

C2 · Hören und Schreiben · Lösungen

Übungssatz 4

Beispielantworten zeigen eine mögliche Bearbeitung. Andere passende Antworten sind ebenfalls gültig.

40 Punkte, 25 % der Gesamtprüfung. Ein isoliertes Ergebnis dieses Subtests ist kein Bestehen der gesamten telc-Prüfung. Zertifikat: mindestens 96/160 insgesamt, zugleich 72/120 schriftlich und 24/40 mündlich.

Inhaltliche Angemessenheit: Gliederungspunkte

Die fünf Schwerpunkte müssen als Gliederung des Vortrags erkennbar sein. Indirekte Fragen sind zulässig; nominalisierte Kurzfassungen sind nicht zwingend.

1 Punkt je erkanntem Gliederungspunkt; maximal 5 Punkte.

Inhaltliche Angemessenheit: Unterpunkte

Wesentliche Einzelinformationen müssen zusammenhängend und im Gesamtzusammenhang schlüssig wiedergegeben werden. Reine Stichwortaufzählungen genügen nicht. Der Erwartungshorizont verwendet themenspezifische Kombinationen; nicht jede einzelne aufgeführte Information zählt pauschal zwei Punkte.

Maximal 20 Punkte; je GP 4, 2 oder 0.

Sprachliche Angemessenheit

Flüssige Lesbarkeit, schlüssige und dem Hörtext entsprechende logische Zusammenhänge sowie hohe grammatische und orthographische Korrektheit. A: durchgängig erfüllt. B: weitgehend erfüllt. C: mehrere Merkmale nicht erfüllt. D: fast oder überhaupt nicht erfüllt, stellenweise unklar.

A 15, B 10, C 5, D 0 Punkte.

Hörverstehen und Schreiben

Maximal 40 Punkte: 5 für Gliederungspunkte, 20 für die im Erwartungshorizont geregelten Unterpunkte und 15 für sprachliche Angemessenheit.

Eigenverantwortung im Berufsleben: Handlungsspielräume und soziale Absicherung

Vortragende Person: Guten Abend und willkommen zu unserer Veranstaltung über berufliche Weiterbildung und soziale Absicherung. Mein Vortrag heißt „Eigenverantwortung im Berufsleben: Handlungsspielräume und soziale Absicherung“. In Beratungsgesprächen begegnet uns eine scheinbar einfache Aufforderung: Beschäftigte sollen ihre berufliche Zukunft selbst gestalten. Sobald wir fragen, welche Entscheidungen ihnen tatsächlich offenstehen, wird die Sache anspruchsvoller. Darüber möchte ich heute sprechen, und zwar anhand eines betrieblichen Angebots, das wir gedanklich entwickeln.

Ich behandle fünf Hauptthemen. Erstens kläre ich, was persönliche Verantwortung bedeutet. Zweitens geht es um den praktischen Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Drittens unterscheide ich die Aufgaben von Beschäftigten, Arbeitgebern und öffentlichen Einrichtungen. Viertens betrachten wir die Verteilung der Risiken eines beruflichen Übergangs. Fünftens erläutere ich, nach welchen Kriterien sich Vereinbarungen beurteilen lassen, die selbstständiges Handeln ermöglichen sollen. Uns begleitet dabei ein Betrieb, der seine Auftragsbearbeitung umstellt und den Beschäftigten anbietet, selbst eine passende Weiterbildung auszuwählen. An diesem Beispiel lässt sich zeigen, welche Fragen vor einer solchen Entscheidung beantwortet werden müssen.

Beginnen wir erstens mit dem Begriff der persönlichen Verantwortung. Wer Verantwortung übernimmt, entscheidet zwischen Möglichkeiten, begründet seine Wahl und handelt entsprechend. Diese Beschreibung setzt allerdings voraus, dass mehrere Wege tatsächlich gangbar sind. Eine Auswahl auf einem Bildschirm reicht dafür noch nicht aus. Wenn sämtliche angebotenen Kurse während der eigenen Arbeitszeit stattfinden und eine Freistellung ungeklärt bleibt, besteht zunächst nur ein Katalog. Ein nutzbarer Entscheidungsspielraum entsteht erst, wenn sich wenigstens einige dieser Angebote mit den konkreten Lebensbedingungen vereinbaren lassen.

In unserem Betrieb könnte eine Mitarbeiterin etwa ihre Kenntnisse in der Kundenbetreuung vertiefen oder sich auf die Planung von Arbeitsabläufen vorbereiten. Für ihre Wahl sind ihre Interessen und ihre bisherigen Erfahrungen relevant. Sie kann erläutern, weshalb sie einen bestimmten Weg einschlägt, und sich verpflichten, die vereinbarten Lernschritte zu bearbeiten. Hier liegt ein sinnvoller Gegenstand persönlicher Verantwortung: die eigene Entscheidung innerhalb eines zugänglichen Rahmens und das daran anschließende Handeln.

Ob der Betrieb später eine entsprechende Stelle besetzt, liegt hingegen nicht allein in ihrer Hand. Auftragslage, technische Entwicklung und betriebliche Personalplanung können sich verändern. Wir müssen deshalb die Verantwortung für eine Entscheidung von der Verfügung über deren Ergebnis unterscheiden. Das ist keine Einladung zur Beliebigkeit. Auch unter Unsicherheit können Entscheidungen sorgfältig oder nachlässig vorbereitet sein. Nur lässt sich ihre Qualität nicht rückwirkend ausschließlich daran ablesen, ob der gewünschte Arbeitsplatz entstanden ist. Für die Beratung folgt daraus eine wichtige Unterscheidung: Wir können jemanden dabei unterstützen, eine begründete Wahl zu treffen; eine Beschäftigungsgarantie ergibt sich daraus nicht. Andernfalls würde die Person für Entwicklungen verantwortlich gemacht, die sie durch ihre Lernentscheidung gar nicht steuern konnte.

Damit sind wir zweitens beim praktischen Zugang. Stellen wir uns vor, unser Betrieb veröffentlicht zunächst ein Kursverzeichnis und bittet um Anmeldungen. Bevor daraus eine verbindliche Auswahl wird, soll die Beratung mit den Beschäftigten klären, was eine Teilnahme erschwert. Eine Person arbeitet wechselnde Schichten, eine andere betreut nachmittags einen Angehörigen. Beide können Interesse haben und dennoch keinen der vorgesehenen Termine nutzen. Die Frage nach fehlenden Anmeldungen führt deshalb zuerst zu den Bedingungen des Angebots.

Nutzbare Zeit bedeutet mehr als eine freie Stunde im Kalender. Zur Unterrichtszeit kommen möglicherweise Wege und selbstständige Übungen hinzu. Ein Kurs am Abend hilft wenig, wenn nach einer langen Schicht die notwendige Konzentration fehlt. In unserem Beispiel könnte der Betrieb feste Lernzeiten innerhalb der Arbeitszeit vorsehen und die Vertretung frühzeitig organisieren. Parallel wäre zu klären, welche Kosten entstehen und wann sie anfallen. Selbst eine spätere Erstattung kann eine Hürde lassen, wenn jemand die Gebühren zunächst aus eigenen Mitteln vorstrecken

müsste.

Zeit und Finanzierung allein machen die Auswahl allerdings noch nicht verständlich. Eine Kursbeschreibung kann vertraut klingen und trotzdem unklare Voraussetzungen enthalten. Was heißt beispielsweise, dass Grundkenntnisse erwartet werden? Welche Tätigkeiten lassen sich mit dem Abschluss anschließend ausüben? Beratung soll diese Unterschiede nachvollziehbar machen und mit den Zielen der Person verbinden. Sie nimmt ihr die Wahl nicht ab, sondern schafft eine belastbare Grundlage dafür. Unser anfängliches Angebot würde also nach der Klärung der Zugangshürden angepasst: durch passende Zeitfenster, eine tragbare Zahlungsregelung und verständliche Orientierung. Erst danach wäre eine verbindliche Entscheidung sinnvoll. Diese Reihenfolge verhindert, dass eine vorschnelle Absage als Desinteresse behandelt wird, obwohl sich das Hindernis durch eine überschaubare organisatorische Änderung beseitigen ließe.

Drittens stellt sich die Frage, wer dabei welche Aufgabe übernimmt. Aufseiten der Beschäftigten stehen die eigenen beruflichen Ziele und die Bereitschaft, sich auf einen vereinbarten Lernprozess einzulassen. Dazu gehört, Anforderungen zu prüfen, Unsicherheiten anzusprechen und Aufgaben tatsächlich zu bearbeiten. Eine Beratungsstelle kann diese Arbeit begleiten, aber nicht stellvertretend lernen. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber aus einer Kursliste zuverlässig ablesen, welchen beruflichen Weg eine Person für sich anstrebt.

Der Arbeitgeber verfügt dagegen über wesentliche Teile der Arbeitsorganisation. Er kann entscheiden, wie Schichten geplant werden, wer während einer Lernphase Aufgaben übernimmt und welche betrieblichen Tätigkeiten zum Erproben neuer Kenntnisse zur Verfügung stehen. Wenn eine Führungskraft zur Weiterbildung ermuntert, der Dienstplan jedoch unverändert jede Teilnahme verhindert, passen Aufforderung und Organisation nicht zusammen. In unserem Beispiel sollte die Zusage einer Lernzeit deshalb mit einer konkreten Vertretungsregel verbunden sein. Sonst muss die teilnehmende Person die Freistellung möglicherweise bei jedem Termin erneut aushandeln.

Öffentliche Einrichtungen kommen dort ins Spiel, wo der Horizont des einzelnen Betriebs zu eng wird. Denken wir an eine Qualifizierung, die auch einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld ermöglichen soll. Hier können betriebsübergreifende Beratungsangebote, zugängliche Bildungsangebote und finanzielle Unterstützung einen Rahmen schaffen, der nicht vom unmittelbaren Personalbedarf eines Arbeitgebers abhängt. Ich beschreibe damit Aufgaben einer möglichen Vereinbarung, keine bereits geltende Förderregelung. Entscheidend ist die ausdrückliche Zuordnung: Beschäftigte benennen ihre Ziele und übernehmen Lernaufgaben, der Betrieb ermöglicht die Teilnahme im Arbeitsalltag, öffentliche Stellen unterstützen über betriebliche Grenzen hinaus. Vor Beginn müsste feststehen, an wen sich die Beteiligten bei Schwierigkeiten wenden. Eine allgemeine Aufforderung, gemeinsam Verantwortung zu tragen, wäre dafür zu unbestimmt. Verlässlichkeit entsteht erst, wenn aus dieser Aufforderung erkennbare Zuständigkeiten werden.

Kommen wir viertens zur Verteilung der Übergangsrisiken. Weiterbildung beansprucht Ressourcen, bevor feststeht, welchen beruflichen Nutzen sie haben wird. In unserem Beispiel könnte ein umfangreicherer Kurs eine zeitweilige Verringerung der Arbeitsstunden erfordern. Dann geht es neben Kursgebühren auch um entgangenes Einkommen. Wer diese Belastungen trägt, beeinflusst, für wen der betreffende Weg überhaupt infrage kommt. Dieselbe Aussicht auf eine neue Tätigkeit kann für jemanden mit Rücklagen vertretbar sein und für jemanden ohne finanziellen Spielraum eine nicht tragbare Unsicherheit bedeuten.

Es genügt deshalb nicht, beiden Personen formal dasselbe Angebot vorzulegen. Wir müssten fragen, wie die Kosten verteilt werden und ob während der Übergangszeit ein ausreichendes Einkommen gesichert werden kann. Würde der Betrieb die Gebühren unmittelbar bezahlen und eine gemeinsam finanzierte Unterstützung einen Teil des Verdienstaufschlags auffangen, könnte sich der zuvor versperrte Weg öffnen. Die Entscheidung bliebe persönlich: Die Beschäftigten müssten weiterhin prüfen, ob der Kurs zu ihren Zielen passt und ob sie die erforderliche Lernarbeit übernehmen wollen.

Gemeinschaftliche Absicherung und eigene Initiative können sich hier ergänzen. Wer einen vorübergehenden Einkommensverlust auffangen kann, erhält überhaupt erst die Möglichkeit, einen beruflichen Wechsel ernsthaft zu erwägen. Damit ist dessen Ausgang jedoch weiterhin offen. Ein Abschluss kann neue Kenntnisse bescheinigen, ohne dass sofort eine passende Stelle verfügbar wäre. Unsere Vereinbarung müsste also zwischen abgesicherten Belastungen und verbleibender beruflicher Unsicherheit unterscheiden. Diese Klarheit schützt vor überhöhten Erwartungen und ermöglicht eine ehrlichere Beratung. Die Beteiligten sollten wissen, welche Unterstützung zugesagt wird, wie lange sie reicht und welche Entscheidung später erneut ansteht. Sonst wird eine scheinbar überschaubare Lernentscheidung unbemerkt zur Verpflichtung, weitere Belastungen allein zu übernehmen. Über diese Bedingungen muss gesprochen werden, solange eine Wahl noch möglich ist.

Damit zum fünften und letzten Hauptthema: Wie beurteilen wir eine solche Vereinbarung? Zunächst würde ich prüfen, ob Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen praktisch teilnehmen können. Die Zahl der Anmeldungen allein beantwortet diese Frage nicht. Zu betrachten wären auch Personen, die Interesse geäußert, sich aber gegen eine Teilnahme entschieden haben. Sind die vorgesehenen Lernzeiten mit ihren Arbeitszeiten vereinbar? Bleiben Kosten übrig, die sie nicht tragen können? Verstehen sie die Voraussetzungen? Solche Fragen betreffen die Zugänglichkeit, nicht bloß die Attraktivität des Kursprogramms.

Diese erste Prüfung soll in unserem Beispiel noch vor der endgültigen Auswahl stattfinden und die beschriebenen Anpassungen anstoßen. Nach einer Lernphase wäre eine weitere Überprüfung vorgesehen. Dann ginge es darum, ob die erworbenen Kenntnisse tatsächlich eingesetzt werden können. Fehlen geeignete Aufgaben im Betrieb, wäre das ein Anlass, über die Arbeitsorganisation zu sprechen. Zeigen sich Schwierigkeiten beim Übertragen des Gelernten, könnte zusätzliche Begleitung sinnvoll sein. Ein abgeschlossener Kurs ist somit ein wichtiger Zwischenschritt, aber noch kein vollständiger Nachweis für eine gelungene Vereinbarung.

Wir haben hier einen Ablauf entworfen, dessen Ergebnisse noch nicht vorliegen. Die spätere Überprüfung soll zeigen, wo Unterstützung angepasst werden muss. Meine Empfehlung ist deshalb an Bedingungen geknüpft: Mehr persönliche Entscheidung ist sinnvoll, wenn der Zugang praktisch nutzbar ist und die Beteiligten ihre jeweiligen Aufgaben verbindlich übernehmen. Dann lässt sich Eigenverantwortung als begründetes Handeln unter realen Bedingungen verstehen. Genau darauf sollte eine Beratungsstelle ihr Augenmerk richten. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Beispielantwort 1

Der Vortrag „Eigenverantwortung im Berufsleben: Handlungsspielräume und soziale Absicherung“ erläutert anhand eines gedachten betrieblichen Weiterbildungsangebots, unter welchen Bedingungen Beschäftigte ihre berufliche Entwicklung selbst gestalten können. Er behandelt den Begriff persönlicher Verantwortung, den Zugang zu Weiterbildung, die Zuständigkeiten der beteiligten Akteure, die Verteilung von Übergangsrisiken und die Bewertung entsprechender Vereinbarungen.

Zum ersten Schwerpunkt wird persönliche Verantwortung als begründete Entscheidung zwischen tatsächlich nutzbaren Handlungsmöglichkeiten mit anschließender Umsetzung bestimmt. Dabei ist zwischen der Verantwortung für die eigene Wahl und der Kontrolle über deren berufliches Ergebnis zu unterscheiden: Beschäftigte können ihre Weiterbildung sorgfältig auswählen, verfügen jedoch nicht über Auftragslage oder Personalplanung. Ein ausbleibender beruflicher Erfolg belegt daher für sich genommen keine mangelhafte Entscheidung.

Der zweite Schwerpunkt betrifft die Voraussetzungen der Teilnahme. Erforderlich sind realistisch nutzbare Lernzeiten einschließlich der notwendigen Vorbereitungszeit sowie eine Finanzierung, die auch vorübergehende Belastungen durch das Vorstrecken von Gebühren berücksichtigt. Verständliche Beratung muss außerdem Ausbildungswege, Zugangsvoraussetzungen und mögliche Tätigkeitsfelder mit den individuellen Zielen in Beziehung setzen. Im entworfenen Ablauf folgt auf ein erstes Kursangebot deshalb zunächst die Ermittlung von Zugangshürden.

Anschließend werden Zeitregelungen, Finanzierung und Orientierung angepasst, bevor eine verbindliche Auswahl erfolgt.

Drittens werden die Zuständigkeiten unterschieden. Beschäftigte sollen ihre Ziele einbringen, Anforderungen klären und vereinbarte Lernaufgaben erfüllen. Arbeitgeber müssen die Teilnahme durch geeignete Arbeitszeiten und verbindliche Vertretungsregelungen ermöglichen. Öffentliche Einrichtungen können durch betriebsübergreifende Beratung, Bildungsangebote und finanzielle Unterstützung auch Entwicklungen fördern, die über den Personalbedarf eines einzelnen Unternehmens hinausgehen. Zuständigkeiten und Ansprechstellen müssen vor Beginn festgelegt werden.

Viertens entscheidet die Verteilung von Gebühren und möglichen Einkommenseinbußen darüber, wer das Risiko einer Übergangsphase tragen kann. Ein formal identisches Angebot eröffnet Menschen mit unterschiedlichen finanziellen Reserven nicht dieselben Möglichkeiten. Gemeinschaftlich getragene Unterstützung kann einen selbst gewählten Bildungsweg erst ermöglichen, ohne dessen beruflichen Erfolg zu garantieren. Deshalb müssen zugesicherte Entlastungen, ihre Dauer und verbleibende Unsicherheiten transparent sein.

Der fünfte Schwerpunkt ist die Bewertung der Vereinbarung. Zunächst soll geprüft werden, ob Personen mit unterschiedlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen tatsächlich Zugang erhalten; reine Anmeldezahlen reichen dafür nicht aus. Eine spätere Überprüfung soll feststellen, ob die erworbenen Kenntnisse eingesetzt werden können und ob Arbeitsorganisation oder Lernbegleitung angepasst werden müssen. Dabei handelt es sich um geplante Prüfungen, nicht um bereits vorliegende Ergebnisse. Für die Beratungsarbeit ergibt sich die bedingte Empfehlung, zusätzliche individuelle Entscheidungsmöglichkeiten mit praktisch zugänglichen Angeboten und verbindlich zugeordneten Aufgaben zu verbinden.

Name the lecture title and reconstruct its five main themes.: Der Vortrag „Eigenverantwortung im Berufsleben: Handlungsspielräume und soziale Absicherung“ erläutert anhand eines gedachten betrieblichen Weiterbildungsangebots, unter welchen Bedingungen Beschäftigte ihre berufliche Entwicklung selbst gestalten können. Er behandelt den Begriff persönlicher Verantwortung, den Zugang zu Weiterbildung, die Zuständigkeiten der beteiligten Akteure, die Verteilung von Übergangsrisiken und die Bewertung entsprechender Vereinbarungen.

GP1 UP1: Explain responsibility as decision and action within a usable range of options.: Zum ersten Schwerpunkt wird persönliche Verantwortung als begründete Entscheidung zwischen tatsächlich nutzbaren Handlungsmöglichkeiten mit anschließender Umsetzung bestimmt.

GP1 UP2: Distinguish responsibility for a choice from control over external employment conditions.: Dabei ist zwischen der Verantwortung für die eigene Wahl und der Kontrolle über deren berufliches Ergebnis zu unterscheiden: Beschäftigte können ihre Weiterbildung sorgfältig auswählen, verfügen jedoch nicht über Auftragslage oder Personalplanung.

GP2 UP1: Explain the time and financial conditions of participation.: Erforderlich sind realistisch nutzbare Lernzeiten einschließlich der notwendigen Vorbereitungszeit sowie eine Finanzierung, die auch vorübergehende Belastungen durch das Vorstrecken von Gebühren berücksichtigt.

GP2 UP2: Explain how guidance makes routes and prerequisites understandable before a binding choice.: Verständliche Beratung muss außerdem Ausbildungswege, Zugangsvoraussetzungen und mögliche Tätigkeitsfelder mit den individuellen Zielen in Beziehung setzen. Im entworfenen Ablauf folgt auf ein erstes Kursangebot deshalb zunächst die Ermittlung von Zugangshürden. Anschließend werden Zeitregelungen, Finanzierung und Orientierung angepasst, bevor eine verbindliche Auswahl erfolgt.

GP3 UP1: Identify employees' contributions.: Beschäftigte sollen ihre Ziele einbringen, Anforderungen klären und vereinbarte Lernaufgaben erfüllen.

GP3 UP2: Explain employer responsibilities and public support beyond the workplace, with responsibilities assigned before participation.: Arbeitgeber müssen die Teilnahme durch geeignete Arbeitszeiten und verbindliche Vertretungsregelungen ermöglichen. Öffentliche Einrichtungen können durch betriebsübergreifende Beratung, Bildungsangebote und finanzielle Unterstützung auch Entwicklungen fördern, die über den Personalbedarf eines einzelnen Unternehmens hinausgehen. Zuständigkeiten und Ansprechstellen müssen vor Beginn festgelegt werden.

GP4 UP1: Explain how the allocation of costs and income loss affects the capacity to bear transition risks.: Viertens entscheidet die Verteilung von Gebühren und möglichen Einkommenseinbußen darüber, wer das Risiko einer Übergangsphase tragen kann. Ein formal identisches Angebot eröffnet Menschen mit unterschiedlichen finanziellen Reserven nicht dieselben Möglichkeiten.

GP4 UP2: Preserve the distinction between collective support and uncertain occupational outcomes, including the limits of support.: Gemeinschaftlich getragene Unterstützung kann einen selbst gewählten Bildungsweg erst ermöglichen, ohne dessen beruflichen Erfolg zu garantieren. Deshalb müssen zugesicherte Entlastungen, ihre Dauer und verbleibende Unsicherheiten transparent sein.

GP5 UP1: Identify practical access across different resources as a criterion to review before final choice.: Im entworfenen Ablauf folgt auf ein erstes Kursangebot deshalb zunächst die Ermittlung von Zugangshürden. Anschließend werden Zeitregelungen, Finanzierung und Orientierung angepasst, bevor eine verbindliche Auswahl erfolgt.

Drittens werden die Zuständigkeiten unterschieden. Beschäftigte sollen ihre Ziele einbringen, Anforderungen klären und vereinbarte Lernaufgaben erfüllen. Arbeitgeber müssen die Teilnahme durch geeignete Arbeitszeiten und verbindliche Vertretungsregelungen ermöglichen. Öffentliche

Einrichtungen können durch betriebsübergreifende Beratung, Bildungsangebote und finanzielle Unterstützung auch Entwicklungen fördern, die über den Personalbedarf eines einzelnen Unternehmens hinausgehen. Zuständigkeiten und Ansprechstellen müssen vor Beginn festgelegt werden.

Viertens entscheidet die Verteilung von Gebühren und möglichen Einkommenseinbußen darüber, wer das Risiko einer Übergangsphase tragen kann. Ein formal identisches Angebot eröffnet Menschen mit unterschiedlichen finanziellen Reserven nicht dieselben Möglichkeiten. Gemeinschaftlich getragene Unterstützung kann einen selbst gewählten Bildungsweg erst ermöglichen, ohne dessen beruflichen Erfolg zu garantieren. Deshalb müssen zugesicherte Entlastungen, ihre Dauer und verbleibende Unsicherheiten transparent sein.

Der fünfte Schwerpunkt ist die Bewertung der Vereinbarung. Zunächst soll geprüft werden, ob Personen mit unterschiedlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen tatsächlich Zugang erhalten; reine Anmeldezahlen reichen dafür nicht aus.

GP5 UP2: Explain the planned later review of skill use and necessary adjustments.: Eine spätere Überprüfung soll feststellen, ob die erworbenen Kenntnisse eingesetzt werden können und ob Arbeitsorganisation oder Lernbegleitung angepasst werden müssen. Dabei handelt es sich um geplante Prüfungen, nicht um bereits vorliegende Ergebnisse.

Preserve the sequence from the initial offer through barrier assessment and adjustment to individual choice.: Im entworfenen Ablauf folgt auf ein erstes Kursangebot deshalb zunächst die Ermittlung von Zugangshürden. Anschließend werden Zeitregelungen, Finanzierung und Orientierung angepasst, bevor eine verbindliche Auswahl erfolgt.

Provide a recipient usable conclusion that preserves the planned status of the review and the conditional recommendation.: Dabei handelt es sich um geplante Prüfungen, nicht um bereits vorliegende Ergebnisse. Für die Beratungsarbeit ergibt sich die bedingte Empfehlung, zusätzliche individuelle Entscheidungsmöglichkeiten mit praktisch zugänglichen Angeboten und verbindlich zugeordneten Aufgaben zu verbinden.

Inhaltliche Angemessenheit: Gliederungspunkte: Award 1 point for each recognizable theme: GP1 personal responsibility; GP2 practical access to continuing education; GP3 allocation of responsibilities; GP4 distribution of transition risks; GP5 evaluation of the arrangement. Accept equivalent formulations, including indirect questions. Maximum 5 points. The required title carries no separate point. The demonstration accurately names the title and develops all five themes in lecture order: 5/5.

Inhaltliche Angemessenheit: Unterpunkte: Adapted expectation horizon for this independent practice task, retaining the supplied 20 point maximum. The ten essential supporting propositions are GP1 UP1 through GP5 UP2 below. Credit a proposition only when its specified relationship is accurately expressed in coherent sentences and remains consistent with the summary as a whole. Keywords, isolated examples and incomplete components do not qualify. Accept equivalent wording and information integrated across paragraphs. A contradiction invalidates the affected proposition; it does not automatically invalidate other propositions. The additional fulfilled demands concerning sequence and the conclusion are cross checks, not extra scoring units.

GP1, personal responsibility: UP1 explains that responsibility consists of a reasoned choice followed by action, conditional on genuinely usable options. UP2 distinguishes responsibility for that choice from control over employment outcomes because external economic or staffing decisions remain outside the employee's control; lack of occupational success alone therefore cannot establish a poor decision. Award 4 for UP1+UP2, 2 for UP1 alone or UP2 alone, and 0 for neither complete proposition.

GP2, practical access: UP1 connects participation to both realistically usable learning time and affordable payment arrangements, including the possible barrier of paying fees before reimbursement. UP2 explains how understandable guidance relates routes, prerequisites and occupational possibilities to personal goals, enabling an informed choice after access barriers have been clarified and addressed. Award 4 for UP1+UP2, 2 for UP1 alone or UP2 alone, and 0 for neither complete proposition. Mentioning only time or only finance does not complete UP1; mentioning advice without its function and position before binding choice does not complete UP2.

GP3, allocation of responsibilities: UP1 assigns employees the tasks of articulating goals, clarifying requirements and completing agreed learning work. UP2 distinguishes the employer's role in organizing practical participation, including reliable release or cover arrangements, from public institutions' role in supporting development beyond one employer's staffing needs, and states that responsibilities or contact points must be settled before participation. Award 4 for UP1+UP2, 2 for UP1 alone or UP2 alone, and 0 for neither complete proposition. Naming institutions without explaining their distinct responsibilities does not complete UP2.

GP4, transition risks: UP1 explains that fees and lost income affect the ability to undertake a transition differently according to financial reserves, so formally identical offers need not provide equivalent opportunities. UP2 explains that shared support can enable individual choice without guaranteeing occupational success, with the extent or duration of support and remaining uncertainty made clear. Award 4 for UP1+UP2, 2 for UP1 alone or UP2 alone, and 0 for neither complete proposition. A claim that shared support guarantees employment invalidates UP2.

GP5, evaluation: UP1 explains the proposed review of actual access for people with differing resources before final choice, with findings used to adjust provision; registration totals alone are insufficient. UP2 explains the proposed later review of whether skills can be used and links identified difficulties to adjustments in work organization or learning support. These are planned reviews, not reported findings. Award 4 for UP1+UP2, 2 for UP1 alone or UP2 alone, and 0 for neither complete proposition. Presenting a proposed review as a completed result invalidates the affected proposition.

Demonstration assessment: GP1 4/4, GP2 4/4, GP3 4/4, GP4 4/4 and GP5 4/4. Total supporting information: 20/20. The evidence mapped in fulfilled_demands covers all ten propositions, preserves their causal and conditional relationships and correctly presents the sequence from access review and adjustment through individual choice to subsequent evaluation.

Sprachliche Angemessenheit: Apply the supplied global scale: A 15 points for consistently meeting the requirements, B 10 for largely meeting them, C 5 for failure in several features, D 0 for little or no fulfillment with unclear passages. Assess fluent readability, logical relationships faithful to the lecture, and grammatical and orthographic accuracy. The demonstration consistently meets these requirements: A, 15/15. Pronunciation and live interaction are not assessed. Combined practice score: outline 5/5, supporting information 20/20, language 15/15; total 40/40.

Assessment targets

Aufgabe 1 · telc_listening_outline: Reconstruct a lecture's thematic outline

Aufgabe 1 · telc_listening_information_transfer: Convey an integrated account of heard information

Aufgabe 1 · telc_listening_supporting_summary: Select and condense supporting information

Official reference

pdfs/telc/c2.pdf · pages 7, 18, 25, 26, 27, 28, 38, 41, 46, 47, 48, 49, 53, 54, 55, 56, 57, 58