



## Kompetenzberatung und digitale Bewertungsinstrumente

Konzepte und Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Credit Points“

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Themenreihe  
„Integration durch Qualifizierung“  
des Gender- und Technik-Zentrums  
der Beuth Hochschule für Technik Berlin.  
Band 4/2014

[www.berlin.netzwerk-iq.de](http://www.berlin.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

## Impressum

### Herausgeberinnen:

Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, Prof. Dr. Antje Ducki  
Gender- und Technik - Zentrum (GuTZ)  
Beuth Hochschule für Technik Berlin  
Luxemburger Str. 10  
13353 Berlin  
<http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz/>



### Autorinnen:

Ilona Buchem, Constance Adlung, Peggy Sennewald,  
Sibylle Würz, Hanna Sostak, Maike Caiulo-Prahm, Magdalena Kierat

### Redaktion:

Ilona Buchem, Wiebke Reyels, Sima Fazlali

### Lektorat:

Maike Caiulo-Prahm

### Layout:

Danuta Przybylek

### Fotos:

Pressestelle der Beuth Hochschule für Technik Berlin

ISBN 978-3-938576-44-1 (Themenreihe)

ISBN 978-3-938576-21-2 (Schriftenreihe des Gender- und Technik-Zentrums)

Stand Dezember 2014

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz.



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:



Koordiniert wird das IQ Netzwerk Berlin durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Senatsverwaltung  
für Arbeit, Integration  
und Frauen



# Inhalt

Vorwort .....	4
Vorstellung der Autorinnen .....	5
1 Vorstellung des Projektes „Credit Points“ .....	6
1.1 Das Modellprojekt „Credit Points“ .....	6
1.2 Eignungsdiagnose und Kompetenzberatung .....	7
1.3 Bewerbungstrainings und Sprachcoaching .....	7
1.4 Digitale Bewerbungsmappen und kritische Medienkompetenzen .....	8
2 Arbeitsmarktintegration.....	9
2.1 Beschäftigungssituation vor der Qualifizierung.....	9
2.2 Beschäftigungssituation nach der Qualifizierung.....	9
2.3 Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration.....	10
3 Kompetenzberatung und Bewerbungstraining .....	11
3.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage .....	11
3.2 Ermittlung non-formal und informell erworbener Kompetenzen .....	11
3.2.1 Biografische Arbeit .....	12
3.2.2 Die 4-Schritte-Methode zur Erfassung und Bilanzierung informellen Lernens .....	12
3.2.3 Niveaustufen informell erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen .....	13
3.3 Das Bewerbungstraining .....	13
3.4 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse.....	14
4 Digitale Bewerbungsmappen.....	15
4.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage .....	15
4.2 Methoden, Bestandteile und eingesetzte Instrumente.....	16
4.3 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse.....	18
5 Digitale Kompetenzabzeichen .....	19
5.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage .....	19
5.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente .....	19
6 Badges für Sprachkompetenz Deutsch.....	22
6.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage .....	22
6.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente .....	22
6.3 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse.....	23
7 Badges für kritische Medienkompetenzen .....	24
7.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage .....	24
7.1.1 Der Medienkompetenz-Begriff und das Reputationsmanagement-Modell .....	24
7.1.2 Der Referenzrahmen zur Beschreibung von Medienkompetenzen .....	25
7.1.3 Niveaustufen innerhalb des Referenzrahmens .....	26
7.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente .....	26
7.3 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse.....	27
8 Das Design von Open Badges .....	29
8.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage .....	29
8.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente .....	29
9 Einführung der Teilnehmenden.....	32
9.1 Ziele und Methoden .....	32
9.2 Workshops zu Moodle .....	32
9.3 Workshop zu Mozilla Open Badges Backpack.....	32
9.4 Workshop zu WordPress.....	33
9.5 Technische Betreuung der Teilnehmenden .....	33
Fazit .....	34
Literatur.....	35

## Vorwort



Das Projekt „Credit Points“ ist ein Teilprojekt im deutschlandweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, welches eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und AussiedlerInnen erreichen will. Das Förderprogramm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Zu den Schwerpunkten der Förderung gehören u. a. Qualifizierungs- und Schulungsangebote, Strukturen und Angebote zur Verbesserung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sowie die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Fachkräfte in den Regeleinrichtungen (z. B. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern).

Im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ wurden in den Jahren 2013/2014 an der Beuth Hochschule für Technik Berlin - neben fachlicher Qualifizierung - mehrere Verfahren zur Kompetenzfeststellung und Kompetenzberatung, begleitende Bewerbungstrainings sowie digitale Bewerbungsinstrumente entwickelt und erprobt, um die Arbeitsmarktintegration von Akademikerinnen und Akademikern mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die Zielgruppe der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ – zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker mit im Ausland erworbenen Hochschulabschlüssen in MINT-Bereichen – ist sehr vielfältig und unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich der im Ausland erworbenen Abschlüsse, sondern auch hinsichtlich bisheriger beruflicher Erfahrungen und der aktuellen Beschäftigungssituation, sowie hinsichtlich der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, u. a. Sprach-, Medien- und Bewerbungskompetenzen.

*Das aktuelle Positionspapier des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ 2014 betont die Vielfalt und Pluralität moderner Gesellschaften, welche durch eine zunehmende Individualisierung und Ausdifferenzierung von Lebens- und Arbeitsformen, Werten, Lebensstilen und Familienmodellen gekennzeichnet ist (vgl. Schröder, 2014).*

Das Modellprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ im IQ Netzwerk Berlin baut auf dem Diversity-Ansatz auf und setzt auf die Individualisierung der Qualifizierung als die Antwort auf die Heterogenität zugewanderter Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen.

Um dieser Vielfalt im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung zu begegnen, haben wir im Projekt „Credit Points“ auf die individuelle Qualifizierung gesetzt, in dem die verschiedenen Erfahrungen, Lebenslagen und Kompetenzen als Ressource und nicht als Defizite betrachtet wurden.

Aktuelle Studien zeigen – die Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer in Deutschland sind gut qualifiziert: Fast die Hälfte sind Akademikerinnen und Akademiker, sie sind sogar im Durchschnitt besser qualifiziert als die in Deutschland lebende Bevölkerung (vgl. Brücker 2013). Es gilt also dieses Potenzial zu nutzen. Durch eine individuelle Kompetenzberatung, Bewerbungstrainings und Einsatz innovativer Bewerbungsinstrumente, haben wir im Projekt „Credit Points“ darauf hin gearbeitet, die Stärken der zugewanderten Akademikerinnen und Akademiker für potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, aber auch für die Betroffenen selbst, sichtbar zu machen, um Potenziale zu nutzen und die Hürden im Prozess der Arbeitsmarktintegration zu reduzieren.

Die vorliegende Broschüre beschreibt Konzepte und Methoden, welche im Modellprojekt „Credit Points“ eingesetzt wurden, um formale Qualifikationen, aber auch informelle und non-formale Kompetenzen zugewanderter Akademikerinnen und Akademikern nutzbar zu machen (vgl. Schröder, 2014).

Prof. Dr. Ilona Buchem  
Projektleitung „Credit Points“

## Vorstellung der Autorinnen



### **Prof. Dr. Ilona Buchem**

Gastprofessorin für Digitale Medien und Diversität  
Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin  
*Projektleitung „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ im IQ Netzwerk Berlin*



### **Constance Adlung**

Diplom-Sozialwissenschaftlerin an der Beuth Hochschule für Technik Berlin  
*Operative Projektleitung „Credit Points“*



### **Maïke Caiulo-Prahn**

Dozentin Deutsch als Zweitsprache  
*Entwicklung und Durchführung des individuellen Sprachcoachings der Teilnehmenden*



### **Sibylle Würz**

Erwachsenenbildnerin, FrauenComputerZentrumBerlin e. V. (FCZB)  
*Erprobung und Anpassung eines mediendidaktischen Konzepts zum strategischen Aufbau einer Online-Reputation im Rahmen der Kooperation von „Perspektive 2.0“ und „Credit Points“, individuelles Coaching von Teilnehmenden beim Aufbau einer Online-Reputation*



### **Peggy Sennewald**

Studentin Medieninformatik (Master of Science) an der BHT Berlin  
*technische Betreuung der Teilnehmenden, Webseiten-Administration, digitale Bewerbungsmappen, Badges in Moodle & Mahara, Layout Druckmedien*



### **Magdalena Kierat**

Grafik Designerin  
*Entwicklung des Badge-Designs und der MASTER-Vorlagen für Badges in der Illustrationssoftware Adobe Illustrator*



### **Hanna Sostak**

Kompetenzberaterin und Bewerbungstrainerin  
Dialogzentrum für Kompetenzentwicklung  
*Kompetenzermittlung (ProfilPASS-Beratung) und Bewerbungstrainings*

# 1 Vorstellung des Projektes „Credit Points“

**Diese Broschüre beschreibt die Methoden der Kompetenzfeststellung und der Kompetenzberatung sowie die digitalen Bewerbungsinstrumente, welche im Modellprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ an der Beuth Hochschule für Technik Berlin entwickelt und erprobt wurden.**

## 1.1 Das Modellprojekt „Credit Points“

Das Modellprojekt „Credit Points“ findet im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ als Teilprojekt im IQ Netzwerk Berlin an der Beuth Hochschule für Technik in Berlin 2013–2014 statt. Ziel des Projektes ist es, Akademikerinnen und Akademikern, die ihren Hochschulabschluss im technischen Bereich im Ausland erworben haben, den Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt durch eine Ergänzungsqualifizierung zu erleichtern.

**„Die Ergänzungsqualifizierung ‚Credit Points‘ richtet sich dabei an zugewanderte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit technischen Abschlüssen“**

Die Ergänzungsqualifizierung stellt dabei eine bestimmte Angebotsform dar, welche auf die Ausbildung von ergänzenden Kernqualifikationen zielt, sowie die Anschlussfähigkeit an bestehende nationale Bildungssysteme gewährleistet und den Anforderungen der Wirtschaft nachkommt (vgl. Hans und Rupp, 2005). Im Gegensatz zur Anpassungsqualifizierung zielt die Ergänzungsqualifizierung nicht vorrangig auf die formale Anerkennung der Abschlüsse, sondern auf bedarfsrelevante Aspekte ab. Diese umfassen vor allem Qualifikationen, welche eine adäquate Integration in den Arbeitsmarkt fördern (vgl. Schröder, 2011).

Hierfür wird an der Beuth Hochschule für Technik ein halb- bis einjähriges, individuelles Qualifizierungsprogramm angeboten, welches sich aus fachlichen, methodischen und sprachlichen Bausteinen zusammensetzt und von einem Coaching-Programm begleitet wird. Das Qualifizierungsangebot beinhaltet Fachmodule am Fernstudieninstitut und in anderen Fachbereichen der Beuth Hochschule sowie begleitende Wahlmodule zum berufsbezogenen Sprachcoaching, kritischen Medienkompetenzen mit dem Schwerpunkt professionelle Online-Reputation sowie Bewerbungstrainings inklusive der Gestaltung einer digitalen Kompetenzmappe mit digitalen Kompetenzabzeichen (Open Badges). Der Qualifizierungsplan wird für jeden Teilnehmenden individuell, anhand der

Ergebnisse der Eignungsdiagnose konzipiert. In einem persönlichen Studien- und Karriereberatungsprozess erstellen die Teilnehmenden zusammen mit der Beraterin einen maßgeschneiderten Qualifizierungsplan mit einem individuellen Umfang und einer gezielten Auswahl an Fach- und Wahlmodulen. Das Ziel ist dabei, bereits vorhandene Kompetenzen mit Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit optimal zu ergänzen. Das Programm wird durch den Einsatz von digitalen Medien sowohl zeitlich wie auch örtlich flexibel gestaltet und ist auch für Berufstätige, Arbeitsuchende und Personen mit Kind sehr gut geeignet. Das Programm „Credit Points“ ist während der Förderphase für 20 ausgewählte zugewanderte Absolventinnen und Absolventen mit technischen Abschlüssen kostenfrei.

Die Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ richtet sich dabei an zugewanderte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit technischen Abschlüssen, die:

- Trotz der im Ausland erworbenen Hochschulabschlüsse in Deutschland bisher keine qualifizierte Anstellung finden konnten.
- Ergänzend zum bisherigen Abschluss eine aktuelle, dem Bedarf am Arbeitsmarkt entsprechende Qualifizierung suchen.
- Sich nach einer Auszeit oder einer Elternzeit professionell weiterentwickeln und/oder sich beruflich neu orientieren wollen.
- Auf dem Weg zur Anerkennung der Hochschulabschlüsse, z. B. im Fall von Ablehnung der Anerkennung oder von Teilanerkennung, die Lücken in der bisherigen Hochschulbildung schließen wollen.
- Die Chancen für den Neu- oder Wiedereinstieg als Fachkraft auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern wollen.

Die Qualifizierung „Credit Points“ wurde berufsbeleitend konzipiert und konnte zeitlich und örtlich flexibel absolviert werden. Dabei wurden im Rahmen der individuellen Qualifizierungspläne ausgewählte Fachmodule aus dem bestehenden Studienangebot der Beuth Hochschule für Technik Berlin mit neu entwickelten Wahlmodulen (u. a. zu Sprach-, Medien- und

Bewerbungscompetenzen), sowie Coaching-Angeboten kombiniert.

Im Folgenden werden die zentralen Bausteine der Ergänzungsqualifizierung in Bezug auf die Kompetenzberatung und Bewerbungsinstrumente angerissen und in nachfolgenden Kapiteln genauer beschrieben.

### **1.2 Eignungsdiagnose und Kompetenzberatung**

Das Programm „Credit Points“ stellte für jede/jeden Teilnehmende/en ein individuelles, modular aufgebautes Qualifizierungskonzept zusammen. Die individuellen Qualifizierungspläne wurden auf der Basis der Ergebnisse der Eignungsdiagnose, entwickelt. Hierzu wurde das Konzept und das Instrumentarium der Eignungsdiagnose speziell für die Qualifizierung „Credit Points“ in Zusammenarbeit mit Psychologinnen entwickelt (vgl. Buchem, Heimlich und Adlung, 2014). Die Eignungsdiagnose hatte dabei zum Ziel, ein individuelles Bewerberinnen- und Bewerber-Profil zu erstellen, mit dessen Hilfe individuelle Qualifizierungspläne zur Ergänzungsqualifizierung erarbeitet und fortlaufend angepasst werden. In persönlichen Beratungsgesprächen wurden Potenziale und zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten eingeschätzt. Die Erstberatungsgesprache auf der Basis des Instruments der Eignungsdiagnose hatten vor dem Beginn der Qualifizierung „Credit Points“ stattgefunden. Aufbauend auf den Ergebnissen aus den Erstberatungsgesprachen wurden anschließend individuelle Qualifizierungspläne in Abstimmung mit jeder einzelnen Teilnehmerin und jedem einzelnen Teilnehmer erstellt. Mit dem Ziel einer individuellen und fortlaufenden Beratung wurden zusätzlich monatliche Folgeberatungsgesprache für die einzelnen Teilnehmenden angeboten.

Das Verfahren der Eignungsdiagnose im Programm „Credit Points“ basierte auf der Erhebung von Informationen zur Person mit Hilfe eines halb- bzw. teilstandardisierten Leitfadens. Das Leitfadens wurde in Einzelinterviews mit den Teilnehmenden eingesetzt, um Informationen zu bildungsbezogenen und beruflichen Ziele zu erfassen und auf dieser Basis individuelle Qualifizierungsbedarfe abzuleiten (vgl. Buchem, Heimlich und Adlung, 2014). Das Instrument der Eignungsdiagnose wurde ausführlich in der Broschüre aus dem Projekt „Credit Points“ mit dem Titel „Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung. Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung“ vorgestellt (vgl. Buchem, Heimlich und Adlung, 2014).

Neben dem Verfahren der Eignungsdiagnose zur Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe in Erst- und Fol-

geberatungsgesprachen, wurden im Projekt „Credit Points“ Instrumente und Methoden der Kompetenzerfassung und Kompetenzberatung eingesetzt, um non-formal und informell erworbene Kompetenzen abzubilden und die weiterführende Kompetenzentwicklung individuell zu begleiten. Hierzu wurde der ProfilPASS als Instrument der Kompetenzerfassung und -dokumentation eingesetzt, anhand dessen Stärken und Interessen individuell und kompetenzorientiert dargestellt werden können (vgl. Seidel et al., 2014). Der ProfilPASS wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Institut für Lebenslanges Lernen (DIE) gemeinsam mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) und dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) in einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekt entwickelt. Die Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS basiert auf einem entwicklungsorientierten, biografischen und ganzheitlichen Ansatz. Das Ziel der Arbeit mit dem ProfilPASS ist die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person und eine realistischen Selbsteinschätzung der eigenen Stärken und Potenziale (vgl. Seidel et al., 2014). Das Instrument ProfilPASS und die Kompetenzerfassung nach dieser Methode sind im Kapitel 3 „Kompetenzberatung und Bewerbungstraining“ in der vorliegenden Broschüre genauer beschrieben.

### **1.3 Bewerbungstrainings und Sprachcoaching**

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Kompetenzerfassung mit dem ProfilPASS, wurden im Projekt „Credit Points“ individualisierte Bewerbungstrainings angeboten. Während bei der Kompetenzermittlung mit ProfilPASS Biografiearbeit und Ermittlung von persönlichen Ressourcen, sowie die Ermittlung und Bewertung informell und non-formal erworbener Kompetenzen im Vordergrund standen, war das Ziel von Bewerbungstrainings das Reflektieren der eigenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie deren Bedeutung für das Erwerbsleben (vgl. Gil, Haller und Heiser, 2006). Der Schwerpunkt lag dabei auf der Aufbereitung von Patchwork-Lebensläufen im Sinne atypischer Bildungs- und Erwerbsbiographien, welche mit zunehmender Globalisierung, wirtschaftlichen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen einhergehen. Für die Personen mit einer Patchwork-Biografie ergibt sich grundsätzlich eine komplexe Anpassungsarbeit, vor allem bezogen auf „die Aufgabe der Biographisierung als Konstruktion von Sinn, Kontinuität und Identität, welche, verknüpft mit beruflicher (Neu-)Orientierung und Karriereplanung, ebenfalls zunehmend losgelöst von Institutionen stattfindet“ (vgl. Frosch, 2010). Die Biografisie-

rung als Bewältigungsstrategie beinhaltet nicht nur die erwerbsbiografische Anpassungs- und Übersetzungsarbeit sondern auch eine berufs- und fachsprachliche Entwicklung.

In diesem Kontext wurde die berufsbezogene Sprachkompetenz Deutsch begleitend zu den Bewerbungstrainings im Rahmen des mediengestützten Sprachcoachings parallel angeboten (vgl. Buchem und Caiulo-Prahm, 2014). Durch die Verzahnung von Sprachcoaching und Bewerbungstraining konnten die Teilnehmenden ihren berufs- und bewerbungsorientierten Wortschatz ausbauen sowie wichtige Kommunikationsformen aktiv in realitätsnahen Bewerbungssituationen erproben. Dabei basierte das Sprachcoaching auf dem Verständnis von Sprache als soziale Praxis und wurde zur Erschließung von sprachlichen Anforderungen in beruflichen Kontexten eingesetzt (vgl. Buchem und Caiulo-Prahm, 2014).

Die Bewerbungstrainings umfassten dabei mehrere, frei wählbare Bausteine, u. a., Bewerbungsverfahren, -methoden und -strategien, Erstellen von Bewerberprofilen, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Stellenmarkt-Recherchen, Vorstellungsgespräche und Assessment Center. Die Methoden und Instrumente des Bewerbungstrainings in der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ sind im Kapitel 3 „Kompetenzberatung und Bewerbungstraining“ in der vorliegenden Broschüre genauer beschrieben.

#### **1.4 Digitale Bewerbungsmappen und kritische Medienkompetenzen**

Die mit ProfilPASS ermittelten Kompetenzen und die im Rahmen von Bewerbungstrainings reflektierten und angepassten Bildungs- und Erwerbsbiografien der Teilnehmenden an der Qualifizierung „Credit Points“ wurden anschließend nicht nur in Form von klassischen, papierbasierten Bewerbungsinstrumenten, sondern zusätzlich in Form von digitalen Bewerbungsmappen dokumentiert. Der Ausgangspunkt dabei war, dass papierbasierte Bewerbungen bereits heute gegenüber elektronischen Bewerbungen an Bedeutung verlieren. So zeigt beispielsweise die Studienreihe „Recruiting Trends“ des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main im Auftrag von Monster Worldwide Deutschland, dass elektronische Medien als Instrumente der Personalbeschaffung einen immer wichtigeren Platz annehmen (vgl. Weitzel et al., 2014). Laut der aktuellen Studie „Recruiting Trends 2014“ wurden im Jahr 2014 etwa zwei von zehn freien Stellen in Social Media-Kanälen ausgeschrieben. Darüber hinaus zeigt sich, dass den größ-

ten Anteil im Bewerbungseingang elektronische Formularbewerbungen bilden und lediglich 1,9 Prozent der befragten Unternehmen eine Präferenz für eine papierbasierte Bewerbungsmappe äußern (vgl. Weitzel et al., 2014). Vor diesem Hintergrund spielte die Anfertigung von digitalen Bewerbungsmappen eine wichtige Rolle in der Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess im Programm „Credit Points“.

Der Prozess der Erstellung von digitalen Bewerbungsmappen wurde mit dem Aufbau von Online-Reputationen, vor allem in Bezug auf die Profilbildung und Vernetzung in sozialen Karrierenetzwerken, u. a. Xing und LinkedIn, gekoppelt. Hierzu wurde eine spezielle Methode zur Ausbildung von kritischen Medienkompetenzen eingesetzt, welche im FrauenComputerZentrumBerlin e. V. (FCZB) im Projekt „Perspektive 2.0 – Beruflich einsteigen mit kritischen Medienkompetenzen“ erarbeitet und erprobt wurde (vgl. Würz und Bülow, 2014), im Rahmen einer Kooperation der beiden Projekte, d. h. „Perspektive 2.0“ und „Credit Points“, wurde diese Methode an die Bedarfe der Zielgruppe von „Credit Points“ angepasst und in Form von begleitenden Angeboten zu Medienkompetenzen mit dem Schwerpunkt „Online-Reputation“ eingesetzt. Die Methode und die Umsetzung des Angebots zur Entwicklung von kritischen Medienkompetenzen wurden in der Broschüre „Kritische Medienkompetenzen – Online-Reputation mit digitalen Medien professionell gestalten“ beschrieben (vgl. Buchem und Würz, 2014). Die Erstellung und die Komponenten von digitalen Bewerbungsmappen, wie sie in der Qualifizierung „Credit Points“ umgesetzt wurden, werden im Kapitel 4 „Digitale Bewerbungsmappen“ vorgestellt. Darüber hinaus werden im Kapitel 5 „Digitale Kompetenzabzeichen“ als innovative Methoden zur Kompetenzanerkennung und Kompetenzdarstellung in digitalen Umgebungen auf der Basis von Open Badges beschrieben.

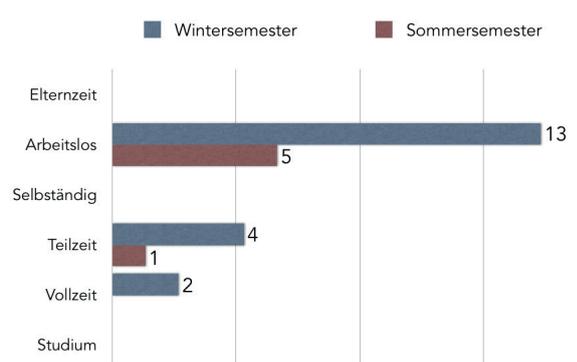
## 2 Arbeitsmarktintegration

Im folgenden Kapitel beschreiben wir die Beschäftigungssituation der Teilnehmenden an der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ vor und nach der Qualifizierung. Dabei gehen wir auf das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit als einen effektiven Ansatz der Arbeitsmarktintegration ein. Der OECD Bericht zur Arbeitsmarktintegration von Migratinnen und Migranten in Deutschland macht darauf aufmerksam, dass eine Vielzahl an aktueller Maßnahmen, u. a. Sprachkurse, als Instrumente der Arbeitsmarktintegration möglicherweise nicht sehr wirkungsvoll sind (vgl. OECD, 2005). Vor diesem Hintergrund scheint insbesondere die Förderung von Employability oder Beschäftigungsfähigkeit ein wirksamer Ansatz zur Stärkung der Partizipation am Berufs- und Arbeitsleben „nicht nur in einem Beruf, bei einem Arbeitgeber sondern vor allem bei wechselnden Arbeitgebern, Arbeitszusammenhängen und Tätigkeitsprofilen“ zu sein (vgl. Blancke, Roth und Schmid, 2000, S. 2). Wir fangen jedoch zunächst mit den Informationen zu den klassischen Beschäftigungsindikatoren vor und nach der Qualifizierung.

### 2.1 Beschäftigungssituation vor der Qualifizierung

Zu Beginn der Ergänzungsqualifizierung wurde die zu diesem Zeitpunkt bestehende Beschäftigungssituation im Rahmen der Online-Bewerbung mit einem standardisierten Fragebogen erfasst. Innerhalb der Erstberatung mittels Eignungsdiagnose wurden die Teilnehmenden zu der Beschäftigungssituation detaillierter befragt.

Die Ergebnisse der Erstbefragung aus dem Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014 sind in der Abbildung 2.1 zusammengefasst. Demnach waren 13 der 19 Teilnehmenden, d. h. 68 Prozent arbeitslos. Vier Teilnehmende arbeiteten in Teilzeit und zwei in Vollzeitbeschäftigung.



**Abbildung 2.1:** Beschäftigungssituation der Teilnehmenden am Programm „Credit Points“ vor dem Beginn der Qualifizierung im Wintersemester 2013/2014

Im Sommersemester 2014 waren fünf von sechs der neuen Teilnehmenden, d. h. 83 Prozent arbeitslos. Eine Person arbeitete in einer Teilzeitbeschäftigung.

Von den ausgewählten 25 Teilnehmenden (jeweils 18 Teilnehmende pro Semester) befanden sich drei Teilnehmende in Vollzeittätigkeit und ein Teilnehmer war

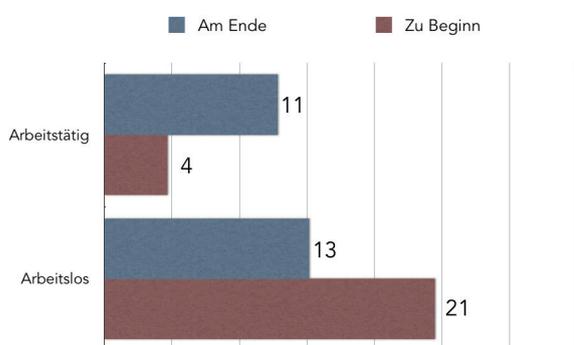
in Teilzeit (35 Stunden die Woche) beschäftigt, davon zwei Teilnehmerinnen und ein Teilnehmer im Wintersemester 2013/2014 und 1 Teilnehmer im Sommersemester 2014. Die beiden Teilnehmerinnen im Wintersemester 2013/2014 schieden nach den ersten zwei Monaten wieder aus, da sie durch ihre Vollzeitarbeitstätigkeit und ihren familiären Aufgaben den Lernanforderungen nicht nachkommen konnten. Die anderen beiden Teilnehmer beendeten das Ergänzungsqualifizierungsprogramm mit Erfolg, wobei ein Teilnehmer seine Vollzeitarbeitstätigkeit auf 10 Stunden Teilzeit reduzierte, um den Lernanforderungen nachkommen zu können. Beide Teilnehmer arbeiten unterhalb ihrer Hochschulqualifikation. Ein Teilnehmer ist trotz seiner Qualifikation als Diplom-Nachrichten- und Elektronikingenieur in einem Zeitarbeitsunternehmen als Elektroniker (35-Stundenwoche) beschäftigt. Der andere Teilnehmer, ursprünglich Mechanikingenieur für Landmaschinen, arbeitet in einem Autoteilelogistikunternehmen (10-Stundenwoche) als Lagerarbeiter/Logistikfachkraft. Die restlichen 21 Teilnehmenden waren zu Beginn arbeitslos bzw. arbeitssuchend, wobei sieben Teilnehmende einen Minijob ausübten.

**„Insgesamt konnten ca. 52 Prozent der Teilnehmenden, die zu Beginn der Qualifizierung arbeitslos waren, eine Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung finden.“**

### 2.2 Beschäftigungssituation nach der Qualifizierung

Nach dem Abschluss der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“, beziehungsweise zum Zeitpunkt des Ausstieges, waren von den insgesamt 25 Teilnehmenden neun in eine Vollzeit- und drei in Teilzeitbeschäftigung gekommen. Außerdem nimmt ein Teilnehmer ab Januar 2015 eine Vollzeittätigkeit auf.

Ein weiterer Teilnehmer ist mit einem Vollzeitarbeitsvertrag einer deutschen Nichtregierungsorganisation in sein Heimatland zurückgegangen und wurde dort im Naturschutz für diese Institution tätig. Sieben Teilnehmende arbeiteten auf Minijobbasis. Eine Teilnehmerin hat ein Vollzeitstudium aufgenommen, um den deutschen Masterabschluss in Architektur zu erlangen. Insgesamt konnten ca. 52 Prozent der Teilnehmenden, die zu Beginn der Qualifizierung arbeitslos waren, eine Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung finden. Weitere TeilnehmerInnen und Teilnehmer befanden sich am Ende der Qualifizierung in Bewerbungsprozessen. Abbildung 2.2 veranschaulicht die Veränderung der Beschäftigungssituation innerhalb des Zeitraums der Qualifizierung „Credit Points“.



**Abbildung 2.2:** Veränderung der Beschäftigungssituation der Teilnehmenden während der Qualifizierung „Credit Points“

### 2.3 Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration

Neben den o. g. erfreulichen Entwicklungen in der Beschäftigungssituation der Qualifizierungsteilnehmerinnen und Qualifizierungsteilnehmern, konnte bei den Teilnehmenden die grundlegende Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit kann zum einen als Verfügbarkeit fachlicher und überfachlicher Kompetenzen und zum anderen als Selbstverantwortung und Mitverantwortung in der Platzierung der eigenen Arbeitskraft in einem dynamischen Arbeitsmarkt definiert werden (vgl. Jochmann, 2009, S. 93). Die Teilnehmenden am Programm „Credit Points“ konnten durch die aktive Teilnahme an Bewerbungstrainings, Bewerbungskoachings, Sprachcoachings und den Angeboten zur Entwicklung von kritischen Medienkompetenzen, nicht nur ihre Berufs- und Karriereziele besser definieren, sondern sie waren nach eigenen Berichten auch bei den erfolgten Bewerbungen erfolgreicher als davor. Aus dieser Perspektive war die Teilnahme am Programm „Credit Points“ ein wichtiger Schritt in der Entwicklung der eigenen Berufsfähigkeit als zentrale Strategie zur Hebung individueller Lebens- und Erwerbschancen, welche im Sinne des lebenslangen

Lernens immer weiter ausgebaut werden muss (vgl. Blancke, Roth und Schmid, 2000).

Weiterhin konnten die Teilnehmenden ihre digitale Bewerbungsmappe erstellen und sich in sozialen Netzwerken mit strategisch für Sie wichtigen Branchen und Unternehmen vernetzen. Dabei half Ihnen die aktive Teilnahme am Wahlmodul Medienkompetenz nachweislich weiter. Die Rückmeldung einer Teilnehmerin, sich über die dort angeleiteten Twitter-Aktivitäten ein neues Netzwerk in ihrem Bereich erfolgreich aufgebaut zu haben und dadurch neben mehreren Teilnahmen an Konferenzen, Messen und Diskussionsrunden, auch noch von Stellenausschreibungen erfahren zu haben, legen den Schluss nahe, dass die aktive Nutzung sozialer Medien für die Teilnehmenden positive Ergebnisse bei der Stellensuche erzielt.

Die genaueren Ergebnisse zur Einschätzung der Wirksamkeit der verschiedenen Bewerbungsinstrumente und Vorbereitungsmaßnahmen im Programm „Credit Points“ stehen jedoch noch aus und werden in einer abschließenden Evaluation ausgewertet. Es lässt sich jedoch zum aktuellen Zeitpunkt feststellen, dass Kompetenzentwicklung nach einem individuellen Qualifizierungsplan, gekoppelt mit einem Coaching-Ansatz und unter einer engen Verzahnung der verschiedenen Module, vor allem Bewerbungs-, Sprach- und Medienkompetenzmodule, einen erheblichen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden leisteten. Die genaueren Angaben zu den Schlüsselkompetenzen, welche die Beschäftigungsfähigkeit der zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen an der Qualifizierung „Credit Points“ ausmachen, werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

## 3 Kompetenzberatung und Bewerbungstraining

### 3.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage

Die Kompetenzberatung, d. h. Kompetenzerfassung und –bilanzierung und das anknüpfende Bewerbungstraining fanden in der Qualifizierung „Credit Points“ in Form eines personenbezogenen Beratungsprozesses statt. Kompetenzberatung bedeutet, informell und non-formal erworbene Kompetenzen durch eine angeleitete Selbstexploration sichtbar und individuell nutzbar zu machen. Hierzu wurde der ProfilPASS als Instrument der Kompetenzberatung eingesetzt.

Dem Beratungskonzept liegen folgende didaktischen Prinzipien zugrunde:

- Verfahrenstransparenz, d. h. die Überschaubarkeit und Durchschaubarkeit des Beratungsprozesses auf organisatorischer, inhaltlicher, methodischer und medialer Ebene als Beitrag zur Partizipation und Motivation.
- Teilnehmerorientierung, d. h. die systematische Berücksichtigung der privaten und beruflichen Voraussetzungen und Bedürfnisse eines Menschen,
- Unterstützung bei der Selbststeuerung/Selbstorganisation, d. h. dem Nutzenden werden Perspektiven eröffnet, ohne die notwendigen Entscheidungen abzunehmen.
- Kompetenzorientierung, d. h. es rückt zunächst vorhandenes und nicht erwartetes Wissen, Können und Wollen eines Individuums ins Zentrum der Exploration.
- Reflexionsorientierung, d. h. das Nachdenken über eigene Fähigkeiten und Kompetenzen in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.
- Lerninteressenorientierung, d. h. Entscheidungen sind im Hinblick auf einen individuellen Lebensentwurf wichtige Entscheidungen.
- Sicherung lern- und lebensbiografischer Kontinuität, d. h. die Anbindung neuen Wissens an bereits vorhandene Kenntnisse.

Der ProfilPASS wurde im Rahmen des Programms Lebenslanges Lernen als Instrument zur Zertifizierung informellen Lernens im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) entwickelt. Die systematische ProfilPASS-Beratung im Projekt „Credit Points“ diente der Sichtbarmachung non-formalen und informellen Lernens. Basierend auf dem Menschenbild der humanistischen Psychologie und der konstruktivistischen Sichtweise wurde

die ProfilPASS-Beratung als biografische Methode ressourcenorientiert durchgeführt. Die Kompetenzberatung fand in Gruppen- und Einzelsettings statt. Die Teilnehmenden nutzten in Präsenzveranstaltungen den blauen ProfilPASS-Ordner (ProfilPASS für Erwachsene). Ergänzend nutzten sie im Rahmen der Online-Beratung den eProfilPASS, d. h. die elektronische Umgebungen, in der die ProfilPASS-Methodik Anwendung findet.

### 3.2 Ermittlung non-formal und informell erworbener Kompetenzen

Die biografische Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen war ein wichtiger Bestandteil des Bewerbungstrainings auf der Grundlage der Kompetenzermittlung mit dem ProfilPASS. Gerade für Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Studienabschlüssen ist die Ermittlung und Dokumentation informell und non-formal erworbener Kompetenzen eine wichtige Ergänzung im Kompetenzprofil.

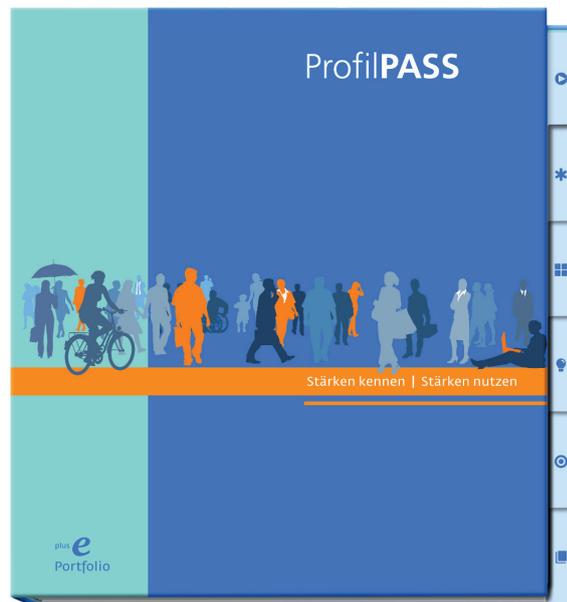


Abbildung 3.1: Der ProfilPASS-Ordner

Das ProfilPASS-System ist zum einen eine systematische Methode zur Kompetenzermittlung und Kompetenzbilanzierung, zum anderen dient der ProfilPASS Ordner als Portfolio und der eProfilPASS als ePortfolio.

Der ProfilPASS-Ordner beinhaltet folgende Abschnitte:

- Mein Leben.
- Meine Tätigkeitsfelder.
- Meine Kompetenzen.
- Meine Ziele und nächste Schritte.

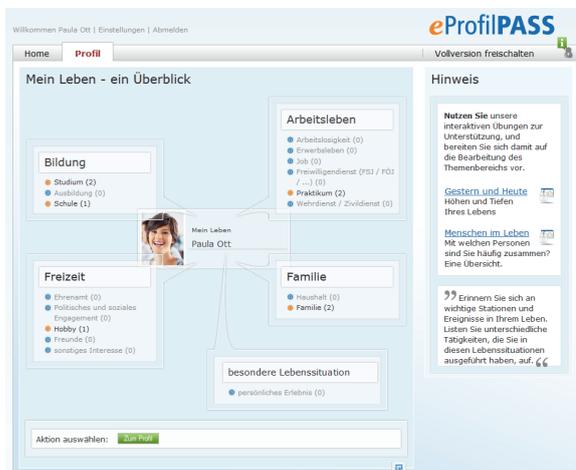


Abbildung 3.2: Die Online-Umgebung – eProfilPass

Mit dem eProfilPASS war es zusätzlich möglich Blended Coaching als eine zeit- und ortsunabhängige Variante der Kompetenzermittlung anzubieten. Blended Coaching bietet eine flexible und individuelle Mischung aus persönlicher Begegnung mit einem Coach und schafft die Möglichkeit online die eigenen Kompetenzen zu erfassen. Diese Art der Integration von individuellen Coaching-Methoden mit dem Einsatz digitaler Medien in Form des eProfilPASS wurde in der Qualifizierung „Credit Points“ mit mehreren Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

### 3.2.1 Biografische Arbeit

Biografarbeit, als eine strukturierte Form zur Selbstreflexion der eigenen akademischen und beruflichen Biografie, wurde im Rahmen der Kompetenzberatung in der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ eingesetzt, um die Reflexion über den eigenen biografischen Werdegang zu unterstützen und Wege für die Gestaltung der Gegenwart und Zukunft zu finden. Dabei kann die Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit das Selbstvertrauen stärken um aktuelle Herausforderungen, z. B. Arbeitslosigkeit, besser zu bewältigen. Eine Beurteilung der erlebten Vergangenheit aus nachträglicher Sicht kann zu einer Integration der Biografie führen. Jene Diskrepanz, welche sich aus einem damaligen Wollen und dem tatsächlichen Lebenslauf ergibt, kann aufgehoben oder zumindest geringer werden. Mit der Zielsetzung der Reflexion über die eigenen Ressourcen, die bereits erzielten Erfolge und die zukünftigen Handlungspotenziale im eigenen Leben, wurden im Grup-

pen-Setting individuelle Lebensbäume in Form von Collagen, Zeichnungen und Gemälden erarbeitet. Die Lebensbereiche Familie, Freizeit, Bildung, Arbeit und besondere Lebenssituationen wurden visualisiert, wobei die Symbolik des Früchte tragenden Baumes genutzt wird. In der Reflexion wurden Zusammenhänge zwischen biografischen Abfolgen, Erfolgen und Perspektiven sichtbar. Auf diese Art und Weise wurden die eigenen Ressourcen deutlich.

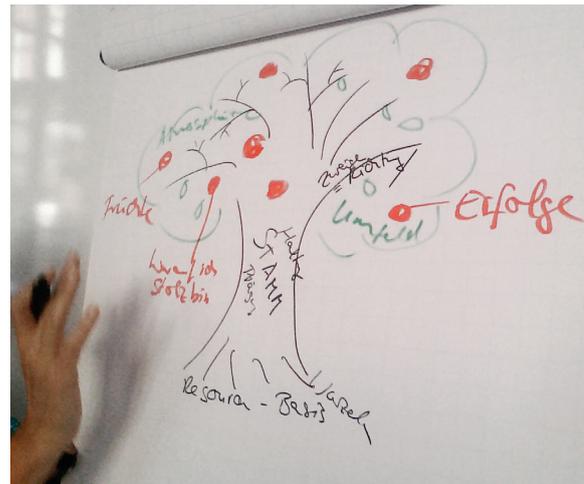


Abbildung 3.3: Lebensbaum als Methode der biografischen Arbeit

### 3.2.2 Die 4-Schritte-Methode zur Erfassung und Bilanzierung informellen Lernens

Im Rahmen der Erfassung und Bilanzierung informellen Lernens, wurden aus verschiedenen Lebensbereichen Fähigkeiten systematisch nach der 4-Schritte-Methode ermittelt. Die einzelnen Lebensbereiche umfassten u. a. Hobbys und Interessen, Haushalt und Familie, Schule, Berufsausbildung, Wehr-, Zivil-, Freiwilligendienst, Arbeitsleben, Politisches, soziales Engagement und Ehrenamt, Besondere Lebensereignisse. Im ersten Schritt wurden einzelne Tätigkeiten benannt, im zweiten Schritt die Tätigkeiten detailliert beschrieben und im dritten Schritt das jeweilige Tun auf den Punkt gebracht. Das heißt, dass sämtliche Fähigkeiten, die durch das Tun informell erlernt wurden, im dritten Schritt gesammelt wurden. Im vierten Schritt wurden die jeweiligen Fähigkeiten nach einem festgelegten Bewertungssystem bewertet.



Abbildung 3.4: Die 4-Schritt Methode

In der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ wurde dieser Prozess zunächst in Form eines Gruppen-Coachings durchgeführt und demonstriert, dann in Form der Partnerarbeit als Interviews fortgeführt. Über den eProfilPASS arbeiteten die Teilnehmenden zu Hause weiter und wurden Online von der Coach unterstützt.

### 3.2.3 Niveaustufen informell erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen

Die oben genannten informell erworbenen Fähigkeiten wurden in Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) den Niveaustufen A, B, C zugeordnet. Die einzelnen Niveaustufen werden in der Tabelle 3.1 skizziert:

**Tabelle 3.1:** Niveaustufen in Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen

Niveau	Beschreibung
A	Ich kann XY mit Hilfe einer anderen Person oder einer schriftliche Anleitung tun
B1	Ich kann XY ohne Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung, das heißt selbstständig tun, nachdem ich aufgefordert wurde
B2	Ich kann XY ohne Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung, das heißt selbstständig ohne Aufforderung tun
C1	Ich kann XY selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun
C2	Ich kann XY selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun und kann XY anderen Menschen vormachen oder erklären

Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse den einzelnen Kompetenzbereichen zugeordnet. Diese Kompetenzbereiche umfassten Organisatorische-, Management-, Methodische-, Fach-, Interkulturelle-, IKT-, Sprachliche-, Soziale-, Lern-, und Beratungskompetenzen. Die einzelnen Kompetenzen wurden in Form von digitalen Kompetenzabzeichen (Badges) dokumentiert. Zusätzlich erhielten die Teilnehmenden ProfilPASS-Kompetenznachweise in Papierform.

### 3.3 Das Bewerbungstraining

Das Bewerbungstraining in der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ hat in ganz- und halbtägigen Gruppenveranstaltungen stattgefunden. Zwischen den Gruppenterminen fanden ergänzend individuelle Einzel-Coachings statt. Die Trainings hatten einen Workshopcharakter und wurden mit der Coach zum Teil in Tandems durchgeführt. Die Sprachdozentin unterstützte dabei die sprachliche Anwendung. Zusätzlich gab eine Personalentwicklerin Informationen zu typischen Assessment Centers und aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Ingenieure. Die Verzahnung der Betreuung durch die Bewerbungscoach, die Sprachdozentin und die Personalentwicklerin war für ein ganzheitliches Bewerbungstraining von entscheidender Bedeutung.

Die Inhalte der Bewerbungstrainings umfassten:

1. Bewerbungsformen, u. a. Bewerbungsablauf, Analyse von Stellenausschreibungen, Initiativbewerbungen.
2. Persönliche Zielentwicklung, u. a. Träume-Visionen-Wünsche und Ziele, SMART-Modell (Sinnvoll, Messbar, Attraktiv, Realistisch, Terminierbar), Zielentwicklung mithilfe von MetaCards (Transition Curve).
3. Bewerbungsunterlagen, u. a. Bewerberprofil, Lebenslauf, Anschreiben, Nachweise und Zeugnisse, Bewerbungen Online, E-Mail, Papierform, E-Portfolio, EuroPASS.
4. Vorstellungsgespräche und Interviews, u. a. Gruppenauswahlverfahren, Bewerbungsgespräche, Assessment Center, Elevator Pitch, Gehaltsverhandlung.

Unter dem Begriff MetaCards ist eine Coaching-Methode aus Kartensets zu verstehen. Die MetaCards Methode hat sich als eine nachhaltige Ergänzung für die Arbeit mit dem ProfilPASS erwiesen. MetaCards zeigen eine zielorientierte Vorgehensweisen in der Planung, der Umsetzung und im Rückblick auf Vorhaben auf. Die Methode kombiniert Wort und Bild und spricht so die linke und rechte Gehirnhälfte gleichermaßen an. MetaCards eignen sich insbesondere für die berufliche Zielfindung. Hier werden alle zu berücksichtigenden Komponenten der Zielentwicklung

bearbeitet, u. a. Ziel, Antrieb, Widerstand, Energie, Team, Landkarte, Grundeinstellung, Gefahr, Gangschaltung, Lernen, Wie, Veränderung, Belohnung, Neue Ziele. Abschließend wurden individuelle Erfolgsstrategien entwickelt.



**Abbildung 3.5:** Die Coaching-Methode MetaCards aus dem Programm „Credit Points“

### 3.4 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse

Die Kompetenzberatungen in Verbindung mit dem Bewerbungstraining wurden von den Teilnehmenden sehr gut angenommen. Die Teilnehmenden nahmen engagiert an den Gruppen- sowie Einzelterminen teil und empfanden die Inhalte als sehr bereichernd. Je nach persönlicher Präferenz nutzten die Teilnehmenden neben den Präsenzveranstaltungen zusätzlich die Online-Beratung und des Telefon-Coaching.

***Ich habe mich selbst besser kennengelernt und weiß jetzt, was ich wirklich kann und will“***

– war ein Ergebnis, das auf alle Teilnehmenden zutraf.

Die Inhalte der Bewerbungstrainings und die professionelle Erstellung der Bewerbungsunterlagen war für die meisten Teilnehmenden das Hauptanliegen. In Kombination mit der Kompetenzberatung und Zielfindung entstanden für mehrere Teilnehmende neue Perspektiven. Dies ermöglichte den Teilnehmenden, sich auf ihr Ziel zu fokussieren und eine zielführende Bewerbungsstrategie zu entwickeln. Andere Teilneh-

mende wurden aufgrund der Kompetenzberatung in ihrem Selbstwert gestärkt, was ihnen erlaubte, bislang verdeckte Talente und Ideen zu betrachten um neue Optionen zu entwickeln. Dies hat beispielsweise eine Teilnehmende dazu bewogen, ihre didaktischen Fähigkeiten und Leidenschaft für die Wissensvermittlung zu nutzen und eine Lehrerqualifizierung für MINT-Fächer anzustreben.

So erkannte beispielsweise ein anderer Teilnehmender, dass das Leben in der Großstadt Berlin nicht das Richtige für ihn ist und er in einer ländlichen Region glücklicher wäre. Er bewarb sich gezielt in Süddeutschland, wo er noch während der Projektzeit eine Anstellung als Ingenieur antreten konnte. Alle Teilnehmenden haben zum Ende des Programms eine klare berufliche Orientierung bzw. eine Arbeitstelle oder einen Studienplatz bekommen. Dazu hat das Bewerbungstraining einen erheblichen Beitrag geleistet.

## 4 Digitale Bewerbungsmappen

### 4.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage

Im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden digitale Bewerbungsmappen entwickelt und mit dem Content Management System Wordpress umgesetzt. Das Ziel war dabei, die im Rahmen der Qualifizierung „Credit Points“ erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie die im Rahmen der Diagnose (u. a. Eignungsdiagnose und Kompetenzbilanzierung mit ProfilPASS) ermittelten Kompetenzen, die bisher in formellen, informellen und non-formalen Zusammenhängen erworben wurden, als Bildungs- und Erwerbsbiografien digital darzustellen.

Der Ausgangspunkt dabei war, dass papierbasierte Bewerbungen bereits heute gegenüber elektronischen Bewerbungen an Bedeutung verlieren. So zeigt beispielsweise die Studienreihe „Recruiting Trends“, dass elektronische Medien als Instrumente der Personalbeschaffung einen immer wichtigeren Platz annehmen (vgl. Weitzel et al., 2014). Die aktuelle Studie „Recruiting Trends 2014“ verdeutlicht dabei die Bedeutung von sozialen Medien in der Personalbeschaffung: Für Stellenausschreibungen wird in Deutschland häufig das soziale Karrierenetzwerk Xing aber auch der Microblogging-Dienst Twitter verwendet. In sozialen Medien findet auch die aktive Suche nach Kandidaten, sogenanntes Active Sourcing, statt, bei dem potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen persönlichen Kontakt mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern aufbauen. Active Sourcing wird in sozialen Medien als Instrument der Talentesuche, sogenanntes Talentscouting, verwendet. Die Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten in sozialen Medien hat das Ziel, die Talente bereits während der Rekrutierungsphase zu binden. Diese und weitere Anwendungsszenarien im Bereich der Rekrutierung und Personalbeschaffung in sozialen Medien verdeutlichen eine immer wichtigere Rolle der professionell gestalteten Profile, in der sich Personen mit ihren besonderen Kompetenzen als Bewerberinnen und Bewerber darstellen. Laut des Kelly Workforce Index 2013 werden insbesondere potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit technischem Hintergrund, vor allem auch Ingenieurinnen und Ingenieure, gerne über soziale Medien angesprochen. Somit gehören die Teilnehmenden im Programm „Credit Points“ genau zu dem Personenkreis, der verstärkt über soziale Medien im Rahmen der Re-

krutierung von Fachkräften angesprochen wird (vgl. Buchem und Würz, 2014).

Ergebnisse empirischer Studien zeigen auch, dass den größten Anteil im Bewerbungseingang die elektronischen Formularbewerbungen bilden und nur 1,9 Prozent der befragten Unternehmen eine Präferenz für die papierbasierte Bewerbungsmappe äußern (vgl. Weitzel et al., 2014). Vor diesem Hintergrund spielte in der Qualifizierung „Credit Points“ die Anfertigung von digitalen Bewerbungsmappen eine wichtige Rolle in der Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess.

Weitere Erkenntnisse aus der Forschung sind, dass – trotz des Fachkräftemangels – zugewanderte Studienabsolventinnen und Studienansolventen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen bzw. den sogenannten MINT-Mangelberufen nur geringfügig weniger Bewerbungen schreiben als zugewanderte Absolventinnen und Absolventen anderer Fachrichtungen (vgl. Hanganu und Heß, 2013). Dies bedeutet, dass die Mehrheit der zugewanderten Studienabsolventinnen und Studienansolventen mit Abschlüssen in MINT-Bereichen zwischen 20 und 50 Bewerbungen schreiben müssen, um eine geeignete Stelle zu finden. Vor diesem Hintergrund hatten die digitalen Bewerbungsmappen im Programm „Credit Points“ zum Ziel, eine Möglichkeit zu schaffen, sich positiv als Bewerberin bzw. Bewerber für den Prozess der Rekrutierung und Bewerbung hervorzugeben.

Der Prozess der Erstellung von digitalen Bewerbungsmappen wurde mit dem Aufbau von Online-Reputationen, vor allem in Bezug auf die Profilbildung und Vernetzung in sozialen Karrierenetzwerken, u. a. Xing und LinkedIn, gekoppelt. Hierzu wurde eine Methode zur Ausbildung von kritischen Medienkompetenzen nach der KoReTTALaV-Methode eingesetzt. Diese Methode wurde im FrauenComputerZentrum-Berlin e. V. (FCZB) im Projekt „Perspektive 2.0 – Beruflich einsteigen mit kritischen Medienkompetenzen“ erarbeitet und erprobt. Im Rahmen einer Kooperation der Projekte „Perspektive 2.0“ und „Credit Points“ wurde dann diese Methode an die Bedarfe der Zielgruppe von „Credit Points“ angepasst und in Form von einem Wahlmodul zu Medienkompetenzen mit dem Schwerpunkt „Online Reputation“ umgesetzt. Das Ziel des Wahlmoduls „Medienkompetenz“

war es, die Teilnehmenden individuell dabei zu unterstützen, soziale Medien für einen strategischen Aufbau der professionellen Online-Reputation zu nutzen. Dabei besteht Online-Reputation in der symbolischen Repräsentation von Kompetenzen, beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen in sozialen Medien sowie im Aufbau eines (beruflichen) Kontaktnetzwerks und kann damit als Teil des Reputationsmanagements betrachtet werden (vgl. Buchem und Würz, 2014).

In Folgenden stellen wir die Methoden und die Komponenten von digitalen Bewerbungsmappen, wie sie in der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ umgesetzt wurden, vor.

#### 4.2 Methoden, Bestandteile und eingesetzte Instrumente

Digitale Bewerbungsmappen wurden im Content Management System Wordpress für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer umgesetzt. Hierzu wurden Wordpress Seiten auf der Projektseite für die einzelnen Personen im Bereich „Bewerbungsmappen“ angelegt: <http://creditpoints.beuth-hochschule.de/teilnehmer-bewerbungs-portfolios>

Dabei wurde für jede Seite ein passwortgeschützter Zugang definiert. Die Teilnehmenden selbst konnten entscheiden, wem sie den Zugang zu der eigenen digitalen Bewerbungsmappe geben. In der Darstellung auf der Projektseite wurden die digitalen Bewerbungsmappen in aktive und inaktive unterteilt. Für die Teilnehmenden, die sich bereits erfolgreich beworben haben, wurden die digitalen Bewerbungsmappen der Kategorie „inaktiv“ zugeordnet. Eine Deaktivierung der digitalen Bewerbungsmappe hat einen entscheidenden Vorteil gegenüber einer kompletten Löschung – die Bewerbungsmappe konnte je nach Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt aktiviert und weiter bearbeitet werden.

Digitale Bewerbungsmappen wurden nach einem schlichten Layout mit Anordnung von fünf zentralen Bestandteilen einer digitalen Bewerbungsmappe entwickelt:

- Das Initiativanschreiben in Form einer Kurzvorstellung der Person.
- Das Profilbild als aussagekräftiges Bewerbungsbild,
- Die digitalisierten Bewerbungsunterlagen, u. a. Anschreiben, Lebenslauf, Diplommurkunde, Zeugnisse, Sprachzertifikate, Referenzen, Publikationslisten.
- Digitale Bewerbungsvideos mit eingebliedeten Stationen aus dem Lebenslauf.
- Digitale Kompetenzabzeichen (Badges) als Auszeichnungen von besonderen Kompetenzen.

Einige Bestandteile der digitalen Bewerbungsmappen wurden von den Teilnehmenden selbstständig aus den bestehenden Ressourcen ausgewählt (z. B. Profilbilder). Andere Bestandteile wie Bewerbungsunterlagen, u. a. Lebenslauf und Zeugnisse, wurden digitalisiert und als PDF Dateien in der jeweiligen digitalen Bewerbungsmappe hinterlegt. Weitere Bestandteile, z. B. Bewerbungsvideos und Kompetenzabzeichen (Open Badges) wurden speziell für die digitalen Bewerbungsmappen im Projekt „Credit Points“ erstellt.

Die digitalen Bewerbungsmappen wurden in einem passwortgeschützten Bereich der „Credit Points“ Projektwebseite angelegt. Jeder Teilnehmende erhielt im Bereich „Bewerbungsmappen“ eine eigene passwortgeschützte Webseite, d. h. nur die/der Teilnehmende und die Betreuenden hatten Zugriff auf die digitalen Daten. Für das Design der Webseiten wurde eine eigene HTML5-Struktur und ein eigenes CSS3-Layout entworfen. Die HTML5 Struktur wurde als Grundgerüst über den Wordpress Editor in jede Seite eingefügt. Die digitalen Bewerbungsunterlagen und die digitalen Kompetenzabzeichen (Badges) wurden über die Medienbibliothek von Wordpress auf der Webseite eingebunden, wobei hier jede Datei manuell mit den jeweiligen Hyperlinks für Lebenslauf, Zeugnisse, Badges u. ä. verknüpft wurde. Das Einbinden von Videos erfolgte analog, wobei hier noch keine vollständige Unterstützung aller Internetbrowser möglich war. Die Abbildung 4.1 stellt das musterhafte CSS3-Layout einer digitalen Bewerbungsmappe aus der Qualifizierung „Credit Points“ dar.

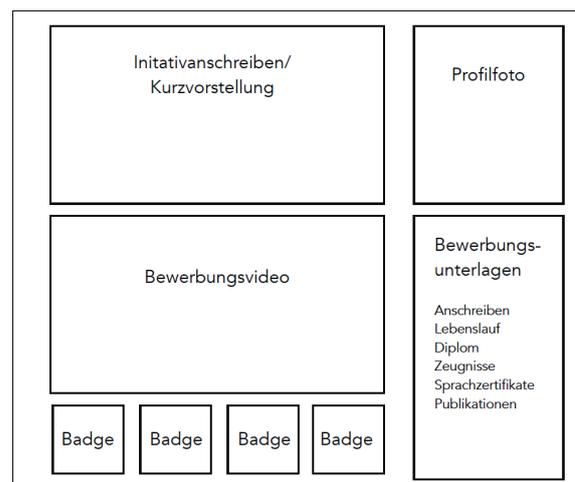


Abbildung 4.1: Das Layout einer digitalen Bewerbungsmappe

**Bewerbungsbild:** Hier wurde darauf geachtet, dass das Bewerbungsbild kein Pflichtbestandteil einer Bewerbungsmappe sein muss (vgl. Antidiskriminierungsgesetzes, AGG). Die meisten Teilnehmerinnen und Teil-

nehmer haben sich für ein Profilbild entscheiden. In vielen Fällen wurden neue Bewerbungsfotos gemacht und gemeinsam mit der betreuenden Projektmitarbeiterin das passende und aussagekräftige Bewerbungsbild für die digitale Bewerbungsmappe ausgesucht.

**Bewerbungsunterlagen:** Die Qualifikationen, Kompetenzen und Stärken der Teilnehmenden an der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ wurden in Form von digitalen Bewerbungsdokumenten hinterlegt. Die digitalisierten Bewerbungsunterlagen umfassten u. a. Anschreiben, Lebensläufe, Zeugnisse, Zertifikate, Referenzen.

**Bewerbungsvideos:** Neben den Bewerbungsunterlagen wurden auch professionelle Bewerbungsvideos für die Teilnehmenden erstellt. Die Bewerbungsvideos wurden an der Beuth Hochschule für Technik Berlin aufgenommen. Für die Aufnahmen wurden folgende Gegenstände/Materialien verwendet:

- Insgesamt 5 Lampen mit Stativ für die Ausleuchtung: Es wurden zwei Baustrahler mit Stativ verwendet sowie drei große LED Beleuchtungsstrahler mit Stativ,
- Eine Videokamera: Die Kamera wurde vom Fernstudieninstitut bereitgestellt. Die Kamera ist Akkubetrieben und die Daten können über einen USB Anschluss von der Kamera auf einen Laptop übertragen werden, ohne weitere benötigte Software,
- Ein „Green Screen“ Stoff für den Hintergrund in der Größe 3 m x 3 m. Die Aufnahmen wurde mit Hilfe eines Green-Screen-Hintergrunds durchgeführt, damit in der Nachbearbeitung der Hintergrund austauschbar ist.
- Eine externe Festplatte, um die Rohdateien der Kamera zu speichern,
- 4 Verlängerungskabel für Strom,
- Klammern für die Befestigung des Stoffs „Green Screen“, Leiter, (Gaffa-)Klebeband für das Abspannen des Stoffes und der Positionsmarker (Bildausschnitt als Orientierung für die Teilnehmenden), Bügeleisen, Texte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer großformatig ausgedruckt (mindestens A3)
- Getränke für die Teilnehmenden.

Bei der Erstellung der Bewerbungsvideos wurde der Green-Screen-Stoff mit Hilfe von Klammern an einer Leiste der Deckenplatten vorsichtig befestigt. Mittig zum Green Screen wurde in mindestens 3 Meter Entfernung die Kamera positioniert. Die zwei Baustrahler wurden genutzt, um von links und rechts den Green Screen auszuleuchten. Sie strahlen den Green Screen im 45° Winkel an. Die drei LED Strahler wurden als Höhenlicht, Fülllicht und Schlüssellicht verwendet (3-Punkt-Beleuchtung), um die Teilnehmende oder den

Teilnehmenden optimal auszuleuchten. Da die Kamera keine Zebrafunktion hat, musste die Beleuchtung mit Hilfe einer Testperson überprüft werden. Erst dann wurden die Markierungen auf dem Boden vorgenommen. Hier wurde der mögliche Bewegungsrahmen, der Mittelpunkt, die äußerste linke und äußerste rechte Position mit Gaffaklebeband auf dem Boden markiert. Dabei ist es wichtig, dass die Person soweit vom Green Screen entfernt steht, dass sie keinen Schatten wirft. Der jeweilige Text der Teilnehmenden oder des Teilnehmenden wurde am Stativ der Kamera befestigt. Hier wird empfohlen, besser für jeden Teilnehmenden eine Präsentation des Textes zu erstellen, welche dann mit Hilfe eines Beamers ähnlich einem Teleprompter fungieren könnte. Die Texte wurden danach in so genannten Takes aufgeteilt, d. h. der gesamte Text eines Teilnehmenden wurde in 5–8 Abschnitten aufgenommen. So konnten die Teilnehmenden die einzelnen Abschnitte zunächst üben. Die einzelnen Abschnitte wurden mehrmals aufgenommen, um die Aufnahme zu verbessern. Die Aufnahmen wurden pro Teilnehmenden innerhalb von maximal 2 STD durchgeführt. Abbildung 4.2 stellt die Anordnung der verschiedenen Elemente im Raum dar, welche verwendet wurden, um die Bewerbungsvideos der Teilnehmenden zu erstellen.

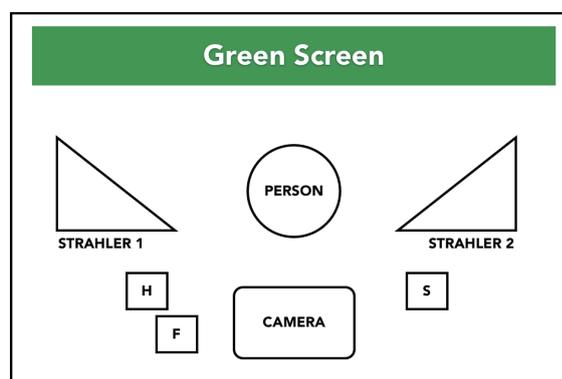


Abbildung 4.2: Das Set-up für die Aufzeichnungen der Bewerbungsvideos

Die Kamera speicherte die Dateien im MTS Format. Die entstandenen Rohdaten wurden daher zunächst umgewandelt. Für diesen Schritt wurde Windows Movie Maker als Software verwendet. Zunächst wurden die einzelnen Abschnitte vorsortiert und dann die beste Aufnahme pro Abschnitt ausgewählt. Zum Betrachten der MTS Dateien wurde der Media Player VLC verwendet. Die einzelnen Rohdaten wurden im Windows Movie Maker geöffnet. Mit Hilfe der Software war es möglich, grobe Schnitte vorzunehmen, um den genauen Start und Endpunkt eines so genannten Assets festzulegen. Hierfür wurde meistens die Funktion Bearbeiten/Teilen verwendet. Damit konnten fehlerhafte Abschnitte ausgeschnitten und herausgelöscht werden. Nach der Vorsortierung wurden die 5–8 Rohdaten-Assets mit

Hilfe einer Software für Videoeffekte aneinandergesetzt. Hierbei wurde der Green Screen in einen weißen Hintergrund umgewandelt. Nach dem Feinschnitt der einzelnen Assets mit Überblendungen wurden zusätzliche Informationen zu den Teilnehmenden als Texteinblendungen eingefügt. Die Videos wurden nach der Fertigstellung in 3 Formate exportiert, auf einer DVD für die Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und nach einer Besprechung mit den Teilnehmenden in digitale Bewerbungsmappen in Wordpress eingefügt.

**Digitale Kompetenzabzeichen:** Digitale Kompetenzabzeichen (sog. Open Badges) wurden eingesetzt, um besondere Kompetenzen der Teilnehmenden zu dokumentieren und zu visualisieren. Hierzu wurden Open Badges als offener technischer Standard von Mozilla eingesetzt, um die Vergabe und Abbildung von Badges über verschiedene technische Systeme hinaus zu ermöglichen. So ist es den Teilnehmenden möglich mit Hilfe von Open Badges die im Rahmen der Qualifizierung „Credit Points“ erhaltenen Kompetenzabzeichen in einer eigenen, digitalen Sammlung, dem so genannten Badge Backpack, eigenständig zu verwalten und in verschiedenen digitalen Medien anzuzeigen, u. a. in digitalen Bewerbungsmappen in WordPress, in sozialen Karrierenetzwerken, u. a. LinkedIn. Jedes digitale Kompetenzabzeichen besteht dabei aus einem Bild, welches die jeweilige Kompetenz visualisiert und einer Kompetenzbeschreibung, welche genau angibt, worin die jeweilige Kompetenz besteht. Abbildung 4.3 zeigt ein Beispiel für ein Badge-Bild und eine Badge-Kompetenzbeschreibung.



Abbildung 4.3: Digitales Kompetenzabzeichen mit Bild und Beschreibung

Mit Hilfe der HTML5 Struktur konnten einzelne so genannte TAGs namentlich für die Badges definiert werden. Diese konnten dann in CSS3 über den Design Editor von Wordpress unabhängig vom restlichen Layout der Webseite neu gestaltet werden. Diese Arbeit wurde im

Rahmen der Ergänzungsqualifizierung manuell durchgeführt. Möglich wäre jedoch im Anschluss auch Badges in ein so genanntes Seitentemplate für Wordpress zu integrieren, um die Wiederverwendbarkeit zu garantieren. Solche Seitentemplates lassen sich auch als Teil eines Wordpress Plugins definieren, die dann in unterschiedlichen Wordpress Instanzen installiert werden können.

### 4.3 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse

Die Teilnehmenden an der Qualifizierung „Credit Points“ haben ihre digitale Bewerbungsmappen mit Hilfe des Projektteams sowie der Dozentinnen, d. h. der Sprachdozentin, der Bewerbungscoach und der Dozentin für Medienkompetenzen, erstellt. Dabei wurden die Teilnehmenden in verschiedenen Phasen der Erstellung von den einzelnen Bestandteilen der digitalen Bewerbungsmappen individuell unterstützt. So wurden beispielsweise für die Videoaufzeichnungen zunächst Texte mit der Hilfe der Sprachdozentin angefertigt und geübt, so dass die Vorstellung als Bewerberinnen und Bewerber in den Bewerbungsvideos möglichst mühelos stattfinden konnte. An der Erstellung von digitalen Kompetenzabzeichen wurden alle Dozentinnen beteiligt, so dass die Beschreibung der individuellen Kompetenzen mit Hilfe von Badges in Abstimmung aller Beteiligten verlief. Als Ergebnis sind insgesamt 18 digitale Bewerbungsmappen mit digitalen Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsvideos und digitalen Kompetenzabzeichen (Badges) entstanden. Diese wurden von den Teilnehmenden im Bewerbungsprozess eingesetzt. Durch den passwortgeschützten Zugang konnte jeder Teilnehmende selbst entscheiden, wer den Zugang zu der digitalen Bewerbungsmappe erhält. Abbildung 4.4 stellt einige Beispiele für digitale Bewerbungsmappen vor. Im folgenden Kapitel stellen wir das Konzept und die Beispiele von digitalen Kompetenzabzeichen (Open Badges) genauer dar.



Abbildung 4.4: Einbindung von Badges innerhalb einer digitalen Bewerbungsmappe

## 5 Digitale Kompetenzabzeichen

Der folgenden Abschnitt stellt das Konzept, den Entwicklungsprozess und den Einsatz von digitalen Kompetenzabzeichen (Badges) im Rahmen der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ vor.

### 5.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage

Digitale Kompetenzabzeichen (engl. Badges) werden erst seit wenigen Jahren als Elemente von Online-Umgebungen eingesetzt, um Kompetenzen, Lernleistungen und Lernerfolge von Lernenden anerkennen und auszuzeichnen (vgl. Buchem, 2014). Dabei wurden im Projekt „Credit Points“ digitale Kompetenzabzeichen auf der Basis eines offenen Standards – Mozilla Open Badges – erstellt, um einen Austausch von Badges zwischen den verschiedenen digitalen Systemen zu ermöglichen. Im Gegensatz zu Badges, welche nur in einer bestimmten Online-Umgebung eingesetzt werden, z. B. um die Lernende zum Lernen zu motivieren, ist das Ziel von Mozilla Open Badges, Leistungen und Kompetenzen, die in einem Kontext erworben wurden, in einem anderen Kontext kommunizieren bzw. darstellen zu können. So können perspektivisch mit Open Badges Lernleistungen und Kompetenzen aus einem informellen Lernkontext (z. B. ehrenamtliche Arbeit) in einen Arbeitskontext (z. B. Bewerbung) übertragen werden. Hierzu ermöglicht der offener Standard von Mozilla eine flexible Handhabung von digitalen Kompetenzabzeichen in verschiedenen technischen Systemen, z. B. in einem Lernmanagementsystem an einer Hochschule und in einem sozialen Karrierenetzwerk wie LinkedIn. Im Vergleich zu Badges, die als Spielelemente eingesetzt werden und dem Bereich „Gamification“ zuzuordnen sind (vgl. Deterding et al., 2011), wurde mit dem Einsatz von Open Badges im Projekt „Credit Points“ die Beschreibung und Visualisierung von Kompetenzen, Erfolgen und Leistungen angestrebt (vgl. Buchem und Sennewald, 2014).

Die Folgenden vier beispielhaften Szenarien zum Einsatz von digitalen Kompetenzabzeichen (Badges) verdeutlichen die flexible Nutzung von diesen digitalen Instrumenten der Kompetenzdokumentierung in verschiedenen Lehr-Lern-Kontexten (vgl. Buchem und Sennewald, 2014):

- Badges können als Elemente von digitalen Bewerbungsmappen zur Anerkennung von individuellen Kompetenzen im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden.
- Badges können als Elemente eines Lernmanagementsystems, z. B. Moodle, zur Anerkennung von erbrachten Studienleistungen eingesetzt werden.

- Badges können als Elemente von Bewerbungsmappen in klassische Zertifikate und Zeugnisse integriert werden.
- Badges können als Feedback-Instrumente in Online Lernumgebungen eingesetzt werden, um Rückmeldungen zu erbrachten Leistungen zu geben.

In der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ wurden mit Badges individuelle Kompetenzen der Teilnehmenden ausgezeichnet. Diese Kompetenzen werden selten als eigenständige Ergebnisse von Qualifizierungsprozessen dokumentiert. Mit digitalen Kompetenzabzeichen war es möglich die formellen Beschreibungen von erworbenen Qualifikationen um individuelle Kompetenzbeschreibungen zu ergänzen und diese flexibel in verschiedenen Online-Umgebungen für Bewerbungszwecke einzusetzen.

### 5.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente

Die digitalen Kompetenzabzeichen im Projekt „Credit Points“ wurden in Anlehnung an die Spezifikation der Mozilla Open Badges Klasse konzipiert. Innerhalb dieser Definition besteht eine digitale Auszeichnung (Open Badge) aus folgenden Komponenten:

- Eine graphische Repräsentation (oder auch: badge image).
- Einem Namen (oder auch: badge title).
- Einer Beschreibung (oder auch: badge description)
- Einem Verleiher (badge issuer).
- Einem Kriterium, zum erhalten des Badges (criteria)
- Sowie einem „Beweis“ (evidence – meistens eine URL, die auf ein Zertifikat, einen bestandenen Online-Test oder die Tätigkeit in irgendeiner Form verweist, die es dem der Empfängerin/dem Empfänger ermöglicht haben, die Auszeichnung zu erlangen).
- Einer Empfängerin/einem Empfänger der Auszeichnung (badge earner).

Für die graphische Repräsentation der Badges wurde eine Illustrationssoftware auf Vektorbasis verwendet (vgl. Kapitel 8). Anhand einer Mastervorlage und in Absprache mit den Dozentinnen wurden insgesamt 52 Badges für verschiedene Kompetenzen definiert. Auf den graphischen Repräsentationen wurde ebenso der Titel des jeweiligen Badges festgehalten. Diese Badge-Bilder wurden innerhalb des Lernmana-

gement Systems Moodle als so genannte Auszeichnungen angelegt. Diese Auszeichnungen konnten von jedem Lehrenden für den erstellten Kurs in Moodle unter dem Menüpunkt „Kursadministration“ angelegt werden. Das Lernmanagementsystem Moodle wurde im Rahmen der Qualifizierung „Credit Points“ als ein hochschulweites Online-System der Beuth Hochschule für die meisten Module innerhalb der Qualifizierung verwendet. Dabei wurden folgende Werte für Badges in Moodle hinterlegt:

- Badge image: die erstellten Bilder in internetfähiger Auflösung.
- Badge title: der Titel des Badges wurde mit der Stufe zusammen als Titel in Moodle eingetragen.
- Badge description: Die Beschreibungen der einzelnen Badges wurden von den Dozentinnen allgemeingültig erstellt und in Moodle eingetragen.
- Badge issuer: der Verleiher der Badges ist bei allen angelegten und verliehenen Badges „Credit Points Project“.
- Criteria: In Moodle gibt es die Möglichkeit, Auszeichnungen auf unterschiedliche Weise zu verleihen. Innerhalb des Projektes wurde jedoch für alle Badges die Option „manuelles Verleihen durch den Dozenten“ angewählt.

Credit Points: Verwaltung  
Anzahl der verfügbaren Auszeichnungen: 61  
Auszeichnung anlegen  
Seite: 1 2 (Weiter)

Name	Status	Kriterien	Empfänger/innen	Aktionen
B2 Deutsch	Für andere verfügbar	Verleihen durch EINS DER:Dozent/in ohne Editortrecht, Dozenten_Studierende, Dozent/innen	5	🔍 🗑️ 🔄
B2 Gesundheitsberatung	Für andere verfügbar	Verleihen durch EINS DER:Dozent/in ohne Editortrecht, Dozenten_Studierende, Dozent/innen	1	🔍 🗑️ 🔄
C1 Deutsch	Für andere verfügbar	Verleihen durch EINS DER:Dozent/in ohne Editortrecht, Dozenten_Studierende, Dozent/innen	9	🔍 🗑️ 🔄
C1 Interkulturelle Kompetenz	Für andere verfügbar	Verleihen durch EINS DER:Dozenten_Studierende, Dozent/innen	4	🔍 🗑️ 🔄
C1 IT-Kompetenz	Für andere verfügbar	Verleihen durch EINS DER:Dozenten_Studierende, Dozent/innen	2	🔍 🗑️ 🔄

Abbildung 5.1: Ausschnitt aus der Lernplattform Moodle mit den hinterlegten Auszeichnungen (Badges)

Die Teilnehmenden waren als Mitglieder des „Credit Points“ Kurses im Moodle der Beuth Hochschule für Technik Berlin registriert und erhielten ihre Badges nach der Freigabe durch die Lehrenden. Hier können unter jedem angelegten Badge einzelne Empfängerinnen oder Empfänger (so genannte Badge Earner) ausgewählt und die Badges manuell verliehen werden. Die Teilnehmenden konnten dann in ihren Profilen in Moodle unter Startseite/Mein Profil/Auszeichnungen alle erworbenen Badges ansehen. Von dort aus konnte jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer die einzelnen Badges in die eigene digitale Badge-Sammlung (so genannter Badge Backpack) exportieren. Aus der

digitalen Badge-Sammlung wiederum konnten die Badges in weiteren Online-Umgebungen angezeigt werden, z. B. in sozialen Medien.

Mit der Verwendung des Backpacks wurde sichergestellt, dass die Teilnehmenden ihre digitalen Kompetenzabzeichen nach Beendigung der Qualifizierung mitnehmen und selbstständig weiter einsetzen können.

Unter Startseite/Mein Profil/Auszeichnungen konnten die Teilnehmenden ihren eigenen Mozilla Open Badges Backpack Account mit Moodle verknüpfen. Das Mozilla Open Badges Backpack: <https://backpack.openbadges.org/> ist ein Dienst von Mozilla, der es ermöglicht, Open Badges von verschiedenen Verleihern (z. B. dem Lernmanagementsystem Moodle) zentral in einem eigenen Konto zu sammeln. Das Anlegen eines solchen Kontos, die Verknüpfung des Kontos mit Moodle und weiteren Informationen hierzu wurden den Teilnehmenden während eines Workshops gegeben.

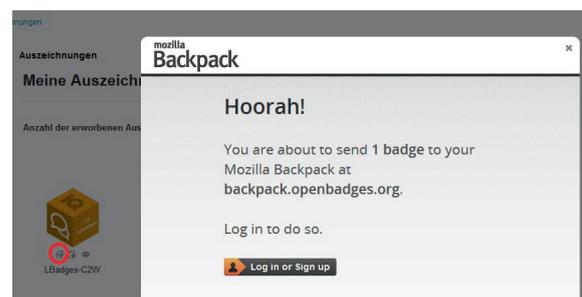


Abbildung 5.2: Export von Badges in die eigene digitale Sammlung (Backpack)

Um Badges vom Mozilla Backpack nach Moodle zu importieren, müssen die Badges in einer öffentlichen Sammlung im Mozilla Backpack hinterlegt sein (vgl. Abbildung 5.3).

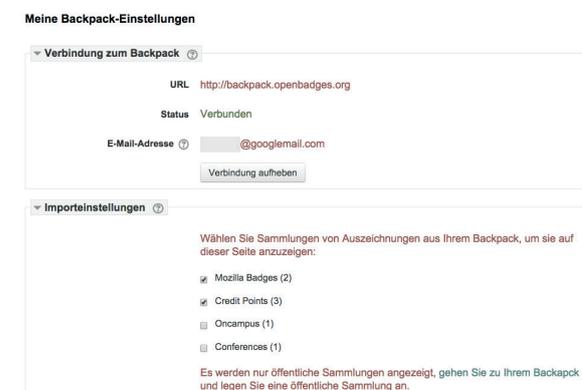


Abbildung 5.3: Beispiel eines Backpacks in Moodle mit öffentlichen Sammlungen

Eine wichtige Komponente jeder digitalen Kompetenzauszeichnung war die Kompetenzbeschreibung in Form eines Einzelzertifikats (PDF-Datei). Die Kompetenzbeschreibung erfüllte die Anforderung eines Beweises für digitale Kompetenzabzeichen, des so genannten evidence-Kriteriums. Dies bedeutet, dass jedes digitale Kompetenzabzeichen mit einem Nachweis für die aus dem Badge-Bild dargestellte Kompetenz verknüpft wurde. Innerhalb von Kompetenzbeschreibungen wurden die digitalen Kompetenzabzeichen noch einmal personalisiert beschrieben.

Diese Einzelzertifikate wurden in den digitalen Bewerbungsmappen als Verknüpfung hinter die Badges gelegt. Hierfür mussten die Zertifikate als PDFs in der Medienbibliothek von Wordpress hochgeladen werden und dann der Datei-Link manuell hinter jedem Badgebild in der jeweiligen Bewerbungsmappe des Teilnehmenden eingefügt werden. Abbildung 5.4 stellte ein in der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ verwendetes Muster für die Kompetenzbeschreibungen.



## KOMPETENZBESCHREIBUNG

Frau ANNA MUSTERFRAU

geboren am 01. Januar 1983 in Musterstadt,

hat im Rahmen des Programms

**CREDITPOINTS für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen**

folgendes Kompetenzabzeichen (Badge) erworben:

**Badge Name:** C1 Sprechen

**Badge Beschreibung:** Frau Musterfrau kann sich spontan und fließend auf Deutsch verständigen, so dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie versteht Muttersprachler gut. Sie kann sich aktiv an einer Diskussion beteiligen und ihre Ansichten begründen. Sie verfügt über ein breites Spektrum an Redemitteln und macht keine Fehler, die zu Missverständnissen führen. Ihre Aussprache ist gut verständlich und mit Vorbereitung ist sie in der Lage, längere Vorträge zu Fachthemen zu halten.

**Badge Bild:**



Abbildung 5.4: Muster einer Kompetenzbeschreibung als Element von Open Badges

Zusätzlich konnten die Teilnehmenden ihre Badges aus ihrer digitalen Sammlung (Backpack) in ihren Online-Profilen und Webseiten anzeigen. Hierfür wurde für die Teilnehmenden eine Vorlage erstellt, damit sie das Format iframe als externes Medium einbinden konnten. Mit dem Format iframe kann ein SHARE-Hyperlink einer öffentlichen Sammlung aus dem Backpack kopiert werden. Die Verwendung des Mahara Open Badges Displayer Plugin war unter der Mahara Installation der Beuth Hochschule für Technik Berlin nicht möglich, da hier die Teilnehmenden nur ihre Email-Adresse der Beuth Hochschule für ihren Backpack verwenden konnten. Abbildung 5.5 stellt das Format IFRAME dar.

**Eingebetteter Code:**

```
<iframe src="https://backpack.openbadges.org/share/a1726c626afc474051bfb6ee4c3a0652/" style="border:0px #FFFFFF none;" scrolling="no" frameborder="1" marginheight="0px" marginwidth="0px" width="1000px" height="500px" ></iframe>
```

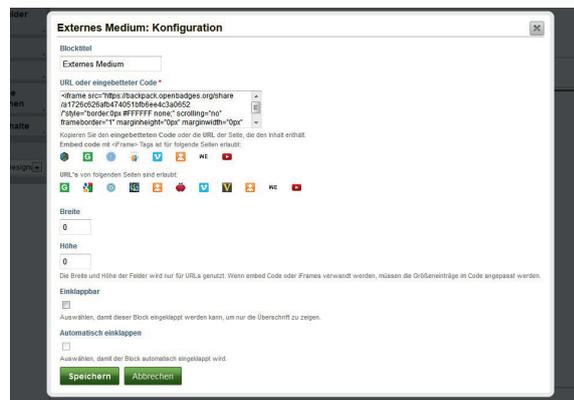


Abbildung 5.5: Darstellung von Badges mit Hilfe des Formats iframe

## 6 Badges für Sprachkompetenz Deutsch

### 6.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage

In Europa hat sich der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen als Instrument zum Lernen, Lehren und Beurteilen von Sprachen als nützliches Werkzeug etabliert. Im Unterschied zu vielen früheren Testmethoden, liegt – neben der Übertragbarkeit auf unterschiedliche Sprachen – der entscheidende Vorteil hier auf der Kompetenzorientierung anstelle der Defizitorientierung. Bei der Anwendung einer Fremdsprache ist es weniger von Interesse, was die Anwenderin oder der Anwender nicht kann, sondern was sie oder er kann. Da es auch das Ziel der Qualifizierung „Credit Points“ war, mit Hilfe der Badges die Kompetenzen der Teilnehmenden abzubilden, schien es sinnvoll, die Beschreibungen der Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen als Grundlage zu nehmen.

Der europäische Referenzrahmen verfolgt einen handlungsorientierten Ansatz, weil er Sprachanwenderinnen und Sprachanwender als sozial Handelnde betrachtet, die unter bestimmten Umständen kommunikative „Aufgaben“ bewältigen müssen. Der handlungsorientierte Ansatz berücksichtigt dabei kognitive und emotionale Dispositionen, welche Menschen befähigen als sozial Handelnde (soziale Akteure) zu agieren.

Bei der Abbildung der Kompetenzen bedient sich der europäische Referenzrahmen für Sprachen unterschiedlicher Niveaustufen, die beschreiben, was die Sprachanwenderinnen und Sprachanwender in der Fremdsprache tun können und wie gut sie es tun können. Folgende Niveaustufen kommen dabei als Referenz zum Einsatz:

<b>A</b>	elementare Sprachverwendung
<b>B</b>	selbstständige Sprachverwendung
<b>C</b>	kompetente Sprachverwendung

Diese Stufen werden dann nochmal in A1 (Breakthrough), A2 (Waystage), B1 (Threshold), B2 (Vantage), C1 (Effective Operational Proficiency), C2 (Mastery) unterteilt. Da der Fokus des Sprachcoachings in der Qualifizierung „Credit Point“ auf Sprache im Beruf gerichtet war (vgl. Buchem und Caiulo-Prahm, 2014),

spiegelt sich dieses auch in den Beschreibungstexten der Badges für die Sprachkompetenz wider. Die zu bewältigenden, kommunikativen Aufgaben orientierten sich an Anforderungen des beruflichen Kontextes.

### 6.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente

Das parallel zu den Fachmodulen laufende Sprachcoaching der Teilnehmenden in der Qualifizierung „Credit Point“ setzte sich aus verschiedenen Elementen zusammen. Dabei wurde der Ansatz des Blended Learnings verfolgt, in dem Online- und Präsenzphasen miteinander verbunden waren. Die folgenden Elemente sind für die Erstellung der Kompetenzbeschreibungen bezüglich der deutschen Sprache der einzelnen Teilnehmer besonders hervorzuheben:

- **E-Mail und Worddokumente:** Die Teilnehmenden schrieben ein Lerntagebuch, dessen Texte sie in Blogform auf ihrem internen Profil veröffentlichen konnten. Zuvor schickten sie die Texte als Worddokument an die Dozentin, die sie korrigiert und kommentiert zurücksendete. Viele Teilnehmende nutzten diesen Kanal auch um andere Texte, wie E-Mails, die Vorlage für den Text des Bewerbungsvideos, Bewerbungsanschreiben und Lebensläufe korrigieren zu lassen.
- **Skypetreffen:** Im Anschluss an die Korrektur der unterschiedlichen Texte fand ein Treffen auf Skype statt, bei dem die Fehler noch einmal durchgesprochen und erklärt wurden und die Teilnehmenden eventuell Grammatikübungen erhielten. Diese Skypetreffen wurden jedoch auch genutzt, um die Videopräsentation zu üben und sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten.
- **Präsenztutorium:** Hier wurde sehr stark an der Aussprache gearbeitet und berufsübergreifender Wortschatz eingeführt und geübt. Außerdem wurde das Tutorium zur Vor- und Nachbereitung der Bewerbungstrainings genutzt, um z. B. die Bewerbungsanschreiben zu formulieren oder Gesprächssituationen im Rollenspiel zu üben.

Anhand der verschiedenen Aktivitäten war es aus Dozentenperspektive möglich, einen individuellen Eindruck zu gewinnen, wie gut die Teilnehmenden mit der deutschen Sprache umgehen können. Dieser umfassende Eindruck war die Grundlage für die Beschreibung von Kompetenzen und die Verleihung der Badges für die Sprachkompetenz Deutsch. Die Badges

spiegeln also nicht nur die Prüfungsleistung eines Tages wider, sondern einen umfassenderes Bild der Deutschkompetenzen der Teilnehmenden innerhalb einer längeren Zeitspanne.

### 6.3 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse

Die Teilnehmenden empfanden das angebotene Sprachcoaching als sehr sinnvoll, weil es auf ihre individuellen Bedarfe einging. Außerdem schätzten sie den thematischen Fokus auf die Bewerbungs- und Arbeitssituation. In alltagspraktischen Kursen wird dieses in der Regel nur am Rande behandelt.

Da eine der Voraussetzungen zur Teilnahme an der Qualifizierung „Credit Points“ ein Deutschniveau von mindestens B2 war, waren alle Teilnehmenden von Anfang an in der Lage, fließend auf Deutsch zu kommunizieren. Bei einigen Teilnehmenden konnte jedoch in der Praxis lediglich das Niveau B1 festgestellt werden. Aus diesem Grund beschränken sich die Badges auf die Niveaustufen B1, B2 und C1. Viele haben im Laufe des Programms das nächst höhere Sprachniveau erreicht. Abbildung 6.1 stellen Beispiele für Sprachkompetenz-Badges dar, mit denen Sprachkompetenzen der Teilnehmenden ausgezeichnet wurden.

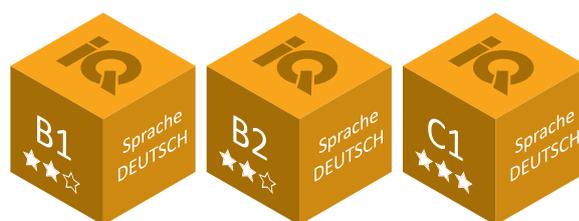


Abbildung 6.1: Sprachkompetenz-Badges als digitale Kompetenzabzeichen

Bei der Formulierung der Kompetenzbeschreibungen wurde immer die Perspektive eines möglichen Arbeitgebers bedacht. Für eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber ist es von geringerem Interesse, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber literarische Texte versteht. Für den Berufsalltag ist es wichtiger, ob jemand problemlos an einer Besprechung teilnehmen oder Kunden selbstständig betreuen kann. An diesen praxisorientierten Kriterien orientieren sich auch die Kompetenzbeschreibungen als Elemente von Sprachkompetenz-Badges. Dementsprechend wurden in den Kompetenzbeschreibungen zu Badges die Sprachkompetenzen in den Bereichen Sprechen, Schreiben und Verstehen beschrieben. Tabelle 6.1 gibt einen Überblick zu den einzelnen Niveaus.

Tabelle 6.1: Sprachniveaus des europäischen Referenzrahmens für Sprachen

<b>B1</b>	<p><b>selbstständige Sprachverwendung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Sprechen:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann ein einfaches Gespräch über vertraute Themen führen. Sie/Er kann sich ohne viel Stocken verständlich ausdrücken, obwohl sie/er deutliche Pausen macht, um die Äußerungen zu planen oder zu korrigieren. Sie/Er kann relativ flüssig eine unkomplizierte, aber zusammenhängende Beschreibung zu einem bekannten Thema geben. Kann Nachfragen aufgreifen, die aber eventuell zum Verständnis wiederholt werden müssen.</li> <li>▪ <b>Schreiben:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann über vertraute Themen einfache, zusammenhängende Texte schreiben. Sie/Er kann einfache Briefe und E-Mails schreiben.</li> <li>▪ <b>Verstehen:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann im Allgemeinen den Hauptpunkten von längeren Gesprächen folgen, die in seiner/ihrer Gegenwart geführt werden, sofern deutlich artikuliert und in der Standardsprache gesprochen wird. Sie/Er kann Teile von dem, was jemand gesagt hat wiederholen, um das gegenseitige Verständnis zu sichern.</li> </ul>
<b>B2</b>	<p><b>selbstständige Sprachverwendung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Sprechen:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann sich spontan und fließend auf Deutsch verständigen, so dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlerinnen und Muttersprachler ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie/Er versteht Muttersprachlerinnen und Muttersprachler gut. Sie/Er kann sich aktiv an einer Diskussion beteiligen und ihre/seine Ansichten begründen. Sie/Er verfügt über ein breites Spektrum an Redemitteln und macht keine Fehler, die zu Missverständnissen führen. Seine/Ihre Aussprache ist gut verständlich und mit Vorbereitung ist sie/er in der Lage, längere Vorträge zu Fachthemen zu halten.</li> <li>▪ <b>Schreiben:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann über eine Vielzahl von Themen klare und detaillierte Texte schreiben. Sie/Er kann in einem Bericht Informationen wiedergeben oder Argumente und Gegenargumente für oder gegen einen bestimmten Standpunkt darlegen. Sie/Er kann Briefe und E-Mails schreiben und darin die Bedeutung von Ereignissen und Erfahrungen deutlich machen.</li> <li>▪ <b>Verstehen:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann längere Redebeiträge und Vorträge verstehen und auch komplexer Argumentation folgen, wenn ihm/ihr das Thema einigermaßen vertraut ist. Sie/Er kann im Fernsehen die meisten Nachrichtensendungen und aktuellen Reportagen verstehen. Sie/Er kann Artikel und Berichte über Probleme der Gegenwart und aus seinem/ihrer Fachgebiet lesen und verstehen.</li> </ul>
<b>C1</b>	<p><b>kompetente Sprachverwendung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Sprechen:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann sich klar und fließend auf Deutsch ausdrücken, so dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie/Er versteht Muttersprachler problemlos. Sie/Er kann sich flexibel an einer Diskussion beteiligen und seine/ihre Ansichten präzise ausdrücken. Sie/Er verfügt über ein großes Repertoire von Diskursmitteln und kann ihre/seine Beiträge geschickt mit denen anderer Personen verbinden. Sie/Er hat eine gute Aussprache und kann, ohne sich Einschränkungen zu müssen, längere Vorträge zu Fachthemen halten.</li> <li>▪ <b>Schreiben:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann sich schriftlich klar und gut strukturiert ausdrücken und ihre/seine Ansicht ausführlich darstellen. Sie/Er kann in Briefen, Aufsätzen oder Berichten über komplexe Sachverhalte schreiben und die für sie/ihn wesentlichen Aspekte hervorheben. Sie/Er kann in ihren/seinen schriftlichen Texten den Stil wählen, der für die jeweiligen Leserinnen und Leser angemessen ist.</li> <li>▪ <b>Verstehen:</b> Die Empfängerin bzw. der Empfänger dieses Badges kann längeren Redebeiträgen folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt sind. Sie/Er kann lange, komplexe Sachtexte verstehen und Stilunterschiede wahrnehmen. Sie/Er kann Fachartikel und längere technische Anleitungen verstehen, auch wenn sie nicht in ihrem/seinem Fachgebiet liegen.</li> </ul>

## 7 Badges für kritische Medienkompetenzen

### 7.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage

Mit den Badges im Wahlmodul „kritische Medienkompetenzen – Online-Reputation“ wurden die durch eine strategische Nutzung von sozialen Medien sichtbaren, kritischen Medienkompetenzen der Teilnehmenden beschrieben. Das dem Wahlmodul zugrundeliegende Konzept wurde im Rahmen der Ergänzungsqualifikation „Credit Points“ sowie im Rahmen der Zielgruppenerprobung „Perspektive 2.0“ getestet (vgl. Buchem und Würz, 2014).

#### 7.1.1 Der Medienkompetenz-Begriff und das Reputationsmanagement-Modell

Im Zentrum von „kritische Medienkompetenzen – Online-Reputation“ standen die Orientierung in sozialen und beruflichen Netzwerken sowie der individuell begleitete Aufbau einer Online-Reputation. Durch das Abbilden von Kompetenzen, beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen in verschiedenen Social Media-Kanälen und dem Aufbau eines beruflichen Kontaktnetzes sollte den Teilnehmenden der adäquate Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Online-Reputation ist hierbei als Teil von Reputationsmanagement zu betrachten (vgl. Eisenegger und Imhof, 2007). Als Reputationsträgerinnen und Reputationsträger werden die Teilnehmenden hierbei von den Betrachtenden, wie etwa potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, aus drei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet. Aus der funktionalen Perspektive treten Aspekte wie Qualifikationen und Berufserfahrung sowie spezielle Fachkenntnisse ins Zentrum der Betrachtung. Die soziale und die expressive Perspektive nehmen die Art und Weise, wie sich eine Person in und durch ihre Nutzung von sozialen Netzwerken präsentiert, in den Fokus.

Entscheidend ist hierbei das Maß an Glaubwürdigkeit und Authentizität, das eine Person durch ihre Selbstpräsentation vermitteln kann.

Die Teilnehmenden an der Qualifizierung „Credit Points“ haben sich im Rahmen des Wahlmoduls zu kritischen Medienkompetenzen eine Online-Reputation geschaffen, indem sie ihre Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikation in und durch eine strategische Nutzung von sozialen Netzwerken sichtbar gemacht haben. Während dieses Prozesses, der eine intensive Auseinandersetzung sowohl mit Werkzeugen

wie auch mit der Handhabung und Wirkung dieser Werkzeuge im Hinblick auf eine Online-Reputation erforderte, erwarben die Teilnehmenden kritische Medienkompetenzen.

„Kritisch“ bedeutet in diesem Kontext, über die Entscheidungsfähigkeit zu verfügen, soziale Medien strategisch und reflektiert in Bezug auf eine erfolgreiche Bewerbung und damit einen adäquaten Berufseinstieg bzw. die Karriereentwicklung zu nutzen.

Der Medienkompetenzbegriff, der diesem Modul zugrunde gelegt wurde, orientiert sich an der Definition von Dieter Baacke (1997). Medienkompetenz kann nach Baacke in vier Dimensionen beschrieben werden: Medienkunde, Medienkritik, Mediennutzung und Mediengestaltung. Diese Dimensionen von Medienkompetenz wurden folgendermaßen umgesetzt:

#### ■ Wissen über relevante Medien und deren Bedienbarkeit (Medienkunde)

Die Teilnehmenden haben sich im Rahmen des Wahlmoduls zunächst einen Überblick über berufsrelevante soziale Medien und deren Handhabung verschafft. Die sozialen Medien umfassten den Microblogging-Dienst Twitter, die professionellen Netzwerke Xing und LinkedIn sowie die freie Software WordPress, die sich sehr gut zum Aufbau eines Weblogs und einer Bewerbungsmappe eignet. Diese sozialen Medien waren wegen ihrer sehr hohen Relevanz für das Feld von „Bewerbung, Berufseinstieg und Karriereentwicklung“ gewählt worden.

#### ■ rezeptive und interaktive Nutzung von ausgewählten sozialen Medien (Mediennutzung)

Die Teilnehmenden haben die verschiedenen sozialen Medien erkundet, indem sie Good-Practice-Profile identifiziert und analysiert haben. In einem zweiten Schritt haben sie dann damit begonnen, erste Kontakte zu knüpfen sowie Informationen im Netzwerk zu teilen, bzw. ihr Netzwerk mit neuen Informationen zu speisen.

#### ■ systematisches Reflektieren der Chancen und Risiken von sozialen Medien (Medienkritik)

Im Zuge der Erkundung der oben genannten Social Media-Kanäle haben die Teilnehmenden sich mit Themen wie Datenschutz und Urheberrecht auseinandergesetzt. Ob und wie sich eine Person in einem bestimmten sozialen Medium zeigt, was eine Per-

son von sich preisgibt, auch durch ihr Agieren in diesen Netzwerken, war darüber hinaus zentraler Gegenstand vor allem auch im Rahmen des individuellen Coachingprozesses.

▪  **kreativer und innovativer Umgang mit sozialen Medien zum Aufbau der Online-Reputation (Mediengestaltung)**

Eines der zentralen Ziele in „Kritische Medienkompetenzen – Online-Reputation“ war es, die Teilnehmenden darin zu fördern, einen aktiven und souveränen Umgang mit einem oder auch mehreren Social Media-Werkzeugen zu entwickeln. Dazu gehörte auch ein kreativer und gleichzeitig angemessener Umgang mit Bildmaterial und Sprache, um Onlineprofile mit Alleinstellungsmerkmalen aufbauen zu können.

**7.1.2 Der Referenzrahmen zur Beschreibung von Medienkompetenzen**

Die Umsetzung der oben beschriebenen Dimensionen von Medienkompetenz bildeten die Grundlage für die Entwicklung einer Kriterienliste zur Beschreibung der in diesem Prozess sichtbar gewordenen Medienkompetenzen der Teilnehmenden. Ein Referenzrahmen zur Bewertung von Medienkompetenzen stand nicht zur Verfügung. Deshalb haben wir auf der Grundlage des Medienkompetenzbegriffs von Baacke, dem Reputationsmanagementmodell von Eisenegger und Imhof und in Anlehnung an den europäischen Referenzrahmen für Sprachen einen solchen Referenzrahmen mit drei unterschiedlichen Niveaustufen entwickelt.

Dieser Referenzrahmen diente als Grundlage für die Vergabe der Badges und fokussierte auf die vier folgende Aspekte: Technikwissen, Rechtswissen, Profilbildung und Netzwerken. Diese vier Aspekte hatten sich als grundlegend für den Aufbau einer Online-Reputation erwiesen. Grundlegendes Wissen zu diesen vier Aspekten, die Fähigkeit dieses Wissen aktuell zu halten, zu reflektieren und weiterzuentwickeln sowie es angemessen umsetzen zu können, war entscheidend für die Qualität der digitalen Selbstpräsentation.

Die vier o. g. Aspekte beschreiben die nachfolgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:

**Technikwissen** umfasst:

- Sich einen Überblick über ein soziales Medium verschaffen.
- Sich einen Zugang zur Nutzung dieses Mediums anlegen.
- Dieses soziale Medium sowohl rezeptiv wie auch aktiv nutzen.

**Rechtswissen** umfasst:

- Grundlegende Kenntnisse zum Datenschutz: Wissen über das Recht an den eigenen Daten und die Möglichkeit, diese Daten z. B. über Datensparsamkeit sowie sorgfältig justierte Privatsphäre-Einstellungen zu schützen.
- Grundlegende Kenntnisse zum Urheberrecht: Kenntnis des deutschen Urheberrechts und der Konsequenzen, die dieses für die Verwendung von z. B. Fotografien und Zitaten in den sozialen Netzwerken hat.
- Kenntnis der Impressumspflicht. Die Fähigkeit zu entscheiden, in welchem Zusammenhang ein Impressum notwendig ist, dieses erstellen und an einem dafür geeigneten Ort platzieren zu können.
- Die Fähigkeit sich bezüglich rechtlicher Vorgaben und in Hinblick auf die Diskussionen zum Datenschutz auf dem Laufenden zu halten und das Verhalten in den sozialen Medien den Veränderungen anzupassen.

**Profilbildung** umfasst:

- Eine Entscheidung treffen zu können, welche Social Media sich durch welche Art von strategischer Nutzung am besten für die Selbstpräsentation eignen.
- Ein im Hinblick auf Authentizität und Gepflogenheiten des Berufsfeldes passendes Profilbild wird gefunden und in den gewählten sozialen Netzwerken hochgeladen.
- Profiltexpte in den sozialen Medien sind so geschrieben, dass Kompetenzen berufliche Erfahrungen, Qualifikationen adäquat abgebildet werden.
- Social Media werden aktiv und strategisch genutzt. Für das Berufsfeld wichtige Informationen werden geteilt, neues Informationen werden im Netzwerk veröffentlicht. Der Aktivitätsstil hilft die Kompetenzen einer Person hervorzuheben.
- Das Profil enthält Alleinstellungsmerkmale, wird aktualisiert und weiterentwickelt.

**Netzwerken** umfasst:

- Relevante Akteurinnen und Akteure aus dem eigenen Berufsfeld und anderen für die teilnehmenden interessanten Berufsfeldern können ermittelt werden.
- Kontaktaufbau in den sozialen Netzwerken. Kontakte werden angefragt. Auf Kontaktanfragen wird adäquat reagiert. Kontakte werden geschlossen.
- Die Gestaltung des eigenen Profils und der Aktivitätsstil in den sozialen Medien lädt zur Kontaktaufnahme ein.
- Es gelingt, das Kontaktenetz mit beruflich relevanten Kontakten sukzessive zu erweitern.

### 7.1.3 Niveaustufen innerhalb des Referenzrahmens

Den oben genannten Aspekten wurden jeweils drei Niveaustufen A, B, C zugeordnet. Diese Niveaustufen beschreiben:

- A – Eine elementare Nutzung von Social Media.
- B – Eine weitestgehend selbständige Nutzung von Social Media.
- C – Eine kompetente Nutzung von Social Media.

Entscheidend für die Zuordnung des Nutzungsverhaltens der Teilnehmenden zu einer dieser Niveaustufen

war die Wissenstiefe und der Wissensumfang zu den einzelnen o. g. Aspekten, sowie das Maß an Selbständigkeit, Aktivität und Kreativität, das sie beim Aufbau ihrer Online-Reputation zum Einsatz gebracht haben.

### 7.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente

Das Wahlmodul „Kritische Medienkompetenzen – Online-Reputation“ wurde als Blended-Learning-Format, das sich über 27 Wochen erstreckte, konzipiert. Längere Phasen des Onlinelernens wurden von drei Präsenztreffen flankiert. Als gemeinsamer Lernort stand ein Moodle-Kursraum zur Verfügung. Dort wurden soge-

**Tabelle 7.1:** Niveaustufen bei der Beschreibung von kritischen Medienkompetenzen

<b>A</b>	<p><b>Elementare Nutzung von Social Media</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soziale Medien werden mit Hilfe von Step-by-Step-Anleitungen – häufig eher rezeptiv – genutzt. <b>(Technikwissen)</b></li> <li>▪ Zu Datenschutz und Urheberrecht ist Grundlagenwissen vorhanden, das bei tutorieller Begleitung umgesetzt werden kann. <b>(Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Netzwerke, die über soziale Medien aufgebaut werden, sind eher klein - unter zwanzig Personen. Die betreffenden Personen sind den Teilnehmenden häufig persönlich bekannt. <b>(Netzwerken)</b></li> <li>▪ Neuerungen hinsichtlich Werkzeugen, Urheberrecht und Datenschutz werden durch konkrete Hinweise wahrgenommen und können tutoriell begleitet umgesetzt werden. <b>(Technikwissen und Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Onlineprofile haben häufig den Charakter einer digitalen Visitenkarte <b>(Profilbildung)</b></li> <li>▪ Tutoriell eng begleitet.</li> </ul>
<b>B</b>	<p><b>Selbstständige Nutzung von Social Media</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soziale Medien werden selbstständig erkundet. Zur Verfügung gestellte Anleitungen und Tutorials werden im Bedarfsfall genutzt. <b>(Technikwissen)</b></li> <li>▪ Erste Schritte zu einer aktiven Nutzung von sozialen Netzwerken sind vollzogen. Ein Trend zu einer aktiven Nutzung, z. B. Teilen von Information, Veröffentlichen von Information in einem sozialen Netzwerk ist erkennbar. <b>(Technikwissen, Profilbildung und Netzwerken)</b></li> <li>▪ Privatsphäreinstellungen werden eigenständig – zum Teil tutoriell begleitet – nach individuellen Bedürfnissen justiert. Die Vorgaben des deutschen Urheberrechts werden beachtet. <b>(Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Schwierigkeiten in der Handhabung von Werkzeugen und Fragen zu rechtlichen Bestimmungen werden angemessen und zielführend formuliert und kommuniziert. <b>(Technikwissen und Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Netzwerke, die über soziale Medien aufgebaut werden, werden Schritt-für-Schritt erweitert. Die betreffenden Personen sind den Teilnehmenden häufig persönlich bekannt, es gibt aber eine Tendenz, sich auch mit bis dato unbekanntem Personen online zu verbinden. Häufig gibt es mehr als zwanzig Kontakte in einem Netzwerk. <b>(Netzwerken)</b></li> <li>▪ Die Teilnehmenden sind in der Lage, sich über Neuerungen im Hinblick auf Werkzeuge, rechtliche Bestimmungen und politische Entwicklungen im Bereich des Datenschutzes auf dem Laufenden zu halten und diese – zum Teil tutoriell begleitet – umzusetzen. <b>(Technikwissen und Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Tutorielle Begleitung wird im Bedarfsfall angefragt und ist häufig initial notwendig.</li> </ul>
<b>C</b>	<p><b>Kompetente Nutzung von Social Media</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soziale Medien werden souverän genutzt. Im Bedarfsfall werden zur Verfügung gestellte Anleitungen und Tutorials, frei im Netz verfügbares Material sowie spezifische Foren genutzt. <b>(Technikwissen)</b></li> <li>▪ Es wird häufig mehr als nur ein soziales Medium genutzt. Neue Tools werden selbstständig erkundet und auf ihren Nutzen im Hinblick auf die Ziele des Teilnehmenden überprüft. <b>(Technikwissen und Profilbildung)</b></li> <li>▪ Sozialen Netzwerke werden aktiv genutzt. Informationen werden geteilt, neue Informationen werden im Netzwerk zur Verfügung gestellt (gepostet). <b>(Technikwissen, Profilbildung und Netzwerken)</b></li> <li>▪ Privatsphäre-Einstellungen werden eigenständig nach individuellen Bedürfnissen justiert. Die Vorgaben des deutschen Urheberrechts werden beachtet. <b>(Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Netzwerke, die über soziale Medien aufgebaut werden, werden strategisch weiterentwickelt. Die Teilnehmenden verbinden sich mit Personen aus ihrem beruflichen Feld, aber auch aus anderen Feldern. Diese Netzwerke zeichnen sich insbesondere durch so genannte schwache Verbindungen aus – Verbindungen mit Personen, mit denen es nur wenige Gemeinsamkeiten gibt. Ein solches Netzwerk besteht aus mindestens 50 Kontakten. <b>(Netzwerken)</b></li> <li>▪ Die Teilnehmenden sind in der Lage, sich über Neuerungen im Hinblick auf Werkzeuge, rechtliche Bestimmungen und politische Entwicklungen im Bereich des Datenschutzes auf dem Laufenden zu halten und diese eigenständig umzusetzen. <b>(Technikwissen und Rechtswissen)</b></li> <li>▪ Soziale Medien werden kreativ genutzt. Profile werden angemessen gestaltet. Ein individueller Kommunikationsstil ist erkennbar. <b>(Profilbildung)</b></li> <li>▪ Im Bedarfsfall wird tutorielles Feedback angefragt.</li> </ul>

nannte Wochenaufgaben sowie Materialien und Tutorials zur geleiteten Erkundung des Microblogging-Dienstes Twitter sowie der beruflichen Netzwerke Xing und LinkedIn zur Verfügung gestellt. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde auch noch ein achtstündiges Präsenzseminar zur Handhabung der CMS/Blogging-Software WordPress angeboten. Der Aufbau der Online-Reputationen wurde individuell gecoach. Dieses individuelle Coaching fand online (Austausch in den Moodleforen, über E-Mail oder Skype) oder im Rahmen von individuell zu vereinbarenden Präsenzsprechstunden statt.

An dem Wahlmodul haben sechs Teilnehmende regelmäßig teilgenommen. Bis auf eine Teilnehmerin haben alle die Möglichkeit der Vereinbarung einer Präsenzsprechstunde genutzt. Insgesamt fanden im Erprobungszeitraum 15 Sprechstunden statt, die durchschnittlich zwei Stunden dauerten. Die meisten Teilnehmenden nahmen zwei Sprechstunden in Anspruch. Gegenstand der Sprechstunden war der Entwicklungsstand der jeweiligen Online-Reputationen sowie die Entwicklung individueller Strategien zum Aufbau, der Pflege und Weiterentwicklung der jeweiligen Online-Reputation. Die Teilnehmenden wurden auf diesem Weg eng begleitet. Sobald sie sich ein Profil in einem sozialen Netzwerk angelegt hatten, haben sie sich dort mit ihrer Coach verbunden. So konnte die Entwicklung der einzelnen Online-Profile über einen längeren Zeitraum beobachtet werden. In der Regel haben die Teilnehmenden, nachdem sie einen größeren Bearbeitungsschritt gegangen waren, um Feedback gebeten. Das Feedback haben sie dann in der Weiterentwicklung ihrer Profile umgesetzt.

Die Grundlage für die Kompetenzbeschreibung in den einzelnen Badges bildeten:

- Die Aktivitäten der Teilnehmenden in den sozialen Netzwerken und auf der Moodle-Plattform während des gesamten Erprobungszeitraums.
- Der Entwicklungsstand der jeweiligen Online-Profile am Ende des Erprobungszeitraums.
- Der direkte Austausch mit den Teilnehmenden online oder im Zuge der Präsenzsprechstunden.

Die in diesem Zusammenhang gemachten Beobachtungen wurden auf Grundlage der oben aufgeführten Kriterienliste festgehalten. In die Kompetenzbeschreibungen gingen aber auch individuelle Merkmale des ein, was bei den Teilnehmenden beim Aufbau der Online-Reputationen beobachtet werden konnte.

### 7.3 Teilnehmende, Fallbeispiele, Ergebnisse

Alle Teilnehmenden im Wahlmodul „Kritische Medienkompetenzen – Online-Reputation“ konnten kritische Medienkompetenzen im Hinblick auf den Aufbau einer Online-Reputation entwickeln bzw. weiterentwickeln. Die Kompetenzen, die beobachtet werden konnten, wurden in den Texten zu den digitalen Kompetenzabzeichen festgehalten. Es wurden insgesamt 20 Badges vergeben. Zwei Teilnehmende hatten erst zum Ende des Sommersemesters mit der Arbeit an ihren Online-Reputationen begonnen. Ihre Kompetenzen in Bezug auf ihr Rechtswissen und ihre Fähigkeiten, sich ein Kontaktenetz aufzubauen, waren nicht sichtbar geworden. Somit konnten sie hierfür keine Badges erhalten. Tabelle 7.1 stellt die Open Badges zusammen, welche im Modul „kritische Medienkompetenzen“ vergeben wurden.

**Tabelle 7.2.** Beispiele für digitale Kompetenzabzeichen im Modul „Kritische Medienkompetenzen – Online Reputation“

Teilnehmende (TN)	Technikwissen	Rechtswissen	Profilbildung	Netzwerken
TN 1	☆	☆	☆	☆
TN 2	☆☆☆	☆☆	☆	☆
TN 3	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
TN 4	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆
TN 5	☆☆☆	Konnte nicht beobachtet werden.	☆☆	Konnte nicht beobachtet werden.
TN 6	☆☆	Konnte nicht beobachtet werden.	☆	Konnte nicht beobachtet werden.

Die unterschiedlichen Niveaustufen werden durch ☆ dargestellt

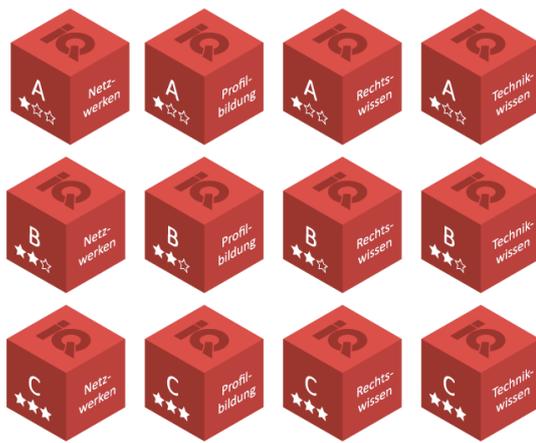
Niveaustufe A – ☆

Niveaustufe B – ☆☆

Niveaustufe C – ☆☆☆

Die Kompetenzen der Teilnehmenden in den digitalen Kompetenzabzeichen wurden ähnlich wie in dem folgenden Beispiel beschrieben:

„Die Teilnehmerin hatte zu Beginn des Wahlmoduls ein Facebook-Konto, das sie aber kaum genutzt hat. Social Media gegenüber hatte sie große Vorbehalte. Auch hatte sie zu Beginn noch keine klare Vorstellung bezüglich ihrer Kompetenzen und beruflichen Zielen. Trotzdem ist es der Teilnehmerin gelungen, eine Art digitale Visitenkarte auf Xing zu erstellen. Durch den Aufbau des Xing-Profiles hat sie die grundsätzliche Handhabung von sozialen Medien erlernt und hat sich mit zentralen Fragestellungen zu Datenschutz und Urheberrecht auseinander gesetzt.“



**Abbildung 7.1:** Medienkompetenzbadges in der Qualifizierung „Credit Points“

## 8 Das Design von Open Badges

### 8.1 Das Konzept und die theoretische Grundlage

Für das Projekt „Credit Points“ wurde ein Badge-Design entwickelt, welches die Beuth Hochschule und das IQ Netzwerk Berlin visuell repräsentiert. Als Grundlage für den Designentwicklungsprozess diente die anfängliche Erarbeitung eines Anforderungskatalogs, dem das Badge-Design gerecht werden musste. Neben generellen technischen Anforderungen, die es zu erfüllen galt, sollten die Badges im Wesentlichen fünf inhaltliche Komponenten visualisieren:

1. Bezug zum Corporate Design der Beuth Hochschule
2. Bezug zum Corporate Design des IQ Netzwerks
3. Abgrenzung folgender fünf Qualifizierungsbereiche:
  - ◆ Fachmodule
  - ◆ Wahlmodule
  - ◆ E-Portfolio
  - ◆ Mentoring
  - ◆ Praxisphase
4. Abgrenzung folgender Kompetenztypen:
  - ◆ Fachkompetenz
  - ◆ Methodenkompetenz, Lernkompetenz, Managementkompetenz
  - ◆ Medienkompetenz
  - ◆ Sprachkompetenz
  - ◆ Forschungskompetenz
  - ◆ Sozialkompetenz
5. Textfeld für kurze Inhaltsbeschreibung

Eine besondere Herausforderung stellte die begrenzte und verhältnismäßig kleine Gestaltungsfläche für Badge-Bilder von circa 2,5 x 2,5 cm dar. Die Betrachterin oder der Betrachter sollte möglichst auf den ersten Blick erkennen, welche Kompetenz der jeweilige Badge repräsentiert, ohne ihn dafür gestalterisch zu überfrachten. Wichtig war es, eine gewisse Lesbarkeit zu erhalten, was in erster Linie durch einen ausreichenden Hell-Dunkel-Kontrast, eine angemessenen Schriftgröße und eine möglichst geringe Detailgenauigkeit von platzierten Icons erzielt wird.

### 8.2 Methoden, Prozesse und eingesetzte Instrumente

Der Designentwicklungsprozess erfolgte in starker Anlehnung an die von Hasso Plattner entwickelte Methode des „Design Thinking“. Laut Plattner ist der Begriff Design im „Design Thinking“ im übertragenen Sinne als „erfindarisches Denken“ zu verstehen, welches „den umfassenden Prozess des bewussten, absichtsvollen und planmäßigen Gestaltens von Objek-

ten, Systemen oder Strukturen“ beschreibt (vgl. Plattner et. al., 2009, S. 59). Das „erfindarische Denken“ muss unter der Methode „Design Thinking“ in interdisziplinären Teams erfolgen, da davon ausgegangen wird, dass Fachwissen, welches übergreifend aus verschiedenen Fachbereichen resultiert, zu einem ausgeglichenen Ergebnis der Innovation führt (vgl. ebd., S. 104 ff). Der Methode entsprechend, wurde ein interdisziplinäres Team für die Badge-Designentwicklung zusammengesetzt. Der Designentwicklungsprozess unterteilte sich dabei in, dem „Design-Thinking-Prozess“ entlehnten, analytische Phasen und in synthetische Phasen, (vgl. Abbildung 8.1).

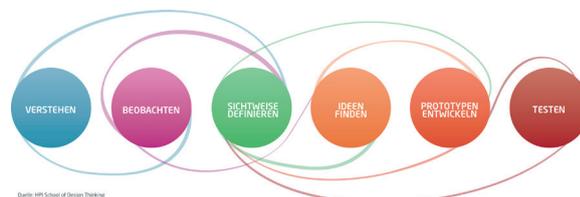


Abbildung 8.1: Iterativer Design-Thinking-Prozess (vgl. Plattner et. al., 2009, S. 114)

Im Design-Thinking-Prozess wurden zunächst Informationen gesammelt und ausgewertet, auf Grundlage derer entsprechende Badge-Designs, unter Verwendung eines Illustrationsprogrammes, entwickelt, abgestimmt, erprobt und verbessert wurden. Dabei waren Sprünge zwischen den einzelnen Phasen erlaubt und sogar erwünscht (vgl. Plattner et. al., 2009).

### 8.3 Beispiele und Ergebnisse

Die wiederholende Vorgehensweise im Sinne des Design-Thinking-Ansatzes für die Entwicklung des Badge-Designs verlief in den sieben folgenden Phasen:

**1. Anforderungs-Phase:** Erstellung eines Katalogs mit technischen und inhaltlichen Anforderungen.

**2. Analyse-Phase:** Analyse bereits bestehender digitaler Lernabzeichen-Systeme zur Unterstützung der Ideenfindung.

**3. Entwurfs-Phase:** Erste Zusammenstellung möglicher Farbpaletten, Badge-Grundformen und -Stile, die von dem Corporate Design der Beuth Hochschule und des IQ Netzwerks abgeleitet wurden. Bestimmung der zu verwendenden Schriftart für auf dem Badge platzierten Text (vgl. Abb. 8.2).



**Abbildung 8.2:** Hausfarben der Projektpartner als Grundlage für die Badge-Farbpalette

#### 4. Prototyping-Phase:

- Entwicklung eines ersten Farb- und Form-Schemas, zur Abgrenzung der unterschiedlichen Lernbereiche im Projekt „Credit Points“.
- Zusammenstellung verschiedener Icons, welche die unterschiedlichen Kompetenztypen repräsentieren sollten.
- Beispielhafte Umsetzung und Test eines einfachen Sets von „Beuth Badges“.
- Erstellung unterschiedlicher Badge-Prototypen.
- Entscheidung für die Weiterentwicklung einer Würfel-Grundform, deren dreidimensionale Form gleich drei Gestaltungsflächen zur Verfügung stellt. Außerdem lässt sich durch die Form des Würfels eine visuelle Verbindung zu den im Corporate Design der Beuth Hochschule verwendeten Quadraten herstellen.

	Fachmodule	Wahlmodule	E-Portfolio	Mentoring	Praxisphase
Designvorlage					
Farbe					
Grundform					

**Abbildung 8.3:** Erstes Farb- und Formkonzept zur Abgrenzung der einzelnen Bereiche

#### 5. Entwicklungs-Phase:

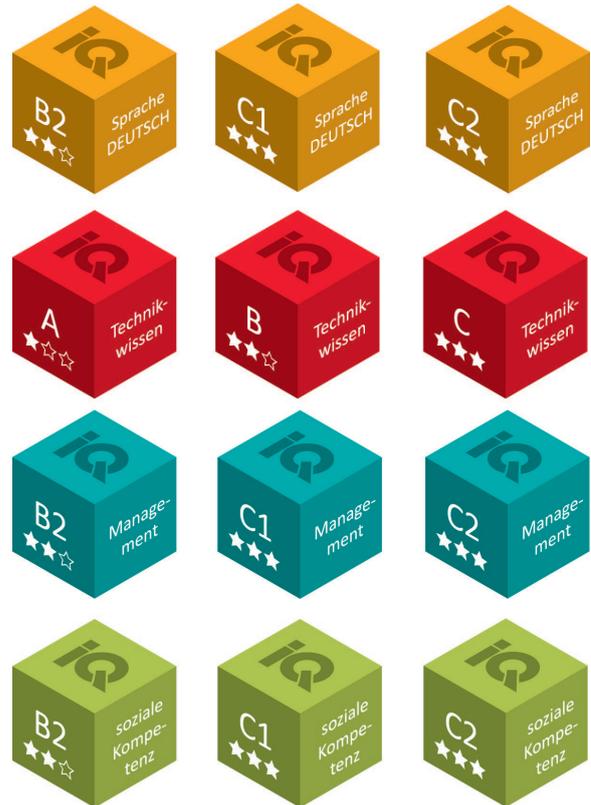
- Ausgestaltung von Badge-Varianten in Würfelform für die verschiedenen Lernbereiche und Kompetenztypen.
- Festlegung der Positionierung der drei Gestaltungselemente Logo, Icon und Textfeld auf den drei Flächen des Würfels.



**Abbildung 8.4:** Badges für unterschiedliche Lernbereiche und Kompetenztypen

#### 6. Differenzierungs-Phase:

- Einbeziehung der Dozentinnen in die Badge-Gestaltung.
- Definition der einzelnen Bewertungsstufen für die drei Kompetenzbereiche in Abstimmung mit den Dozentinnen.
- Ersetzung des Entwurfs mit Logo durch eine textuelle Angabe der Badgestufe auf der linken Seite, einer zusätzlichen Visualisierung der Stufen durch Sterne und Definition eines Badgetitels auf der rechten Seite.
- Da während der Besprechung mit den Dozentinnen weitere Unterkompetenzen auftauchten wurde die Liste der Farbzuordnung noch einmal angepasst:
  - Gelb: Sprachkompetenzen.
  - Rot: Medien und andere IT Kompetenzen (u. a. auch Social Media- Kompetenzen).
  - Hellblau: Fachkompetenzen (u. a. auch berufliche Kompetenzen).
  - Dunkelblau: Methodenkompetenz, Lernkompetenzen, Organisation.
  - Grün: interkulturelle und soziale Kompetenzen.



**Abbildung 8.5:** Eine Auswahl aktueller Badges aus den verschiedenen Bereichen

#### 7. Implementierungs-Phase:

- Definition der Badge-Beschreibungen durch die Dozentinnen.
- Hinterlegung der Badges als „Auszeichnungen“ in Moodle.

- Verleihung der Badges an die Teilnehmenden.
- Integration aller Konzepte in eine Mastervorlage des Illustrationsprogrammes.

Mit Hilfe der Mastervorlage ist es nun möglich, sehr schnell neue Badges zu erzeugen. Hierfür müssen nur die gewünschten Farb-, Logo-, Stern-, und Textebenen eingeblendet werden. Für die Texte der Stufen B1–C2 gibt es vorgefertigte Ebenen, d. h. es muss nur noch der Badgetitel eingetragen und der Badge in den 3 Formaten für Web, Druck und Office-Programme gespeichert werden.



**Abbildung 8.6:** Überblick der Ebenen in der Mastervorlage des Illustrationsprogrammes

Im Rahmen des Projektes wurden insgesamt 4 Muster für Sprachkompetenz-Badges für die Sprachkompetenz Deutsch definiert, 4 Muster für Badges für die Medienkompetenz mit jeweils 3 Abstufungen und 9 Muster für Badges mit 4 Abstufungen für weitere Kompetenzen definiert. Dies ergibt insgesamt 52 Badge-Muster.

## 9 Einführung der Teilnehmenden

### 9.1 Ziele und Methoden

Um die Teilnehmenden an die Nutzung von Badges heranzuführen wurden mehrere Workshops im Rahmen der Qualifizierung „Credit Points“ durchgeführt. Hier war vor allem wichtig, die Teilnehmenden nicht sofort mit dem neuen Thema „Badges“ zu überfordern, sondern sie langsam in einen Prozess der Kompetenzdarstellung in Online-Umgebungen einzuführen. Die Lernziele waren: eigene Lernfortschritte dokumentieren, Lernerfolge positiv für sich reflektieren, die Wichtigkeit eines solchen Prozesses für sich selbst zu verstehen. Tabelle 9.1 gibt einen Überblick zu den verschiedenen Einführungsworkshops im Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014.

**Tabelle 9.1:** Überblick zu den Einführungsworkshops

1. Oktober 2013	Einführungsworkshop WS 2013: u. a. erste Einführung in Moodle und Mahara
1. April 2014, vormittags	Einführungsworkshop SS 2014: Einführung in Moodle und Mahara
1. April 2014, nachmittags	Tutorial zum Erstellen eines Backpack Accounts, Verknüpfen des Backpack Accounts mit Moodle
1. und 03. Juli 2014, ganztätig	Workshop zu WordPress in den Räumen des FCZB

Im Rahmen des Entwicklungsprozesses und der Anwendung von Badges zur Darstellung von Kompetenzen wurde festgestellt, dass mit Hilfe dieses Kompetenzerfassungsinstrumentes auch die Lernkurve für Lernende positiv beeinflusst werden kann. So konnte u. a. beobachtet werden, dass mit der Aussicht auf eine positiven Bewertung das Interesse der Teilnehmenden an der Verbesserung ihrer Kenntnisse und Kompetenzen einhergeht.

### 9.2 Workshops zu Moodle

Im ersten Einführungsworkshop wurden die Teilnehmenden in die Lernplattform Moodle eingeführt. Hierfür wurden zunächst die grundlegenden Konzepte von Moodle erläutert u. a.

- Wie finde ich Kurse in Moodle?
- Wie gestaltet ich die eigene Startseite in Moodle mit Blöcken?
- Wo finde ich das Kurs-Forum?
- Wie sende ich private Nachrichten an meine Kontakte?
- Wie komme ich von Moodle zu Mahara?

Im zweiten Einführungsworkshop wurden diese Kenntnisse noch weiter vertieft und für neue Teilnehmende noch einmal wiederholt. Für Teilnehmende aus dem Wintersemester war der zweite Einführungsworkshop freiwillig und eine Möglichkeit, ihre Kenntnisse zu Moodle noch einmal aufzufrischen.

### 9.3 Workshop zu Mozilla Open Badges Backpack

Im Rahmen der Einführung zum Mozilla Open Badges Backpack wurden Tutorial-Unterlagen an die Teilnehmenden in Moodle freigegeben, damit die Teilnehmende sich schon einmal mit den Unterlagen vertraut machen konnten. Die Unterlagen umfassten:

- **Präsentation:** Innerhalb einer kurzen Präsentation wurde von der Betreuerin noch einmal erläutert, was genau Badges sind und wie diese in den verschiedenen Systemen Moodle, Mahara, Wordpress und dem nun neuen Backpack genutzt werden. Wichtige Informationen der Präsentation waren:
  - ♦ Wo finde ich Open Badges in Moodle?
  - ♦ Wo kann ich bereits erhaltene Open Badges in Moodle ansehen?
  - ♦ Wie zeige ich Open Badges in Mahara an?
  - ♦ Wie arbeitete ich mit dem Mozilla Open Badges Backpack?
- **Handout:** Das Handout enthielt noch einmal kurz alle Informationen der Präsentation und wurde den Teilnehmenden ausgedruckt mitgegeben.
- **Tutorial:** Erstellen eines Backpack Accounts und erlangen des ersten Badges. wichtige Punkte der Präsentation waren:
  - ♦ Persona/Open Badges Backpack Account anlegen.
    - Information zum Verleihen von Badges.
    - Allg. Umgang mit dem Backpack Account.
    - Das erste Badge: Badges 101 Tutorial (<http://openbadges.org/quickstart/>).
    - Öffentliche Sammlung im Mozilla Open Badges Backpack anlegen.

- ◆ Verknüpfung des Backpack Accounts mit Moodle.
  - Import/Export von Badges.
  - Badges/Auszeichnungen-Block zur
- ◆ Anzeige der Sammlung in Mahara.
  - E-Portfolio Beispielsansicht kopieren.
  - Iframe-Definition personalisieren (Share-Seiten-Link).

Im Workshop bearbeiteten die Teilnehmenden dieses Tutorial als praktische Lerneinheit mit Hilfestellung der Betreuerin. Am Ende des Workshops hatten alle Teilnehmenden einen Backpack Account eingerichtet und diesen mit ihrem Account in Moodle verknüpft. Außerdem erlangten sie einen ersten Badge mit der Fertigstellung des Mozilla Open Badges Backpack 101 Badge Tutorial. Dieser Badge wurde in eine öffentliche Sammlung im Mozilla Open Badges Backpack eingefügt und danach nach Moodle importiert. Als weiterführende Aufgabe wurde den Teilnehmenden aufgetragen, die öffentliche Sammlung in ihrem Mahara-Portfolio zu teilen (→ Einfügen eines Share-Links in der bereitgestellten Vorlage, die einen Iframe-Block enthalten hat). Nach Abschluss des Workshops konnten somit alle Teilnehmenden die verschiedenen Wege (Import/Export) zwischen Moodle, Mahara und ihrem eigenen Backpack verstehen.

#### 9.4 Workshop zu WordPress

Zusätzlich zu Moodle und Mahara wurde im Juli 2014 ein Workshop zum Erstellen eines eigenen Blogs in WordPress (<http://wordpress.com>) für die Teilnehmenden angeboten. Dies ergab sich vor allem daraus, dass mehrere Teilnehmende den Wunsch geäußert hatten, hierfür einen Intensiv-Workshop zu bekommen. Der Workshop fand in Zusammenarbeit mit dem FrauenComputerZentrumBerlin an zwei Tagen ganztägig statt. Auch hier erhielten die Teilnehmenden vor dem Workshop zunächst als Aufgabe, sich einen Wordpress Account anzulegen. Während des Workshops wurde den Teilnehmenden dann erläutert, wie sie ein geeignetes Theme (Design-Vorlagen für Wordpress Blogs) auswählen für einen persönlichen Blog, welche Komponenten auf einer Webseite nicht fehlen dürfen (u. a. Impressum), wie man ein Menü anlegt, was der Unterschied zwischen Beiträgen und statischen Seiten ist und welche weiteren wichtigen Punkte im Wordpress Dashboard eingestellt werden müssen.

#### 9.5 Technische Betreuung der Teilnehmenden

Vor und nach den Workshops hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, zu jeder Zeit einen Termin für eine individuelle Sprechstunde zu technischen Fragen

und Unterstützung zu beantragen. Dies konnten sie per Email, als private Nachricht in Moodle oder über ein Kalendersystem auf der Projektwebseite, welches mit Hilfe der offenen Software Doodle realisiert wurde.

Zusätzlich zu der persönlichen Sprechstunde an der Beuth Hochschule für Technik Berlin konnten die Teilnehmenden auch per Skype mit der technischen Betreuerin sprechen. Hierzu wurde auch die offene Software TeamViewer 7 (<http://www.teamviewer.com/de/>) eingesetzt. Dadurch konnte die Betreuerin vor allem auf den Computer der Teilnehmenden zugreifen, die nicht in Berlin wohnten. So konnte die Betreuerin Einstellungen vornehmen und weitere Anleitungen direkt auf den Computer der Teilnehmenden geben. Hierfür mussten die Teilnehmer die Software auf ihrem Computer installieren. Diese Installation wurde unter Hilfestellung von Skype für verschiedene Teilnehmende durchgeführt.

Dadurch wurde sichergestellt, dass die Teilnehmenden sich intensiv mit den verschiedenen Themen auseinandersetzten und bei Problemen sofort Unterstützung bekamen. Dies wurde von den Teilnehmenden auch sehr gut angenommen, vor allem nach den Workshops und wenn sie neue Aufgaben erhalten hatten. Bei wichtigen „Meilensteinen“, wie der Fertigstellung des Bewerbungsvideos wurden die Teilnehmenden auch direkt im Mahara-Gruppen-Forum aufgefordert, einen Termin für eine Besprechung zu machen.

In der Sprechstunde wurden mit den Teilnehmenden folgende Themen bearbeitet:

- **Übergabe und Besprechung der Bewerbungsvideos:** Mit den Teilnehmenden wurden die Bewerbungsvideos einzeln besprochen und ggf. ein neuer Termin für eine zweite Aufnahme vereinbart.
- **Einrichten der individuellen Oberflächen von Moodle:** Damit die Teilnehmenden alle wichtigen Informationen auf einem Blick finden konnten u. a. den Projektkurs, ihre Badges als Übersicht und einen Hyperlink zu Mahara.
- **Überprüfung der Verknüpfung von Moodle mit dem eigenen Mozilla Badges Backpack:** Nach dem Workshop hierzu wurde dies bei allen Teilnehmenden noch einmal überprüft, da sichergestellt werden sollte, dass die Teilnehmenden später ihre Badges auch mitnehmen konnten.
- **Erstellung und Überprüfung des eigenen Mahara-Portfolios.**
- **Besprechung der WordPress-Bewerbungsmappen auf der Projektseite.**
- **Hilfestellung zum eigenen WordPress-Blog.**

## Fazit

Angesichts globaler Veränderungen, u. a. Globalisierung, Digitalisierung, scheint es wichtiger denn je individuelle Formen von Beschäftigungsfähigkeit auszubauen, um möglichst vielseitig und dennoch spezialisiert einsatzfähig zu sein. In der Wissensgesellschaft kommt es vor allem auf lebenslanges Lernen an (vgl. Blancke, Roth und Schmid, 2000). Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen besteht vor allem im lebenslangen Lernen und in der Entwicklung von Kompetenzen, die es ermöglichen, die eigene Arbeitskraft flexibel auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen.

Die Qualifizierung „Credit Points“ als Teilprojekt im IQ Netzwerk Berlin, welches sich für die Arbeitsmarktintegration erwachsener Migrantinnen und Migranten einsetzt, zielte darauf ab, die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit technischen Abschlüssen im Sinne einer Ergänzungsqualifizierung zu ergänzen, d. h. abgeleitet von eigenen Bildungs- und Erwerbsbiographien einerseits und Arbeitsmarktanforderungen andererseits, individuelle Entwicklungspotenziale zu erkennen und mit Hilfe einer individuellen Betreuung zu realisieren. Dabei gehörte das Erfassen und das Sichtbarmachen von vorhandene und neu erworbenen Kompetenzen zu den zentralen Elementen von „Credit Points“. Hierzu wurde eine Reihe verschiedener Methoden und Instrumente entwickelt und eingesetzt, u. a. Eignungsdiagnose, Kompetenzerfassung und Kompetenzberatung mit ProfilPASS, mediengestütztes Sprachcoaching, Angebote zum Ausbau von Medienkompetenzen zur Gestaltung professioneller Online-Reputationen in sozialen Medien, sowie Bewerbungstrainings und die Entwicklung von digitalen Bewerbungsmappen mit Bewerbungsvideos und digitalen Kompetenzabzeichen (Open Badges).

Der Einsatz der in dieser Broschüre beschriebenen Methoden zur Weiter-/Entwicklung individueller Berufsfähigkeiten hatte zum Ziel, Möglichkeiten zu schaffen, arbeitsmarktfähige Qualifikationen nach dem Leitbild „lebenslanges Lernen“ zu erlangen. Eine entscheidende Voraussetzung für eine effektive Beschäftigungsfähigkeit ist, dass arbeitsmarktfähige Kompetenzen „transportabel“ sind, d. h. Kompetenzen aus anderen Lern- und Arbeitskontexten (z. B. Bildung- und Arbeitserfahrungen aus dem Ausland) nutzbar gemacht, sowie in anderen Lern- und Arbeitskontexten eingesetzt werden können (z. B. Einstieg und Aufstieg auf dem lokalen Arbeitsmarkt). In diesem Zusammenhang wurden im Programm „Credit Points“ arbeitsmarktrelevante Kompetenzen mit Open Badges visualisiert und für verschiedene Zwecke, u. a. Bewerbung, Reputationsmanagement, nutzbar gemacht, um damit die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten zu stärken.

## Literatur

Baacke, Dieter (1997). Medienpädagogik. Tübingen, Niemeyer Verlag

Blancke, Susanne; Roth, Christian; Schmid Josef (2000). Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft – Eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Nr. 157/Mai 2000

Brücker, Herbert (2013). Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungsgesellschaft. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

URL: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-2A5C2FD7-9825CE24/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_37927\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-2A5C2FD7-9825CE24/bst/xcms_bst_dms_37927_2.pdf)

Buchem, Ilona (2014). Open badges for Competence recognition and employment application: insight from the german qualification program „Credit Points“ for migrant academics. Tagungsband der EDEN Tagung 2014. Zagreb, Kroatien 2014.

Buchem, Ilona; Sennewald, Peggy (2014). Badges als Elemente von digitalen Lernumgebungen. Einsatzszenarien am Beispiel von BeuthBadges. In: Trahasch, S., Plötzner, R., Schneider, G., Gayer, C., Sassi, D., Wöhrle, N. (Hrsg.) DeLFI 2014 – Die 12. e-Learning Fachtagung Informatik der Gesellschaft für Informatik e. V., Lecture Notes in Informatics (LNI) – Proceedings, ISBN 978-3-88579-627-5.

Buchem, Ilona; Würz, Sibylle (2014). Kritische Medienkompetenzen. Online Reputation mit digitalen Medien professionell gestalten. Themenreihe „Integration durch Qualifizierung“ des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin. IQ Netzwerk Berlin. Band 3/2014.

Buchem, Ilona; Caiulo-Prahm, Maike (2014). Mediengestütztes Sprachcoaching: Individuelle Sprachförderung für berufsbezogenes Deutsch von zugewanderten Hochschulabsolvent/innen. Praxishandreichung. Themenreihe „Integration durch Qualifizierung“ des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin IQ Netzwerk Berlin, Band 2/2014.

URL: <http://creditpoints.beuth-hochschule.de/medien-gestuetzes-sprachcoaching/>

Buchem, Ilona; Heimlich, Julie; Adlung, Constance (2014). Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung. Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung. Praxishandreichung. Themenreihe „Integration durch Qualifizierung“ des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule für Technik Berlin, IQ Netzwerk Berlin, Band 1/2014.

Buchem, Ilona; Schindler, Florian (2014). Ein hybrides Modell zur Ergänzungsqualifizierung von zugewanderten Hochschulabsolventinnen/Hochschulabsolventen. Hybride Studienmodelle im Fernstudium und Weiterbildung. 8. HDL-Fachtagung 2013. Hochschulverbund Distance Learning/AWW: FH Brandenburg.

Eisenegger, Mark; Imhof, Kurt (2007). Das Wahre, das Gute und das Schöne: Reputationsmanagement in der Mediengesellschaft.

URL: [http://www.foeg.uzh.ch/analyse/publikationen/Wahr\\_Gut\\_Schoen\\_2007\\_d.pdf](http://www.foeg.uzh.ch/analyse/publikationen/Wahr_Gut_Schoen_2007_d.pdf)

Frosch, Ulrike (2010). Bastelbiographie, Patchwork-Identität und Co. – Atypische Erwerbsbiographien aus gegenwärtiger Forschungsperspektive. In: Karin Büchter, Anke Grotlischen & H.-Hugo Kremer (Hrsg.). Individuelle Bildungsgänge im Berufsbildungssystem. bwp@ Ausgabe Nr. 18, Juni 2010, ISSN 1618-8543.

URL: [http://www.bwpat.de/ausgabe18/frosch\\_bwpat18.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe18/frosch_bwpat18.pdf)

Gil, Fernanda; Haller, Margarete; Heiser, Regine (2006). HANDBUCH Bewerbungstraining für MigrantInnen. WEGE IN DEN BERUF, Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen.

URL: [http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/Handbuch\\_bewerbungstraining\\_wege.pdf](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Handbuch_bewerbungstraining_wege.pdf)

Hanganu, Elisa; Heß, Barbara (2013). Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2014. Forschungsbericht 23.

URL: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?__blob=publicationFile)

Hans, Florian; Rupp, Klau-Jürgen (2005). Europäische Ergänzungsqualifizierung im Tourismusmanagement. Konzeption zur Integration europäischer Ergänzungsqualifizierungen in nationale Berufsbildungssysteme. Deutsche Angestellten-Akademie, Marburg.  
URL: [http://www.europjecting.de/global/pdf/EU-EQT\\_Trainerguide\\_DE.pdf](http://www.europjecting.de/global/pdf/EU-EQT_Trainerguide_DE.pdf)

Jochmann, Walter (2009). Einsatz von Auswahl-Instrumenten unter dem Aspekt der Employability. In: Speck, Peter (Hrsg.) Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Gabler, Wiesbaden, S. 89–107.

Kapp, Karl M. (2012). The Gamification of Learning and Instruction, ASTD Workplace Learning & Performance/ John Wiley & Sons, Inc.

Nohl, Arnd-Michael et. al. (2006). Kulturelles Kapital in der Migration. Theoretische Grundlagen und empirisches Design einer internationalen Studie zur Verwertung von Bildungserfolgen am Arbeitsmarkt, Hamburg.

OECD (2005). Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.  
URL: <http://www.oecd.org/berlin/35796774.pdf>

Plattner, Hasso; Meinel, Christoph; Weinberg, Ulrich (2009): Design Thinking, Innovationen lernen – Ideenwelten öffnen, mi-Wirtschaftsbuch, FinanzBuch Verlag GmbH, München.

Sabine Seidel; Katrin Hülsmann; Gabriele Reinshagen; Elke Walgert (2014). ProfilPASS für junge Menschen. Einsatz in der Schule. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen  
URL: <http://www.die-bonn.de/doks/2014-berufsberatung-01.pdf>

Schröder, Sabine (2011). Anpassungs- und Nachqualifizierungen. Ergebnisse und Empfehlungen aus dem bundesweiten Facharbeitskreis Qualifizierung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ). ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH, Koordinierungsprojekt des Netzwerk IQ.  
URL: <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/anpassungs-und-nachqualifizierungnd-empfehlungen-aus-dem-bundesweiten-facharbeitskreis-qualifizierung-im-netzwerk-integration-durch-qualifizierung-iq>

fizierung-im-netzwerk-integration-durch-qualifizierung-iq

Schröder, Sabine; Pattuzi, Liam; Zingel Christian et al. (2014). Arbeitsmarkt Integration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Positionspapier des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ).  
URL: [http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07\\_IQ\\_Publikationen/07\\_weitere-Themen/positionspapier\\_2014\\_web.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/07_weitere-Themen/positionspapier_2014_web.pdf)

Weitzel, Tim; Eckhardt, Andreas; Laumer, Sven; von Stetten, Alexander; Maier, Christian; Weinert, Christoph (2014). Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT und Maschinenbau. Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS), Otto-Friedrich Universität Bamberg, Goethe Universität Frankfurt am Main. In Auftrag gegeben von Monster Worldwide Deutschland GmbH.  
URL: [https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai\\_lehrstuehle/isdl/Recruiting-Trends\\_2014.pdf](https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting-Trends_2014.pdf)

Würz, Sibylle; Bülow, Malou (2014). KoReTTALaV - Ein Leitfaden zum Aufbau einer Online-Reputation. Social Media zur beruflichen Profilierung für Coaches, Trainer\_innen, Pädagoginnen und Berater\_innen im Tätigkeitsfeld Bewerbung und Berufseinstieg. Hrsg. Frauen-ComputerZentrumBerlin e. V. (FCZB).  
URL: <http://www.perspektive2-0.de/koretalav/>

Zichermann, Gabe; Cunningham, Christopher (2011). Gamification by Design, O'Reilly Verlag









[www.berlin.netzwerk-iq.de](http://www.berlin.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“