**LMS-Fragen zum Kurs „Persönlicher Karriereplan“ DLBKAENT01**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lektion/****Frage-Nr.** | **Lern-zyklus** | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 1/1 | 1.1 | Was ist nicht Teil einer objektiven Karriere? | eigene Zufriedenheit | Gehalt | Anzahl der Mitarbeiter:innen | Statussymbole |
| 1/2 | 1.2 | Welche Karrieretheorie gehört nicht zu den traditionellen Karrieretheorien? | proteische Karrieretheorie | Eigenschaftstheorien | Entwicklungstheorien | sozial-kognitive Theorie |
| 1/3 | 1.2 | Wer hat die Laufbahnentwicklungstheorie mit Laufbahnmustern entwickelt? | Donald Super | Jon Briscoe | John Holland | Douglas Hall |
| 1/4 | 1.3 | Worum geht es bei der proteischen Karriereorientierung? | Selbstverwirklichung | Hierarchien | Beförderungen | Nachhaltigkeit |
| 1/5 | 1.3 | Wie wird die postorganisationale Karriere auch bezeichnet? | Boundaryless Career | lineare Karriere | statische Karriere | Boundaryfull Career |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 2/1 | 2.1 | Womit befasst sich die inhaltsorientierte Motivationstheorie?  | welche Faktoren die Motivation beeinflussen | welche Konsequenzen falsche Motivation haben kann | wie Motivation und Kognition zusammenhängen | welche Inhalte für Motivation am relevantesten sind |
| 2/2 | 2.1 | Was gehört nicht zu den Prozesstheorien als Teil der Motivationstheorien? | Motivationslehre nach McClelland | Erwartungstheorie VIE-Theorie (Vroom) | Zielsetzungstheorie (Locke) | Rubikon-Modell |
| 2/3 | 2.2 | Was beschreibt das Career Stages Model? | Rollen und Verantwortlichkeiten, die sich im Laufe der Zeit ändern können | unterschiedliche Ebenen, die im Rahmen einer Karriere zu durchlaufen sind | Phasen einer Karriere, die je nach Alter neue Ausprägungen erhalten | Erwartungen an die Karriereausprägungen, die zu überprüfen sind |
| 2/4 | 2.2 | Was ist keine Anforderung an die Karriererolle „Führungskraft“? | Prozess-Fähigkeit | fachliche (Führungs-)Verantwortung | Netzwerk-Fähigkeit | unternehmerische Fähigkeit |
| 2/5 | 2.3 | Was gehört nicht zur Definition von Leistungsverhalten nach von Rosenstiel? | Mögen | Wollen | Können | soziales Sollen |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 3/1 | 3.1 | Worauf fokussiert die individuelle Karriereplanung? | Selbstentwicklung und Selbstverwirklichung | Nachfolgeplanung | Finanz- und Budgetplanung | Unternehmensstrategie |
| 3/2 | 3.2 | Womit beginnt eine Karriereplanung in der Regel? | Identifikation von individuellen Stärken, Schwächen, Fähigkeiten, Interessen und Werten  | Identifikation von gehaltlichen Vorstellungen und finanziellen Möglichkeiten | Identifikation der wichtigsten kurz-, mittel- und langfristigen Ziele | Identifikation der wichtigsten Personen im Netzwerk, die bei der Karriere helfen können |
| 3/3 | 3.2 | Ein Karriereplan als Mindmap ist ... | … eine visuelle Darstellung der verschiedenen Karriereoptionen. | … ein lineares Vorgehen, um die Karriereziele zu analysieren. | … eine Methode, um spezifische Ziele zu definieren und nachzuhalten. | … eine hierarchisch klar strukturierte Darstellung der unterschiedlichen Karrierestufen. |
| 3/4 | 3.3 | Happenstance ist eine Zusammensetzung der Worte … | … „happen“ und „circumstance“. | „happen“ und „resistance“. | „happen“ und „substance“. | „happen“ und „assistance“. |
| 3/5 | 3.3 | Was gehört nicht zu persönlichen Unwägbarkeiten, die Auswirkungen auf eine Karriereplanung haben können? | technologischer Wandel | gesundheitliche Einschränkungen | Selbstzweifel | finanzielle Verpflichtungen |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 4/1 | 4.1 | Was ist nicht Teil des Big-Five-Persönlichkeitsmodells? | Intraversion | Verträglichkeit | Gewissenhaftigkeit | Neurotizismus |
| 4/2 | 4.1 | Wie viele Karriereanker hat laut Schein jeder Mensch? | einen oder mehrere | einen | fünf | mehrere |
| 4/3 | 4.2 | Welcher Wert ist kein Teil der Theorie der universellen menschlichen Werte von Schwarz?  | Disposition | Benevolenz | Hedonismus | Selbsttranszendenz |
| 4/4 | 4.3 | Worauf fokussiert das Kompetenzmodell nach Gnahs? | Abgrenzung Fachkompetenzen von überfachlichen Kompetenzen | Abgrenzung Sozialkompetenzen von überfachlichen Kompetenzen | Abgrenzung Methodenkompetenz von überfachlichen Kompetenzen | Abgrenzung personale Kompetenzen von überfachlichen Kompetenzen |
| 4/5 | 4.3 | Worauf sollte bei der Planung der eigenen Karriere geachtet werden, um höhere Zufriedenheit und Erfolgserlebnisse zu erzielen? | Stärken und Interessensfelder | Netzwerke und Personal Branding | Position und Titel | Führungs- und Fachkarriere |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 5/1 | 5.1 | Welche Dimension gehört nicht zum Strukturmodell nach Schein, um Bewegungsrichtungen einer Karriere zu beschreiben? | Serpentinen-Karrierepfade | vertikale Karrierepfade | horizontale Karrierepfade | radiale Karrierepfade |
| 5/2 | 5.2 | Aussage A: Traditionell erfolgt eine horizontale Karriere über eine Führungskarriere. Aussage B: Zunehmend werden auch alternative Karriereformen akzeptiert. | Nur Aussage B ist richtig. | Beide Aussagen sind richtig. | Nur Aussage A ist richtig. | Beide Aussagen sind falsch. |
| 5/3 | 5.3 | Was ist nicht Teil des magischen Dreiecks der Employability? | Leistung & Erfolg  | Kompetenzen & Qualifikationen | Motivation & Identifikation | Gesundheit & Wohlbefinden |
| 5/4 | 5.4 | Was beschreibt die berufliche Identität? | Beruf als Teil einer Gesamtidentität  | soziale Rangordnung im Unternehmen | Fähigkeiten, in unterschiedlichen Berufen gleichzeitig erfolgreich zu sein | Statussymbole, die eine Person aufgrund ihres Berufs besitzt |
| 5/5 | 5.4 | Eine zu hohe berufliche Identität kann ... | … zu einem Burn-out führen. | … zu einem finanziellen Aufstieg führen. | … zu einem großen externen Netzwerk führen. | … zu einer verbesserten Work-Life-Balance führen. |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 6/1 | 6.1 | Was gehört nicht zum Karrierekapital laut Litz? | physisches Kapital | ökonomisches Kapital | soziales Kapital | symbolisches Kapital |
| 6/2 | 6.2 | Welches der folgenden Aussagen beschreibt ein realistisches Karriereziel? | „Mein Ziel ist es, in meiner Karriere kontinuierlich neue Fähigkeiten zu erlernen und mich beruflich weiterzuentwickeln.“ | „Ich möchte nach meinem Einstieg als Trainee innerhalb von zwei Jahren zum CEO befördert werden.“ | „Ich möchte in den kommenden drei Monaten zum Milliardär werden.“ | „Mein Ziel ist es, ohne jegliche Geschäftserfahrung oder Kapital innerhalb von drei Monaten ein erfolgreiches und profitables Unternehmen zu gründen.“ |
| 6/3 | 6.3 | Aussage A: Subjektiver Karriereerfolg bezieht sich auf messbare und sichtbare Erfolge einer Person in ihrer beruflichen Laufbahn. Aussage B: Der objektive Karriereerfolg bezieht sich auf die individuelle Wahrnehmung, Bewertung und Zufriedenheit einer Person in Bezug auf ihre Karriere sowie die persönliche Zufriedenheit mit dem, was bislang erreicht worden ist. | Beide Aussagen sind falsch.  | Beide Aussagen sind richtig. | Nur Aussage A ist richtig. | Nur Aussage B ist richtig. |
| 6/4 | 6.4 | Was sagt im Ikigai-Modell das Feld mit der größten Überlappung aus? | die größte Wahrscheinlichkeit für beruflichen Erfolg, aber auch persönliche Zufriedenheit | die größte Wahrscheinlichkeit für hohes Einkommen und Performance | die größte Wahrscheinlichkeit für gutes Personal Branding | die größte Wahrscheinlichkeit für die persönliche Selbstreflexion |
| 6/5 | 6.5 | Was ist das Personal Branding? | das zugespitzte Bild einer Person in den Köpfen ihrer Mitmenschen | das einzigartige Kleidungsstück, das eine Person bei der Arbeit trägt, um sich von anderen abzuheben | ein spezieller Algorithmus, der das Online-Verhalten einer Person analysiert und ihre beruflichen Chancen vorhersagt | eine spezielle Technik, um den Lebenslauf einer Person so zu gestalten, dass er für jeden Job geeignet ist |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 7/1 | 7.1 | Welches ist kein internationales Karrieresystem, das sich regelmäßig in der Forschung wiederfindet? | griechisch-hebräisches Karrieresystem | germanisches Karrieresystem | romanisches bzw. lateinisches Karrieresystem | anglo-niederländisches Karrieresystem |
| 7/2 | 7.2 | Was ist das Ziel von Hofstedes Theorie der Kulturdimensionen? | die Unterscheidung von nationalen Kulturen anhand verschiedener Dimensionen | die Vorhersage individueller Verhaltensweisen basierend auf kulturellen Einflüssen | die Bestimmung der kulturellen Überlegenheit einer Nation gegenüber anderen | die Identifizierung universeller Werte, die in allen Kulturen existieren |
| 7/3 | 7.3 | Welche Bedeutung hat Interkulturalität für Führungskräfte? | Interkulturalität ermöglicht es Führungskräften, kulturelle Unterschiede zu verstehen und zu respektieren, um effektive Führung in einem globalen Umfeld zu gewährleisten und diverse Teams erfolgreich zu leiten. | Interkulturalität hat keine Bedeutung für Führungskräfte, da Führungsqualitäten unabhängig von kulturellen Unterschieden sind. | Führungskräfte sollten kulturelle Unterschiede ignorieren und sich stattdessen auf universelle Führungsprinzipien konzentrieren. | Interkulturalität ist nur relevant für Führungskräfte, die im Ausland tätig sind, nicht für solche, die in ihrem Heimatland arbeiten. |
| 7/4 | 7.4 | Welche Rolle spielt Diversität für Unternehmen? | Diversität spielt eine bedeutende Rolle für Unternehmen, da sie die Vielfalt von Perspektiven, Erfahrungen und Talenten fördert und zu besseren Entscheidungen, Innovationen und Leistungen führen kann. | Diversität ist nur ein soziales Anliegen und hat keinen Einfluss auf den geschäftlichen Erfolg eines Unternehmens. | Diversität ist in Unternehmen irrelevant, da alle Mitarbeitende die gleichen Fähigkeiten und Qualifikationen benötigen. | Diversität ist ein vorübergehender Trend und wird in Zukunft an Bedeutung verlieren. |
| 7/5 | 7.4 | Was bedeutet Inklusion? | das Einbezogensein und die gleichberechtigte Teilhabe an etwas | die notwendigen Anpassungen, um den Normen einer bestimmten Gruppe gerecht zu werden | die Abgrenzung, um eine exklusive Gemeinschaft zu bilden | die Konzentration auf die Bedürfnisse und Interessen einer bestimmten dominanten Gruppe |
| **Lektion/****Frage-Nr.** |  | **Frage** | **Richtige Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** | **Falsche Antwort** |
| 8/1 | 8.1 | Aussage A: Es ist wichtig, bei der Arbeitssuche möglichst viele Datenbanken im Blick zu behalten. Aussage B: Datenbanken braucht es bei der Arbeitssuche nicht, da kaum Stellen ausgeschrieben werden und alles nur über persönliche Kontakte läuft. | Nur Aussage A ist richtig. | Beide Aussagen sind richtig. | Nur Aussage B ist richtig. | Beide Aussagen sind falsch. |
| 8/2 | 8.2 | Wofür ist Networking in der Regel nicht relevant? | Zugang zu Luxusgütern | Zugang zu Informationen | Zugang zu Kontakten | Zugang zu Karrieremöglichkeiten |
| 8/3 | 8.3 | Wie sollte heutzutage ein Lebenslauf aussehen? | von Wichtigem zu weniger Wichtigem strukturiert sein | sollte zur vollen Transparenz auch politische Ansichten enthalten | möglichst viele Seiten umfassend, um alle Stationen im Detail zu beschreiben | 2–3 Bilder enthalten, um einen guten Eindruck zu hinterlassen |
| 8/4 | 8.4 | Der Vorteil einer Video-Bewerbung liegt ...  |  ... in der flexiblen und zeitsparenden Möglichkeit, Bewerber:innen kennenzulernen und den Bewerbungsprozess zu beschleunigen. | … in der Vermeidung von Bewerbungsgesprächen, da die Videos alle notwendigen Informationen liefern. | ...in der Möglichkeit, anonyme Bewerbungen einzureichen und die Identität der Bewerber:innen geheim zu halten. | ...in der Möglichkeit, Bewerber durch Gesichtserkennungstechnologie auf ihre Eignung für die Stelle zu überprüfen. |
| 8/5 | 8.5 | Was ist kein gängiges Auswahlverfahren? | Castingverfahren | persönliches Auswahlgespräch | Panel Interview | Assessment Center |