Vor-)Erfahrung ausgewählt, beschäftigt und gefördert werden. Es sind dies Führungsinstrumente/Verfahren, die im Sinne des Diversity-Ansatzes Verschiedenheit, Andersartigkeit und Individualität eines einzelnen Menschen besonders berücksichtigen und als für sie attraktives und großes Ressourcenpool wertschätzen.
- Bei frauenspezifischen Angeboten: Mehr als 50% der Führungskräfte sind Frauen.

**14. Wenn die Bildungsorganisation selbst sozialpädagogische Beratung für die TeilnehmerInnen anbietet, muss die Kompetenz der BeraterInnen sichergestellt werden.**

### INDIKATOR

- Nachweis der Ausbildung der BeraterInnen

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 3 LEISTUNGSFÄHIGKEIT

#### 3.2 LEISTUNGSFÄHIGKEIT DES EINGESETZTEN TRAINER/INNENTEAMS

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die für die Umsetzung des Angebots verantwortlichen TrainerInnen sind fachlich, methodisch und didaktisch auf dem neuesten Stand, verfügen über die notwendigen Lehrberechtigungen und sind in der Lage, ihr methodisch-didaktisch Handeln zu reflektieren und daraus Konsequenzen für den Unterricht abzuleiten.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adäquatheit der fachlichen Ausbildung für die zu unterrichtenden Fachbereiche</li> <li>Vorhandensein notwendiger Lehrberechtigungen/-befugnisse</li> <li>Adäquatheit der methodisch-didaktischen Ausbildung: Angabe der (Zusatz-)Ausbildungen, Anzahl der absolvierten Ausbildungsstunden</li> <li>Anzahl der bisher geleisteten Trainingsstunden im Fachbereich, der in dieser Qualifizierung unterrichtet werden soll – darunter: Anzahl der Trainingsstunden für die Zielgruppe</li> </ul>	<p><b>Den TrainerInnen gelingt durchgängig eine gleichzeitig ergebnisorientierte und für die TeilnehmerInnen zufrieden stellende Umsetzung der Qualifizierung.</b></p> <p><b>Die TeilnehmerInnen sehen sich durch die TrainerInnen individuell wahrgenommen und in ihren individuellen Lernbedürfnissen gefördert und unterstützt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dropout-Quote, Anteil der TeilnehmerInnen, der die Qualifizierung erfolgreich abschließt</li> <li>TeilnehmerInnenzufriedenheit, Beschwerden bezüglich Aufbereitung und Vermittlung der Inhalte, der Verständlichkeit der Unterlagen (TeilnehmerInnenbefragung)</li> <li>Einsatz erwachsenengerechter Lehr- und Lernformen (Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Lernenden, Förderung des selbständigen Arbeitens bspw. durch Projektunterricht) sowie gleichstellungs- und diversityorientierter Lernformen</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen verfügen über umfassende berufliche Handlungskompetenz im angepeilten Berufsfeld.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TeilnehmerInnen haben einen Wissens- und Kompetenzzuwachs auf dem angestrebten Zielniveau. Kennzahlen: Test- und Prüfungsergebnisse, Selbsteinschätzung, Zertifikate</li> </ul>	<p><b>Die TeilnehmerInnen sehen die Qualifizierung auch nach zeitlicher Distanz als eine Phase, in der sie sehr viel Nützliches für das Berufsleben gelernt haben.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>TeilnehmerInnenzufriedenheit (TeilnehmerInnenbefragung)</li> </ul>
<p><b>2. Die für die praktische Qualifizierung verantwortlichen TrainerInnen sind in der Lage, praxisorientiert mit den TeilnehmerInnen zu arbeiten (Praxissimulation) und Praxisbegleitung durchzuführen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dauer und Ausmaß der selbständigen und/oder unselbständigen Beschäftigung im Fachgebiet, das praktisch vermittelt werden soll</li> </ul>			
<p><b>3. Die TrainerInnen, jedenfalls jedoch die Lehrgangsbegleitung, verfügen über theoretische und praktische Kompetenzen in der Gestaltung eines auf die Entwicklung von Selbständigkeit abzielenden Lernumfeldes und des Lehrens des Lernens.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trainingserfahrung in Stunden</li> <li>Beschreibung des diesbezüglichen Kompetenzprofils</li> </ul>			

## STRUKTURQUALITÄT

**4. Die TrainerInnen verfügen über nachweisbare Kompetenzen und Verständnis in den Themenbereichen Gender Mainstreaming, Diversity Management und Productive Ageing.**

### INDIKATOREN

- Stundenausmaß gleichstellungsorientierter Weiterbildung, des Gender- und Diversitytrainings je TrainerIn
- Kenntnisse über Lernen in verschiedenen Lebensphasen sowie über generationenübergreifendes und alter(n)sgerechtes Lernen sind vorhanden.

**5. Die TrainerInnen verfügen auch über fachbezogene Beratungskompetenzen. Sie üben somit mehrere Funktionen aus (Wissensvermittlung, Rückmeldung, fachliche Beratung).**

### INDIKATOREN

- Trainingserfahrung in Stunden
- Beschreibung des diesbezüglichen Kompetenzprofils

**6. Die TrainerInnen verfügen über theoretische und praktische Kompetenzen in der Arbeit mit (bereits länger) arbeitslosen Personen**

### INDIKATOR

- Anzahl der bisher geleisteten Trainingsstunden für arbeitslose Personen

**7. Die TrainerInnen, jedenfalls jedoch die Lehrgangsführung, haben Wissen über Funktionsweisen und Dynamiken sowie Gleichstellungsstrategien am Arbeitsmarkt. Sie verfügen weiters über berufsfeldadäquate Zugänge zum Arbeitsmarkt und Wissen über Erfolg versprechende Bewerbungsstrategien.**

### INDIKATOR

- Einschlägige Berufspraxis

## PROZESSQUALITÄT

- Methodenvielfalt im Unterricht durch bspw. Gruppenarbeit, Online-Unterricht, Rollen-, Plan-spiele, Selbststudium, Projektarbeit, Vorträge
- Vielfalt verwendeter Lernmaterialien und Medien: Overhead, computergestützte Präsentation, Tonträger, Filme etc.
- Vorhandensein von dokumentierten Feedbackprozessen
- Anhand der verwendeten Lernmaterialien, Unterlagen und Fallbeispiele ist nachvollziehbar ersichtlich, dass die TrainerInnen gleichstellungsfördernde und diversitygerechte Methoden und didaktische Ansätze verwenden.

## OUTPUTQUALITÄT

## OUTCOMEQUALITÄT

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 3 LEISTUNGSFÄHIGKEIT

#### 3.2 LEISTUNGSFÄHIGKEIT DES EINGESETZTEN TRAINER/INNENTEAMS

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p data-bbox="100 367 776 488"><b>8. Die für die Qualifizierung verantwortlichen TrainerInnen nehmen in regelmäßigen Zeitabständen an Fortbildungsveranstaltungen, die die Thematik der zu vermittelnden fachlichen und/oder methodisch-didaktische Kenntnisse betreffen, teil.</b></p> <p data-bbox="100 526 217 548"><b>INDIKATOR</b></p> <ul data-bbox="100 563 776 616" style="list-style-type: none"><li>▪ Anzahl der Weiterbildungstage im letzten Jahr je TrainerIn, differenziert nach fachlichen und methodisch-didaktischen Weiterbildungen</li></ul>			

## II ALLGEMEINE QUALITÄTSBEREICHE

### 4 QUALITÄTSSICHERUNG

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	OUTPUTQUALITÄT	OUTCOMEQUALITÄT
<p><b>1. Die Bildungsorganisation verfügt über ein Qualitätssicherungssystem.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angabe der Art des Qualitätssicherungs-/managementsystems (standardisiertes/zertifiziertes QM-System: z.B. ISO, LQW, EduQua; Selbstevaluierung, externe Evaluierung)</li> <li>■ Vorhandensein ausformulierter Qualitätsstandards</li> <li>■ Das Qualitätssicherungssystem berücksichtigt die Umsetzung des institutionellen Diversity-Konzepts und der Gender Mainstreaming-Strategie sowie die Erreichung der Gleichstellungsziele. Zentrale Daten werden geschlechtsspezifisch und entlang der angebotsspezifischen Dimensionen von Diversity erfasst.</li> <li>■ Vorhandensein definierter Zuständigkeiten für Qualitätssicherung und Gleichstellung: namentliche Nennung, Zuständigkeitsprofil</li> <li>■ Vorhandensein einer Beschwerdestelle bzw. eines Beschwerdemanagements</li> <li>■ Vorhandensein schriftlicher und mündlicher Information der TeilnehmerInnen über Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpersonen für Beschwerden und Kritik</li> </ul> <p><b>2. Eine auf die Qualifizierung bezogene Qualitätssicherungsstrategie wird umgesetzt.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angabe der Evaluierungsmethode (z.B. Selbstevaluierung, externe Evaluierung, begleitende und/oder abschließende Evaluierung)</li> <li>■ Angabe der eingesetzten Instrumentarien (z.B. schriftliches Feedback, persönliche TeilnehmerInnenbefragung, MitarbeiterInnengespräche)</li> </ul> <p><b>3. Während der Qualifizierung sind regelmäßiger Austausch und Reflexion mit dem Auftraggeber/der AuftraggeberIn vorgesehen.</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Art und Häufigkeit des Austauschs mit dem Auftraggeber/der AuftraggeberIn sind festgelegt.</li> </ul>	<p><b>Systematische begleitende Überprüfung/Evaluierung der Qualität und systematische Berücksichtigung der Ergebnisse.</b></p> <p><b>INDIKATOREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung laufender Lernfortschrittskontrollen sowie laufende Überprüfung der TeilnehmerInnenzufriedenheit</li> <li>■ Angabe begleitender Bildungscontrolling- und Evaluierungsschritte: Art, Inhalt, Zeitpunkt, Dokumentation (bspw. schriftliches Feedback der TeilnehmerInnen während der Qualifizierung: z.B. zu den Kriterien Ausstattung, Räumlichkeiten, Organisation sowie Durchführung (fachliche Qualität, didaktische Qualität, Lerninhalte, TrainerInnen, Qualität der Lern- und Arbeitsmittel)</li> <li>■ Vorhandensein einer Dokumentation von Beschwerden und deren Bearbeitung</li> <li>■ Bei der Überprüfung und Evaluierung werden die Ergebnisse durchgängig geschlechtsspezifisch und nach Diversity-Dimensionen differenziert.</li> </ul>	<p><b>Hohe Sicherheit bei AuftraggeberInnen, TeilnehmerInnen und Unternehmen dahingehend, dass die Qualifizierung qualitativ umgesetzt wurde und die vermittelte Theorie und Praxis den aktuellen Anforderungen entsprechen</b></p> <p><b>INDIKATOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Differenzierte Bewertung der Qualität des Angebots durch AuftraggeberInnen, TeilnehmerInnen und Unternehmen (z.B. theoretisches und praktisches Qualifizierungsniveau, Umsetzungsprozess, erworbenes Kompetenzniveau)</li> </ul>	

# GLOSSAR

**Berufliche Handlungskompetenz** entfaltet sich in den Dimensionen Fach-, Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz.

**Unter Employability (Beschäftigungsfähigkeit)** wird die Fähigkeit verstanden, die eigenen Kompetenzen unter sich verändernden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich zu entfalten, anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten.

**Das Data Warehouse (DWH) des Arbeitsmarktservice** ist ein Management-Informationssystem, das gemeinsam von AMS und BMWA betrieben wird. Es bietet eine Darstellung arbeitsmarktbezogener Daten und dient der Informationsaufbereitung und -bereitstellung, wobei verschiedene relevante Datenquellen (AMS, Hauptverband der Sozialversicherungsträger etc.) miteinander verknüpft werden können.

**Diversity Management** (oder „Managing Diversity“) ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Verschiedenartigkeit der MitarbeiterInnen wahrnimmt, wertschätzt und bewusst zum Vorteil aller Beteiligten nutzt. Ziele von Diversity Management sind die Schaffung einer produktiven Atmosphäre im Unternehmen, die Verhinderung von Diskriminierungen von Minderheiten und die Verbesserung von Chancengleichheit. Bei den im Diversity Management beachteten primären Unterschieden handelt es sich um Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung. Zu den sekundären Dimensionen zählen z.B. Einkommen, beruflicher Werdegang, geographische Lage, Familienstand, Elternschaft oder (Aus-)Bildung.

**Fachkompetenz** meint die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten.

**Gender Mainstreaming** (GM) ist die von der EU vorgegebene Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Konkret bedeutet das, die unterschiedlichen gesellschaftlichen Voraussetzungen, Lebensbedingungen und daraus resultierenden unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern wahrzunehmen und bei allen Konzepten, Entscheidungen und Maßnahmen selbstverständlich zu berücksichtigen (= Mainstreaming).

Unter **Gleichstellung** von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wird die Chancengleichheit hinsichtlich Berufswahl, Erwerbstätigkeit und Einkommen von Frauen und Männern verstanden.

**Methodenkompetenz** ist die Kenntnis verschiedener Arbeitsmethoden und deren zielgerichteter und reflektierter Einsatz, d.h. vor allem Probleme zu erkennen und mit Hilfe von geeigneten Strategien selbständig zu lösen. Zur Methodenkompetenz gehören z.B. Informationsbeschaffung und -verwertung sowie Problemlösungstechniken.

**Productive/Active Ageing** (Produktives Altern) wird als Prozess verstanden, bei dem es gilt Gesundheit, Selbständigkeit und Produktivität zu erhalten. Im Sinne einer Prävention muss damit in frühen Lebensabschnitten begonnen werden. Die Weiterbildung fokussiert dabei einen lebensphasenorientierten Ansatz, der den Erfordernissen aller Personen unabhängig vom tatsächlichen biologischen Alter gerecht wird.

Mit **Persönlichkeitskompetenz** (auch: Selbst-/Personenkompetenz) sind die persönlichen Einstellungen und Fähigkeiten gemeint, die im Arbeitsalltag bedeutend sind, wie etwa Selbständigkeit, Engagement, Motivation, Flexibilität, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Stressbewältigungsfähigkeit, Frustrationstoleranz oder Einsatzbereitschaft.

**Sozialkompetenz** bezieht sich auf die zwischenmenschlichen Fähigkeiten, sich in den Beziehungen zu Menschen adäquat zu verhalten. Dazu zählen u.a. Kommunikations-, Kooperations-, Team-, Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen oder interkulturelle Kompetenz.

