Moderne Lehrlings- ausbildung in Europa

Thomas
Tröbinger
(WKO)

Carina
Posch
(Auxilium)

Georg
Müllner
(Auxilium)

Die Lehre: Erfolgssystem oder System ohne Erfolg?

Do, 17.12.2020

WKO
STEIERMARK

AUXILIUM

2015-2017

2018-2021

2020-2022

THEMASCHNITT	MODULTITEL
Einführung von Management und Mentor/Innen	1 Was bedeutet WBL?
	2 Rolle der Unternehmen beim Lernen am Arbeitsplatz (WBL)
	3 Vergleichbarkeit auf struktureller Ebene
	4 Glossar
	5 Europass
	6 Bewährte WBL-Methoden und -Instrumente
Planung, Monitoring, Anerkennung erwerblicher Qualifikationen	7 Planung der Lehrausbildung am Arbeitsplatz
	8 Monitoring: Betreuung am Arbeitsplatz
	9 Anwerbung aus dem Ausland
	10 Anerkennung von ausländischen Qualifikationen
Rolle von Mentor/Innen	11 Alltag von Mentor/Innen
	12 Profil von Mentor/Innen
	13 Pädagogische Methoden
	14 Mentoring: Betreuung und Beratung
	15 Hauptaufgaben von Mentor/Innen
Jugendkultur und Kommunikation	16 Generationen – Was hat sich geändert?
	17 Angestellte der Zukunft
	18 Zwischenmenschliche Kommunikation
	19 Digitale Kommunikationsmittel
	20 Talente entdecken und fördern
	21 Mobilitätsprogramme in der beruflichen Bildung

Heutige Themen

Warum überhaupt Lehrstellen anbieten?

Spannungsfeld: Berufsschule vs. Arbeitsplatz
und Herausforderungen im Alltag

Entdecken Sie verborgene Talente

Auslandspraktikum – zahlt sich das aus?

Diskussion: Globale Entwicklungen und
Einfluss der Coronakrise

Was genau ist „WBL“?

Work-Based Learning: berufliche Bildung & Lernen am Arbeitsplatz

Europäischen Stiftung für Berufsbildung:

Lernen am Arbeitsplatz (WBL) bezieht sich auf Lernen, das stattfindet, wenn Menschen „echte“ Arbeit verrichten. Diese Arbeit kann bezahlt oder unbezahlt sein, aber es muss „echte“ Arbeit sein, die zur Produktion von realen Gütern und Dienstleistungen führt.

- ▶ Duale Lehrausbildung
- ▶ Praktika (lang- und kurzzeitig)
- ▶ Hospitieren („Job-Shadowing“)
- ▶ Schulungen am Arbeitsplatz

- ▶ In Erstausbildung & Weiterbildung

Lehrausbildung in der EU: **VET** (Vocational Education & Training)

WBL in Europa

▶ **Duale Ausbildung:** Österreich, Deutschland, Malta, Slowenien

▶ **Starke Unterschiede in**

- Angebot, Umfang, Dauer, Qualifikation
- Ausbildung & Aufgaben der Ausbilder und Ausbilderinnen
- gesetzlicher Hinsicht (Rechte und Pflichten)

→ **Vergleichbarkeit dieser Ausbildungen ist herausfordernd.** *Dazu später mehr!*

Vorteile von WBL

Entscheidungstragende

- + stärkere Verbindung zwischen Ausbildung und Praxis
- + mehr hochqualifizierte Fähigkeiten
- + effektiverer Einsatz von Ressourcen
- + mehr Lernmöglichkeiten

Lernende

- + höheres Interesse
- + größere Berufschancen
- + verstärkte soziale Einbettung
- + besser auf „die echte Welt“ vorbereitet

Betriebe

- + produktiver
- + profitabler
- + innovativer
- + effektiver Nutzen von Wissen
- + geringe Personalfuktuation

Berufsschulen

- + mehr „Soft Skills“ für Lernende
- + höhere Relevanz der Lehrangebote
- + mehr Unterstützung für benachteiligte Lernende
- + effektiver

Angestellte

- + motivierter, sich zu verbessern
- + interessierter an Weiterbildung
- + mehr verbunden
- + am aktuellen Stand

Vorteile für Betriebe

**Steigerung von Produktivität
und Wettbewerbsfähigkeit**

**Beibehaltung der Arbeitskräfte
durch erhöhte Loyalität**

Kosteffektives Training

**Lehrstellen nehmen anderen
Mitarbeitenden Arbeit ab**

**Gezielt ausgebildetes
Personal der Zukunft**

**Lehrlinge revitalisieren den
Betrieb**

Warum bieten Betriebe WBL an?

Klicken Sie
hier für mehr
Infos!

Ergebnisse der Forschungsstudie (2019):

- ▶ Talentsuche
- ▶ Ausbildung von Lehrlingen gemäß den Anforderungen und Bedürfnissen des Unternehmens
- ▶ Langfristige Bindung der Belegschaft
- ▶ Kostengünstige und risikofreie Quelle an Arbeitskräften

- ▶ In Österreich: Möglichkeit für neue Ideen und Innovationen

Was ist Ihre Meinung?

**Warum bietet Ihr Betrieb Lehrplätze an?
Ist die Lehre in Ihrem Fall ein Erfolgssystem?**

! Herausforderungen besprechen wir später im Detail !

DER LEHRLING ZWISCHEN SCHULE UND ARBEIT

**H(o)usten, wir haben ein
Problem...**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

DUAL

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

- Berufsausbildung in Österreich (und einigen anderen Ländern) bedarf der Kooperation zweier vollkommen unterschiedlicher Systeme
- Beide Systeme stehen unter hohem (aber leider unterschiedlichem) Veränderungsdruck
- Die Spannungen zwischen beiden Systemen nehmen dramatisch zu
- Lehrlinge agieren genau in diesem Spannungsfeld zwischen Bildung und Arbeitswelt

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

- Sprache
- Historische Entwicklung
- Zeit / Geschwindigkeit
- Werte und Traditionen
- Profit
- Zukunftsherausforderungen

Faktor Sprache

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

„Auf, steigen wir hinab und verwirren wir dort ihre Sprache, sodass keiner mehr die Sprache des anderen versteht.“

Genesis 11:7

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Faktor Historische Entwicklung

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert
gemäß [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

P. b. b. Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1030 Wien

855

BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1969

Ausgegeben am 16. Mai 1969

36. Stück

142. Bundesgesetz: Berufsausbildungsgesetz

143. Bundesgesetz: EGVG.-Novelle 1969

142. Bundesgesetz vom 26. März 1969
über die Berufsausbildung von Lehrlingen
(Berufsausbildungsgesetz)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Der Lehrling

§ 1. Lehrlinge im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages (§ 12) zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste (§ 7) angeführten Lehrberufes bei einem Lehrherrn (§ 2) fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet (§ 9) werden.

Der Lehrherr

sprechenden Lehrberufen nur ausbilden, wenn sie bei handwerksmäßigen Gewerben die betreffende Meisterprüfung abgelegt, bei konzessionierten Gewerben den Befähigungsnachweis erbracht, oder aber eine diesbezügliche Nachsicht erhalten haben, sofern diese Nachsicht nicht das Recht zur Ausbildung von Lehrlingen ausschließt.

(4) Die für den Inhaber eines Gewerbes geltenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes finden auf den Pächter eines Gewerbes und den gewerberechtigten Stellvertreter (Geschäftsführer) sinngemäß Anwendung.

(5) Das Ausbilden von Lehrlingen in einem in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberuf ist ferner zulässig

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Faktor Zeit und Geschwindigkeit

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Bildungssystem

- Konstant
- Verlässlich
- Langfristig orientiert
- Stabil
- Veränderungsresistent
- Langsam
- Starr

Betrieb / Unternehmen

- Volatil
- Kurz- mittelfristig orientiert
- Dynamisch
- Veränderungsbereit
- Schnell
- Instabil

Corona

Internationalisierung /
Europäisierung

Globaler
Wettbewerb

Digitalisierung

Demographische
Entwicklung

Technisierung

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Faktor Werte und Traditionen

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Bildungssystem

- Konservativ geprägt
- Selektion
- Humanistisch ausgerichtet
- National
- Öffentlich

Betrieb / Unternehmen

- Progressiv geprägt
- In der Ausbildung nicht selektionsorientiert
- Fachspezifisch ausgerichtet
- Global
- Privat (oder zumindest privat agierend)

Faktor Profitorientierung

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

- Berufliche Bildung **im Unternehmen** findet in den meisten Fällen unter dem Aspekt der Gewinnorientierung statt.
- Das hat Auswirkungen auf z.B. zeitliche Rahmenbedingungen, Ressourceneinsatz, Betreuungskapazität etc.
- Unterliegt massiven Schwankungen durch Auftragslage, Konkurrenz, Konjunktur, Krisen etc.
- Grundsätzlich 2 Ansätze sichtbar: der Lehrling als Zukunftsressource und zukünftige*r Facharbeiter*in oder der Lehrling als „billige“ Arbeitskraft, die ohnehin nicht behalten werden kann / wird.

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

- Berufliche Bildung **in Schulen** findet immer unter dem Aspekt der non-profit Orientierung statt.
- Das hat ganz andere Auswirkungen: steuerlich finanziert, Sparsamkeit in der öffentlichen Finanzierung, ev. mehr Personalressourcen verfügbar, kaum Schwankungen durch Aufträge, Konjunktur, Krisen...
- Berufliche Bildung von Lehrlingen ist immer von maximalem individuellen und gesellschaftlichen Nutzen geprägt.

Faktor Zukunftsherausforderungen

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Bildungssystem

- Komplexere Berufsbilder
- Digitalisierung und Modernisierung
- Individualisierung
- Budgetkürzung
- Demographie
- Lehrer*innenmangel
- Lehrlingsmangel

Betrieb / Unternehmen

- Globalisierung
- Konjunktur und Krise
- Digitalisierung
- Technische Anforderungen
- Demographie
- Lehrlingsmangel

Fazit zum Schluss:

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

**Die Lehre ist tot –
es lebe die Lehre!**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ihre größten Herausforderungen in der Lehrlingsausbildung

Allgemein

fehlende Grundlagen im sozialen aber auch im schulischen Bereich

- die Basis von der weg gearbeitet werden muss ist eigentlich nicht vorhanden. extrem hoher Zeitaufwand, um eine solide Basis zu schaffen um mit fachlichen Infos starten zu können

Chaos im Unternehmen durch nicht strukturierte Aufgaben

Bildungsstand nach mind. 9 Schuljahren oft niedrig

Ausweitung der Berufsorientierung in den Schulen. Die Eltern von der Sinnhaftigkeit einer Lehre überzeugen

geeignete Lehrlinge finden

Digitale Kompetenzen nicht so gut wie erwartet

zu wenig Praxis in den Schuljahren mitbekommen

Keine Erasmus Plus Aufenthalte wegen Corona

Lehrlinge haben keinen PC und können damit auch nicht mehr Umgehen

Unkenntnis des Berufsbildes für den Jugendlichen

Sich Berufe wie durch Schnupper anzusehen wir von einigen Schulen als "negativ" gesehen. Was du willst eine Lehre machen

unzureichende Vorbildung aus den vorangegangenen Schulen in einigen Fächern wie Darstellende Geometrie, ...

Der Umfang des zu vermittelnden Wissens passt nicht mehr in den Zeitrahmen der Lehrzeit

Durchschnittsalter wird immer höher, fast nur mehr Schulabbrecher, die eine Lehre beginnen

Zu komplexe Berufsbilder, zu wenig Lehrzeit

Berufsschullehrer tlw. nicht "Corona-fit", d.h. nicht in der Lage Distance-Learning abzubilden

die Digitalisierung heißt nicht am Handy wischen zu können, fast keine Jugendlichen können einen PC geschweige denn ein Office Programm bedienen

Digitalisierung in der Lehrlingsausbildung oft schwer umsetzbar, da Fortschritt zu schnell passiert

Budget für Lehrlinge

Unflexibles Ausbildungspersonal

Digitalisierung in der Lehrlingsausbildung nicht nur durch Corona

Vorgaben in den Berufsbildern, die in unserem Unternehmen absolut keinen Praxisbezug haben und so schwer auszubilden sind

dadurch hohe Kurskosten bei externen Ausbildungsbetrieben, welche auf Dauer nicht finanzierbar sind

Berufsorientierung wird fast gar nicht aktiv gelebt

Wochenlanges Distance Learning

Schulschwächen

Zeitmanagement Eltern die ihre Kinder in die Unselbstständigkeit treiben

die Lehrlinge wissen mit 15 noch nicht was sie wollen

Jugendliche kennen ihr eigenes Berufsbild nicht

zu wenig Bewerberqualifizierung der Bewerber nicht ausreichend

Lehrlinge Berufsfähig für das erste Lehrjahr zu machen

Veränderungen im Berufsbild

Durchhaltevermögen der Jugendlichen

WIE VERGLEICHT MAN ÄPFEL MIT BIRNEN...

**H(o)usten, wir haben schon
wieder ein Problem...**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Vom Vergleich von Äpfeln und Birnen...

Vom Vergleich von Äpfeln und Birnen...

Bundesland Deutschlands

Albert-Einstein-Schule
Musterhausen
Name der Schule

Jahreszeugnis der Schule

Klasse: 9C Schüler: 1004 / 2005
Vor- und Zuname: Hans-Matthias

Beitragen	2	Mitarbeit	2
Fließ	2	Ordnung	2

Notenstufen 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = ungenügend

Einschätzung
Hans ist ein vielseitig interessierter und kameradschaftlicher Schüler, der über eine gute Auffassungsgabe verfügt. Seine durchdachten und sprachlich gut formulierten Beiträge beleben oft das Unterrichtsgeschehen. Er zeigt dabei, dass er besonders im sprachlichen Bereich über ein fundiertes, anwendungsbereites Grundwissen verfügt. Leider weist bei seiner Einsatzbereitschaft im Interesse der Schule.

Leistungsbereich

Deutsch	2	Mathematik	2
Englisch (1. Fremdsprache)	2	Biologie	2
Französisch (2. Fremdsprache)	2	Chemie	2
Kunsterziehung	2	Physik	2
Musik	2	Informatik	2
Geschichte	2	Astronomie	2
Gemeinschaftskunde	2	Ethik	2
Geografie	2	Sport	2

Notenstufen 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = ungenügend

Prüft (von Gesamtpunktzahl 0 bis 100): mathematisch - naturwissenschaftlich

Arbeitsgemeinschaften: Projektclub, AG Informatik

Bemerkungen: Hans hat ein erweiterten Informationsbericht mit sehr gutem Erfolg teilgenommen.

Versetzungsvermerk: Hans wird versetzt! Fehltag(e) entschuldig: 10 unentschuldig: 0

Unterschrift Klassenlehrer Unterschrift Schulleiter Unterschrift Eltern

Higher		Ordinary	
GRADE	POINTS	GRADE	POINTS
H1	100		
H2	88		
H3	77		
H4	66		
H5	56	O1	56
H6	46	O2	46
H7	37	O3	37
H8	0	O4	28
		O5	20
		O6	12
		O7	0
		O8	0

Vom Vergleich von Äpfeln und Birnen...

Die Lösung:

Es braucht eine gemeinsame Bezugsgröße bzw. mehrere gemeinsame Bezugsgrößen.

Gemeinsame Bezugsgrößen

Durchschnittlich enthält ein **Apfel** 85% Wasser, zwischen 10-18% Kohlenhydrate, 0,3% Rohprotein, 03% Fett und 0,32% Mineralstoffe und Spurenelemente.

Birnen bestehen zu 83 % aus Wasser und enthalten etwa 10 % Kohlenhydrate (darunter Pektine), 3 % Ballaststoffe, Eiweiß, Fett, Mineralstoffe, Vitamine und Fruchtsäuren.

Gemeinsame Bezugsgrößen

Am besten Europäisch!

The image shows a screenshot of a school report card on the left and a table of grade point conversions on the right. The report card is titled 'Jahreszeugnis der Schule' and contains various fields for student information and grades. The table on the right is titled 'Higher' and shows the conversion of German grades (H1-H8) to US grades (O1-O8) and their corresponding points.

Higher		Higher	
GRADE	POINTS	GRADE	POINTS
H1	100		
H2	90		
H3	77		
H4	66		
H5	56	O1	56
H6	46	O2	46
H7	37	O3	37
H8	0	O4	28
		O5	20
		O6	12
		O7	0
		O8	0

- Lernaufwand
- Niveau
- Grad der Unabhängigkeit der Anwendung
- Lernergebnisbeschreibungen

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen

- Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen
- Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)
- Europäisches Leistungspunktesystem für die höhere Bildung
- Lernergebnisbeschreibungen
- Europäischer Sprachenreferenzrahmen
- Europäische Zeugniserläuterungen (Diploma-Supplement)
- Europass

Europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen (EQF/NQF)

Klicken Sie
hier für mehr
Infos!

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF

EQR Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<i>Im Kontext des EQR wird unter Kenntnissen Theorie- und/oder Faktenwissen verstanden</i>	<i>Im Kontext des EQR werden Fertigkeiten als kognitiv und praktisch beschrieben</i>	<i>Im Kontext des EQR wird Kompetenz in Bezug auf Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.</i>
Stufe 1	Grundlegendes Allgemeinwissen.	Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind.	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext.
Stufe 2	Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich.	Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routine-probleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen.	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF

EQR Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Stufe 3	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich.	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden.	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen; Bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen.
Stufe 4	Breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich.	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden.	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können; Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF

EQR Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Stufe 5	Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse.	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten.	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten; Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen.
Stufe 6	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen.	Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten; Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF

EQR Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Stufe 7	Hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung; Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen.	Spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren.	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern; Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams.
Stufe 8	Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen.	Weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis.	Fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung.

ECVET

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - ECVET

Was ist ECVET:

- ECVET steht für European Credit System for Vocational Education and Training → Europäisches Leistungspunktesystem
- Ziel ist es Personen, die eine berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) anstreben, zu erleichtern, sich in verschiedenen Ländern ausbilden zu lassen und Zugang zu lebenslangen Bildungsmöglichkeiten zu gewinnen.
- Ebenso soll es Personalvermittler in ganz Europa dabei unterstützen, Arbeitskräfte aus allen Mitgliedstaaten der EU zu rekrutieren, gezielt Mitarbeiter einzustellen, die über die Fähigkeiten verfügen, die ein Unternehmen benötigt, und somit zur Weiterentwicklung der Belegschaft beizutragen.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - ECVET

Wie funktioniert ECVET?

- In diesem System können die Prüfung, Anerkennung und Ansammlung von beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen, die während eines Aufenthalts in einem anderen Land erworben wurden, vereinfacht werden
- Die zentralen Kriterien für die Bewertung und Überprüfung dieser Qualifikationen sind die Lernergebnisse des Einzelnen.
- Die Lernenden bekommen „Leistungspunkte“ für ihre Lernergebnisse, die von einem Qualifikationssystem eines EU-Landes auf ein anderes übertragen und außerdem in unterschiedlichen Ländern oder in unterschiedlichen Situationen angesammelt werden können.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - ECVET

Wie funktioniert ECVET?

- ECVET ermöglicht die Übertragung und Anerkennung von VET, indem es Lernergebniseinheiten als Bestandteil von Qualifikationen beschreibt, die überprüft und bewertet werden können.
- Es gibt die Größe der Einheiten und Qualifikationen in ECVET-Punkten an. 60 ECVET-Punkte entsprechen einem in Vollzeit absolvierten Ausbildungs-/Studienjahr.
- ECVET bietet außerdem ein Rahmenwerk, das Aus- und Weiterbildungen im Ausland sowie die Übertragbarkeit von Berufsabschlüssen fördert.
- Es ist auch komplett kompatibel mit dem European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) (Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen)

Europäischer Sprachenreferenz- rahmen (CEFR)

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - CEFR

Was ist CEFR?

- CEFR ist ein Akronym für “Common European Framework of References for Languages” und meint damit eine Abkürzung für den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen.
- Dieser Rahmen umfasst den internationalen Standard für die Beschreibung der Sprachkompetenz und wird in der ganzen Welt eingesetzt, um die Sprachfähigkeiten eines Menschen zu definieren und zu beschreiben.
- Der Rahmen wurde so entwickelt, dass er die Sprachkompetenz auf einer Skala mit sechs Kompetenzniveaus einstuft; A1 für Anfänger, bis C2 für die exzellente Sprachverwendung.
- Um das nächste Niveau auf dieser Skala zu erreichen, muss der Lernende die entsprechende Beurteilung für dieses Niveau durchlaufen.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - CEFR

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (CEFR)

Niveau		Allgemeine Beschreibung	
Kompetente Sprachverwendung	C2	Exzellente Kenntnisse	Kann praktisch alles, was er / sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken
	C1	Fortgeschrittene Kenntnisse	Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen.
Selbstständige Sprachverwendung	B2	Gute Mittelstufe	Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen
	B1	Mittelstufe	Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird
Elementare Sprachverwendung	A2	Grundlagen	Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen
	A1	Einstieg	Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn Gegenüber langsam und deutlich spricht und bereit ist zu helfen.

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - CEFR

Welche Rolle spielt CEFR im Personalwesen?

- Der CEFR Referenzrahmen ist nützlich für Personalverantwortliche, die Mitarbeiter mit Sprachkompetenzen suchen oder den Erfolg eines Sprachtrainings eines Mitarbeiters überprüfen wollen.
- Der CEFR besteht aus einer einfachen Skala, die das Verständnis der Sprachprofessionalität eines bestehenden oder neuen Mitarbeiters leichter macht.
- Diese Skala-Struktur erlaubt Personalverantwortlichen auch die vereinfachte Vergleichbarkeit von Sprach-Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, mit den Angeboten ähnlicher Kurse, Trainings oder Prüfungen im eigenen Land.

Diploma Supplement / Certificate Supplement

Klicken Sie
hier für mehr
Infos!

PAUSE

MODERNE LEHRLINGS- AUSBILDUNG IN EUROPA

*Entdecken Sie die Talente
ihrer Mitarbeiter*innen
und Lernenden*

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Talente-Erfassung

Willkommen zur heutigen Lektion des WBL
Accelerator-Trainingsprogramms

Trainer: Thomas Tröbinger, MA

Überblick

- Warum lohnt sich die Beschäftigung mit dem Thema?
- Was bedeutet Talent in meinem Arbeitskontext?
- Meine eigene Definition finden
- Annäherungen an den Begriff Talent
- Wie erkenne ich Talente?

Warum über Talente nachdenken?

- Ständige und teils massive wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen
 - Globalisierung & Wettbewerb
 - Demographie
 - Digitalisierung / Industrie 4.0
 - Neue Innovationen - Maschinen - Produktionstechniken
- Welche erfolgsrelevanten Kompetenzen werden wir in 5 Jahren brauchen, um bestehen zu können?
- Best-Fit: Die richtigen Menschen für die richtigen Positionen

Bilder von [Gerd Altmann](#) auf [Pixabay](#)

Praxisbeispiel „Bespoken Spirits“

- US-Startup will Whisky-Brennerei revolutionieren
- Reifung 2.0 - in wenigen Tagen
- Maßgeschneiderter Whisky mittels „Materialwissenschaft und Datenanalyse“
- Kosteneinsparungen von bis zu 70% & Umsatzsteigerungen

Quelle:

<https://www.derstandard.at/story/2000120594748/us-start-up-will-whiskey-in-tagen-reifen-lassen-statt>

Bild von [Tommy Takacs](#) auf [Pixabay](#)

Meine Definition von Talent

➤ Gehen Sie jetzt auf <https://menti.com>

1. Denken Sie zuerst an einen guten Mitarbeiter/innen & Lernenden und sammeln Sie bitte die wichtigsten

➤ Fähigkeiten und Kompetenzen

➤ Verhaltensweisen

2. Denken Sie jetzt an einen „idealen oder besonderen“, also außergewöhnliche/n Mitarbeiter/in. Welche Fähigkeiten oder Verhaltensweisen machen diese/n aus?

➤ Diskussion in der Gruppe

Was macht eine/n gute/n Mitarbeiter/in aus?

Was macht einen außergewöhnlichen Mitarbeiter aus?

Motivation, Engagement, betrieblich Denken

Kreativ, lösungsorientiert, loyal, motiviert

Neue Ideen einbringen, Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen, vernetztes Denken, in die Zukunft "zu schauen"

Der um die Ecke denkt und mit Motivation und Innovationsgeist Projekte und Arbeit gestaltet.

mehr als 100% geben, proaktives Arbeiten, Engagement,

Führungskompetenz, Innovativ, unternehmerisches Denken

Engagement

Weitblick

Selbstständiges Arbeiten, Eigene Ideen einbringen, Freude bei der Tätigkeit

Was macht einen außergewöhnlichen Mitarbeiter aus?

denkt selbst nach, Selbständig,
Unternehmensgedanken, Kreativ

Betriebliches Denken, mehr geben als
andere, Neue Ideen

über den Tellerrand blicken

Sein Wissen im Team weitergeben

Emotionale Führungskompetenzen

Talent

Annäherung an den Begriff „Talent“

Allgemeine Definition

„Begabung, die jemanden zu ungewöhnlichen bzw. überdurchschnittlichen Leistungen auf einem bestimmten, besonders auf künstlerischem Gebiet befähigt“

(Duden Online:

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Talent>)

Wie versteht man den Begriff "Talent" im beruflichen Kontext?

- Konventionelle vs. inklusiver Ansatz
- Eingebettet in ein umfassenderes Talentmanagementsystem und angetrieben von der gesamten Unternehmensstrategie (vgl. Svea von Hehn 2016, S. 4-7)

Konventioneller Ansatz

- Talent besteht aus einer Kombination von zwei Eigenschaften
 - Hohe Leistung
 - hohes Potenzial
- nur die besten Mitarbeiter/innen
- 3-10% der Beschäftigten
- Vorherrschende Ansicht in der Vergangenheit
- Fokus auf Schlüsselpositionen
- Anziehen, einstellen, entwickeln und binden

Foto von [Start Digital](#) on [Unsplash](#)

Konventioneller Ansatz (II)

Nachteile:

- Talente fühlen sich unter Druck und Beobachtung
- andere Angestellte fühlen sich wie Mitarbeiter*innen zweiter Klasse degradiert
- Talente neigen dazu, die Organisation wieder zu verlassen
- High-Potentials und High-Performer brauchen ein funktionierendes soziales Netzwerk, um effektiv arbeiten zu können

Inklusiver oder integrierter Ansatz

- der Geschäftserfolg hängt von der Leistung aller Mitarbeiter/innen ab
- Jeder Mitarbeiter/innen ist wichtig, und jede/r hat Talente, die bei künftigen Herausforderungen von positivem Nutzen sein können.
- Talente als **Potenziale der Handlungsfähigkeit** (von Hehn 2016, S. 6)
- Dieses Talentmodell betont die Bedeutung der
 - Einstellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die zum Unternehmen passen
 - Besten Eignung in Bezug auf Position/Rolle

Integriertes Talent Management System

Abb. 1: Das Rahmenmodell zum Talent Management System

Quelle: Systematisches Talent Management, Svea von Hehn 2016

Talente erkennen

Was macht ein Talent aus?

- frühere Leistungen
- Erfahrungen
- Fachwissen & Können
- Vergangenes Verhalten einer Person
- Zukünftiges Potential = Fähigkeit, in Zukunft erfolgreich in einer höheren oder komplexeren Rolle zu bestehen.

Wege zur Identifizierung von Talenten

Kompetenz-Modell
für spezifische
Stellen/Rollen

Leistungs- &
Potenzial-Rating

Mitarbeiter/in-
Gespräche

Beobachtung

Kompetenzmodellierung

Welche
Kompetenzen
benötigen
Sie...?

Kompetenz-Modellierung II

Liste der Kompetenzen und Verhaltensweisen, die für den Geschäftserfolg entscheidend sind:

Personale Kompetenzen

Das Vermögen sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen und Ideale zu entwickeln, einzusetzen und zu hinterfragen.

Soziale Kompetenzen

Das Vermögen sich aus eigenem Antrieb heraus mit anderen zusammen- bzw. Auseinandersetzen, kreativ und empathisch zu kooperieren und zu kommunizieren.

Methodisch-Fachliche Führungs-Kompetenzen

Das Vermögen mit fachlichem oder führungsinstrumentellem Wissen systematisch und gezielt Probleme lösen, Entscheidungen treffen und Handlungen ausführen zu können.

Aktivitäts- und Umsetzungsorientierte Kompetenz

Das Vermögen das eigenes oder gemeinschaftliches Wissen und Können auf Basis der definierten Werte und Regeln eines Systems selbstständig anwenden und auch gegen Widerstand durchsetzen zu können.

(vgl. Anja Ebert-Steinhübel i. Anl. an Erpenbeck/v. Rosenstiel 2007)

Kompetenz-Modellierung III

Liste der Kompetenzen und Verhaltensweisen, die für den Geschäftserfolg entscheidend sind:

Kompetenzklassen i.A. an Erpenbeck/v. Rosenstiel 2007

Leistungs & Potential-Modell

Mitarbeitergespräch

- Klare Struktur & Vor- und Nachbereitung
- Wertschätzende Gesprächsführung
- Verteilung der Sprechzeit
- Fokus auf Stärken und Potentiale
- Keine Pflichtübung, sondern ein Aktivität für Weiterentwicklung

Wie erkenne ich Talente?

- Gehen Sie wieder auf <https://menti.com/>
- Diskutieren und sammeln Sie Ideen darüber, wo man kontinuierlich "Talentdaten" sammeln kann, wie
 - Beobachtungen von Tätigkeiten
 - Erfassung von Ergebnissen / Leistungen
 - Team-Aufgaben
 - Rollenspiel
 - etc.
- Leitfrage: **Wo könnte man im Betrieb welche Talentdaten wie erfassen?**

Wo kann man welche "Talentedaten" sammeln?

Feedbackgespräche

Ergebnis bei Lehrlingswettbewerben

Bei außertourlichen Aktivitäten,
externe Seminare

Wettbewerben, personal Skills

Bei der Arbeit

durch Feedbackgespräche,
Lehrlingswettbewerbe

Abhaltung von Präsentationen über
bisherige Ausbildungsthemen

bei gemeinsamen Erlebnissen,
Aufgaben, Spaß außerhalb des
Betriebes

Workshops, Gespräche, Bewerben,
Lehrlingstage

Wie stellt man die richtigen Lehrlinge ein?

- Eine klare Definition von Talent haben
- Ein Kompetenzmodell mit Schlüsselkompetenzbeschreibungen
- Geeignete, maßgeschneiderte Beurteilungansätze entwickeln, die helfen, Talente und beste Eignung zu erkennen (z.B. Beobachtung, Tests, Aufgaben, Rollenspiele, Gespräche)

Schlussfolgerungen

- Herausfordernde und sich ständig ändernde Marktanforderungen erfordern eine stärker integrierte Talentdefinition
- Um zu Lernen, sich anzupassen und mithalten zu können
- Talent ist ein subjektiver Begriff
- Wird von der Geschäftsstrategie getragen
- Eine individuelle Definition für jedes Unternehmen/Geschäftsbereich, aber auch für jede Rolle ist erforderlich
- Talenteerfassung sollte sich unterschiedlicher Herangehensweisen & Quellen bedienen

AUSLANDSPRAKTIKA

- ▶ Kompetenzen über Landesgrenzen hinweg verstehen
- ▶ EU-finanzierte Praktika
- ▶ Zahlt sich das aus? Ihre Erfahrungen?

Über die Landesgrenzen hinweg...

- ▶ Aufnahme und/oder Entsenden von Lernenden?
- ▶ Internationales Personal?
- ▶ Kompetenzen vermitteln und verstehen
- ▶ Möglichkeit: Europass

Was ist der Europass?

- Gegründet 2005
 - mehr als 130 Millionen Lebensläufe
- Gültig in allen EU-Mitgliedsstaaten
- Einfacher Vergleich von Qualifikationen

Europasselemente

Klicken Sie hier
für mehr Infos
zur
Interoperabilität
von Lebensläufen

▶ Lebenslauf & Anschreiben

▶ Sprachenpass

▶ Diplomzusatz

▶ Zertifikatserläuterung

▶ Mobilitätsnachweis

Europasselemente

The image shows a 'Bournemouth University Diploma Supplement' form. It is a structured document with various sections for providing information about a qualification. The form is divided into several numbered sections:

- 1 INFORMATION IDENTIFYING THE HOLDER OF THE QUALIFICATION:** Includes fields for Family Name(s), Given Name(s), Date of Birth, and Student identification number.
- 2 INFORMATION IDENTIFYING THE QUALIFICATION:** Includes fields for Name of qualification, Main subject, Name and status of awarding institution, Name and status of institution, Language of instruction, and Level of qualification.
- 3 INFORMATION ON THE LEVEL OF THE QUALIFICATION:** Includes fields for Official length of programme and Access requirements.
- 4 INFORMATION ON THE CONTENTS AND RESULTS GAINED:** Includes fields for Mode of study, Programme requirements, and a section for grading scheme and grade distribution.
- 5 INFORMATION ON THE FUNCTION OF THE QUALIFICATION:** Includes fields for Access to further study and Professional status.
- 6 ADDITIONAL INFORMATION:** Includes fields for Additional information and Further information sources.

▶ Lebenslauf & Anschreiben

▶ Sprachenpass

▶ Diplomzusatz

▶ Zeugniserläuterung

▶ Mobilitätsnachweis

Europasselemente

CERTIFICATE SUPPLEMENT (*)

1. TITLE OF THE CERTIFICATE (DE)⁽¹⁾
Lehrabschlussprüfungszeugnis Metalltechnik – Metallbau- und Blechtechnik
⁽¹⁾ In original language

2. TRANSLATED TITLE OF THE CERTIFICATE (EN)⁽²⁾
Certificate of Apprenticeship "Metal Technology specialising in Metal and Sheet Metal Engineering" (f/m)
⁽²⁾ The translation has no legal status

3. PROFILE OF SKILLS AND COMPETENCES

Basic and main module:

- manufacture of parts in metal or sheet metal engineering such as sheet metal profiles, windows, doors, fittings, or facade elements
- assembly and mounting of constructions such as sheet metal casings, window and facade elements, fittings, locks
- maintenance and servicing of constructions such as sheet metal parts, window and facade elements, fittings, locks
- construction and installation of sound insulation, moisture, heat and fire protection elements
- maintenance and servicing of electric, pneumatic and hydraulic drives
- production and documentation of technical data on the workflow and the results of work
- implementation of the work taking into consideration relevant safety regulations, standards, environmental and quality requirements
- use of written and oral command of language and specialist terminology as well as use of job-related foreign languages

Special modules in one of the following special modules can be provided in addition to the basic and main module, offering more in-depth know-how and specialisation.

Special module in design technology:

- production of draft drawings by hand and computer-based
- drafting and creative designing of products, parts or components according to own ideas and design specifications for metal constructions
- implementation of calculations in connection with the designing of products, parts or components for metal constructions
- recording of customer data related to the design and operation of different products to improve operation
- provision of advisory services to customers in issues related to the designing of metal constructions

Special module in construction technology:

- application of computer-based drawing and construction (CAD, CAM)
- implementation of specialist calculations using formulas, tables and computing apparatus
- preparation of technical documents such as parts lists, documentations, test plans, control plans, tooling diagrams, etc. by applying computer-based systems
- application of construction systems and elaboration of functional solutions
- construction and drawing of e.g. parts, assemblies, devices, machinery, installations and components
- provision of advisory services to customers in issues related to the construction of metal products

4. RANGE OF OCCUPATIONS ACCESSIBLE TO THE HOLDER OF THE CERTIFICATE⁽³⁾

Range of occupations:
Employment in particular in companies of the crafts and trade sector.

Pursuit of regulated professions on a self-employed basis:
Qualifications pursuant to the 1994 Gewerbeordnung (Crafts, Trade and Industry Act): The crafts and trades regulated on the basis of the Crafts, Trade and Industry Act are subject to the provisions contained in the ordinances on the certificates of competence regarding the furnishing of certificates of competence for the self-employed exercising of a craft or trade. Final apprenticeship examinations that have been completed successfully shall replace, in particular, those parts of the master craftsperson examination which refer to subject-specific skills and knowledge related to the various crafts and trades.

⁽³⁾ If applicable

Klicken Sie hier für mehr Infos!

- ▶ Lebenslauf & Anschreiben
- ▶ Sprachenpass

- ▶ Diplomzusatz
- ▶ Zeugniserläuterung
- ▶ Mobilitätsnachweis

Europasselemente

Holder of the document

1 SURNAME(S) *	2 FIRST NAME(S) *	3 ADDRESS
Read	Stephan	32 Reading Road Birmingham B1 2ND UNITED KINGDOM
4 DATE OF BIRTH	5 NATIONALITY	
09 04 1989	British	

Issuing organisation

6 NAME OF THE ORGANISATION *	7 DOCUMENT NUMBER *	8 ISSUING DATE *
Vocational College of Greenfield	EM UK-123546	09 09 2016

Sending partner

9 NAME AND ADDRESS *	10 STAMP AND/OR SIGNATURE
Vocational College of Greenfields Dept of Biomechanics 213 Bell Street 123546 Sheffield UNITED KINGDOM	
11 SURNAME(S) AND FIRST NAME(S) OF REFERENCE PERSONNEL * Owarde Jules	12 TELEPHONE +44-113 343 12 34
13 TITLE/POSITION Senior teacher	14 E-MAIL juoh@bta.uk

Host partner

15 NAME AND ADDRESS *	16 STAMP AND/OR SIGNATURE
Palemo Multimedia Ltd 213 Via Giovanni 123546 Palermo ITALIA	
17 SURNAME(S) AND FIRST NAME(S) OF REFERENCE PERSONNEL * Giuliano Marco	18 TELEPHONE 39 (91) 12 34 56
19 TITLE/POSITION Head of technical development	20 E-MAIL mgiuliano@bravo.it

* Headings marked with an asterisk are mandatory.

© European Union, 2005-2016 | <http://europass.cedefop.europa.eu>

► Lebenslauf & Anschreiben

► Sprachenpass

► Diplomzusatz

► Zertifikatserläuterung

► Mobilitätsnachweis

europass Curriculum Vitae Betty Smith

PERSONAL INFORMATION Betty Smith

32 Reading rd, Birmingham B25 3QU United Kingdom
 +44 (0)121345679 +44 7 123456789
 smith@icloud.com
 AOL Instant Messenger (AIM) bettysmith
 Sex Female | Date of birth 01 March 1975

JOB APPLIED FOR European project manager

WORK EXPERIENCE

August 2002 – Present
 Independent Consultant
 Working in a research team carrying out in-depth qualitative evaluation
 Training of Trainers in Europe using participant observations, in-depth interviews and focus groups
 Work carried out in training courses in Strasbourg, Slovenia and Budapest.

March 2002 – July 2002
 Council of Europe, Budapest
 Working in a research team carrying out in-depth qualitative evaluation
 Training of Trainers in Europe using participant observations, in-depth interviews and focus groups
 Work carried out in training courses in Strasbourg, Slovenia and Budapest.

October 2001 – February 2002
 Council of Europe, Budapest
 Working in a research team carrying out in-depth qualitative evaluation
 Training of Trainers in Europe using participant observations, in-depth interviews and focus groups
 Work carried out in training courses in Strasbourg, Slovenia and Budapest.

EDUCATION AND TRAINING

1997 – 2001
 PhD - Thesis Title: 'Young People in the Construction of the Virtual University', Empirical research on e-learning
 Brunel University, London United Kingdom

1993 – 1997
 Bachelor of Science in Sociology and Psychology
 Brunel University, London United Kingdom
 - sociology of risk
 - sociology of scientific knowledge / information society
 - anthropology
 - e-learning and Psychology
 - research methods

© European Union, 2000-2010 | <http://europass.cedefop.europa.eu> Page 1 / 2

europass Lebenslauf Muster Lara

ANGABEN ZUR PERSON Muster Lara

Musterstraße 25, 10000 Berlin (Deutschland)
 +49 (0) 30000 / 3000 300 300 +49 (0) 30000 3000 300 300
 30000@30000.de
<http://www.muster3000.de>
 Skype: lara.muster
 Geschlecht Weiblich | Geburtsdatum 05/09/1996 | Staatsangehörigkeit deutsch

ANGESTREBTE TÄTIGKEIT Veranstaltungskauffrau

BERUFSERFAHRUNG

01/06/2007–Heute
 Verwaltungsfachkraft
 Firma Müller GmbH
 Musterstraße 55, 10000 Berlin (Deutschland)

SCHUL- UND BERUFSBILDUNG

05/1996–08/2005
 Abitur
 Robert-Muster-Gymnasium
 - Englisch (Leistung)
 - Mathematik (Leistung)
 - Physik
 - Chemie
 - Informatik

© Europäische Union, 2000-2014 | <http://europass.cedefop.europa.eu> Seite 1 / 2

ALLES NEU!
 Ein kurzer Blick?

Klicken Sie hier für mehr Infos!

Foto hochladen

Carina Maria Posch

Was ist dein persönliches Motto?

Beschreibe dich in wenigen Worten

[Vollständiges Profil ansehen](#)

[Lebenslauf erstellen](#)

[Bewerbungsschreiben erstellen](#)

[Meine Bibliothek](#)

Chancen für dich

[Einstellungen](#)

[Meine Favoriten anzeigen](#)

Jobs

In Kürze: auf dein Profil zugeschnittene Vorschläge aus EURES

Lernangebote

Derzeit gibt es keine Vorschläge für course. Bitte versuche es später erneut.

Meine Kompetenzen

Hier kannst du deine Kompetenzen festlegen

[+ Neue Kompetenzen hinzufügen](#)

Meine Interessen

Hier kannst du deine Interessen angeben

[+ Neue Interessen hinzufügen](#)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WBL
ACCELERATOR

Bearbeiten

Angaben bearbeiten

Wähle eine Sprache für deinen
Lebenslauf

English

Datumsformat

23.04.2019

Carina Maria Posch

Bearbeiten

Bearbeiten

Einen neuen Bereich erstellen

Bereich wählen

Auswählen

Auswählen

Berufserfahrung

Allgemeine und berufliche Bildung

Digitale Kompetenzen

Auszeichnungen und Preise

Empfehlungen

Freiwilligenaktivitäten

Führerschein

Hobbys und Interessen

Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz

Konferenzen und Seminare

Kreative Werke

Management- und Führungskompetenzen

Netzwerke und Mitgliedschaften

Organisatorische Kompetenzen

Projekte

Publikationen

Soziales und politisches Engagement

Sonstiges

+ Einen neuen Bereich hinzufügen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sprachkenntnisse

Muttersprache

Löschen

Deutsch

+ Eine weitere Muttersprache hinzufügen

Weitere Sprache ?

Löschen

Englisch

Verstehen

Hören

C2 - Kompetente Verwendung

Lesen

C2 - Kompetente Verwendung

Sprechen

An Gesprächen teilnehmen

C2 - Kompetente Verwendung

Schreiben

Schreiben

C2 - Kompetente Verwendung

A1 - Elementare Verwendung - Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.

A2 - Elementare Verwendung - Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z. B. Anzeigen, Prospekten, Speisekarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.

B1 - Selbstständige Verwendung - Ich kann Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt. Ich kann die Beschreibung

+ Eine weitere Sprache hinzufügen

Abbrechen

Speichern

Willkommen

Auswählen

Bearbeiten

Vorlage auswählen

Speichern

Vorlage auswählen

Welche Europass-Vorlage möchtest du für deinen Lebenslauf verwenden?

Europass-Logo hinzufügen:

- Auf allen Seiten
- Nur erste Seite
- Nein

Seitenzahl hinzufügen:

- Ja
- Nein

Carina Maria Posch

LANGUAGE SKILLS

Mother tongue(s): GERMAN

Other language(s):

	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken production	Spoken interaction	
ENGLISH	C2	C2	C2	C2	C2

Levels: A1 and A2: Basic user; B1 and B2: Independent user; C1 and C2: Proficient user

DIGITAL SKILLS

MS Office

Sehr gute Kenntnisse von Microsoft Office (z.B. Word, Excel, Powerpoint)

Front-End Editing

Wordpress

Sprachlicher Referenzrahmen

EU-geförderte Praktika

Erfahrungen aus der Praxis

Ablauf einer EU-Mobilität bei Auxilium

Klicken Sie
hier für mehr
Infos!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Klicken Sie
hier für mehr
Infos zum
Projekt!