Online Akademie

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

WBL ACCELERATOR

Diese Veranstaltung basiert auf den Erkenntnissen des WBL ACCELERATOR Projektes, das durch das Erasmus+ Programm der Europäische Kommission gefördert wurde.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

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

ecvet goes business

2015-2017

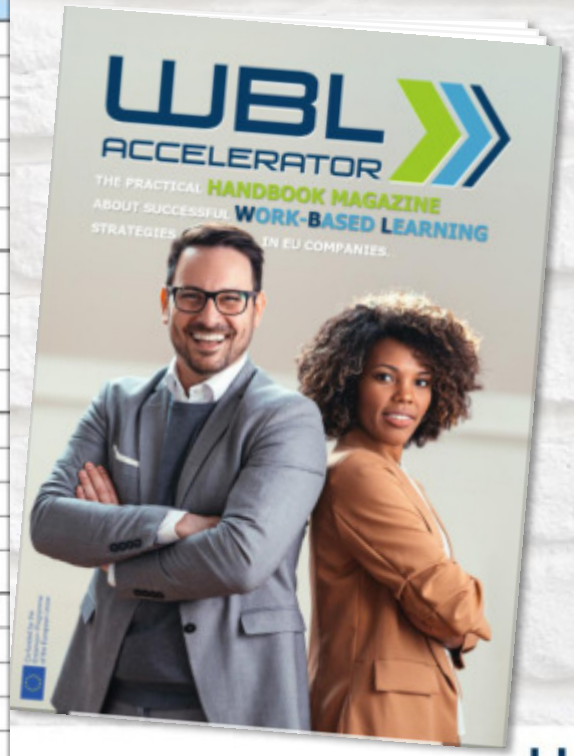
WBL ACCELERATOR

2018-2021

WBL-Q WORK-BASED LEARNING QUALITY

2020-2022

THEMENAB-SCHNITT		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 erworbener 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



WKO STEIERMARK

AUXILIUM

WBL ACCELERATOR

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

TRAINING FÜR MENTORINNEN & MENTOREN

Einführung in WBL, Instrumente und Best Practice

- Grundlagen
- ECVET EQF CEFR
- Beispiele aus der Praxis

Rolle von Mentorinnen & Mentoren

- Pädagogische Methoden
- Berufsalltag & Aufgaben-profil
- Mentoring

Jugendkultur & Kommunikation

- Generationen im Betrieb
- Talent-findung

Planung, Monitoring, Anerkennung

- Angestellte aus dem Ausland
- Quali-fikationen anerkennen

Klicken Sie hier für mehr Infos!

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)

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

WBL ACCELERATOR

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!***

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

(European Training Foundation. 2018. A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries.)

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 Personalfluktuation

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

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

WBL ACCELERATOR

Vorteile für Betriebe

- **Steigerung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit**
- **Kosteffektives Training**
- **Gezielt ausgebildetes Personal der Zukunft**
- **Beibehaltung der Arbeitskräfte durch erhöhte Loyalität**
- **Lehrstellen nehmen anderen Mitarbeitenden Arbeit ab**
- **Lehrlinge revitalisieren den Betrieb**

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

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

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

WBL ACCELERATOR

Was ist Ihre Meinung?

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

! Herausforderungen besprechen wir später im Detail !

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

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

H(o)usten, wir haben ein Problem…

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

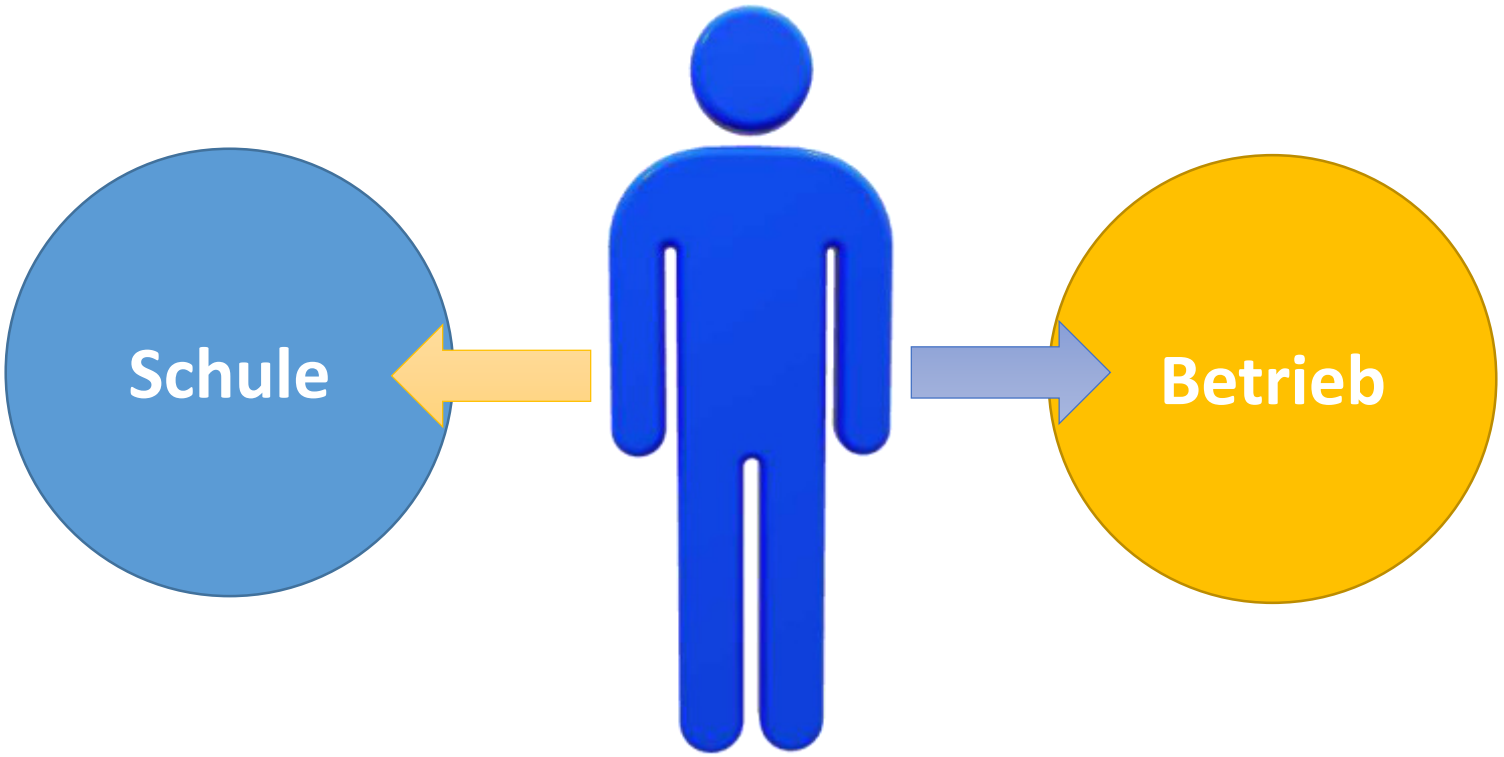
The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

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

WBL ACCELERATOR

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit



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

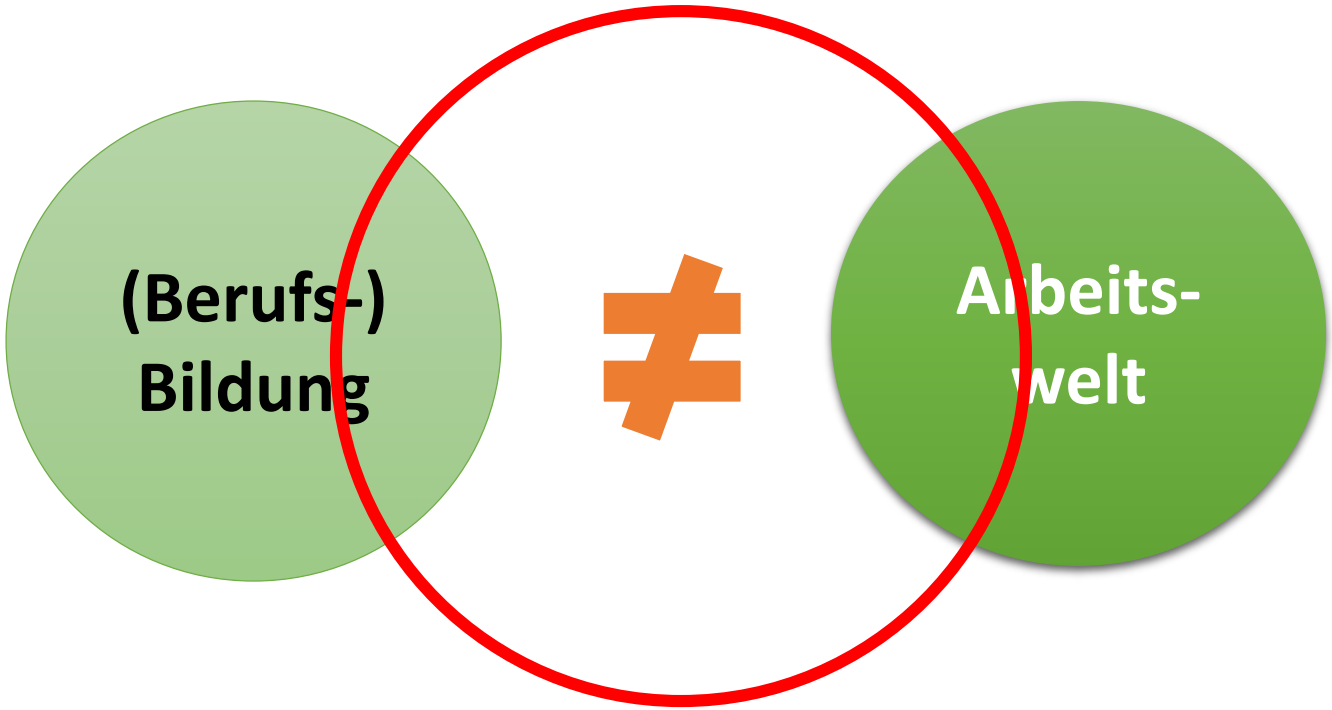
WBL ACCELERATOR

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

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

WBL ACCELERATOR

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

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

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

Faktor Sprache

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

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

WBL ACCELERATOR

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

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

WBL ACCELERATOR

Faktor Historische Entwicklung

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

"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß CC BY-SA

WBL ACCELERATOR

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 gewerberechtlichen 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

WBL ACCELERATOR

Faktor Zeit und Geschwindigkeit

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

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Bildungssystem

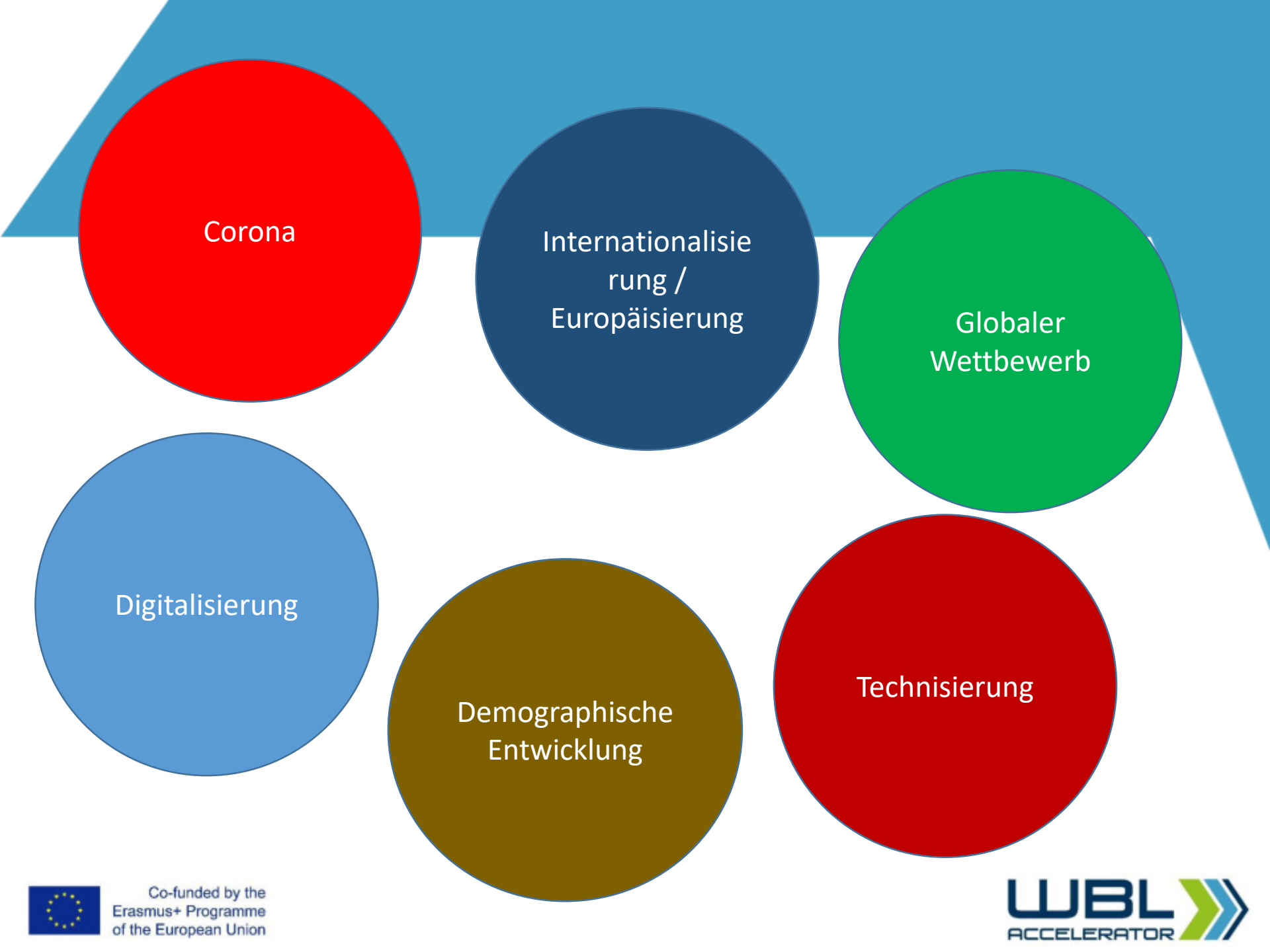
- Konstant
- Verlässlich
- Langfristig orientiert
- Stabil
- Veränderungsresistent
- Langsam
- Starr

Betrieb / Unternehmen

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

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

WBL ACCELERATOR



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

WBL ACCELERATOR

Faktor Werte und Traditionen

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

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)

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

Faktor Profitorientierung

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

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.

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

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.

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

Faktor Zukunftsheraus-forderungen

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

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

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

WBL ACCELERATOR

Fazit zum Schluss:

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

Der Lehrling zwischen Schule und Arbeit

Die Lehre ist tot – es lebe die Lehre!

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

WBL ACCELERATOR

muellner31 ✦ 7 · 24h

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" geshen. Was du willst eine Lehre machen

unzureichende Vorbildung aus den voranngegangen Schulen in einigen Fächern wie Darstellendegeometrie, ...

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

diegitalisierung 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 BewerberQualifizierzung der Bewerber nicht ausreichend

Lehrlinge Berufsfit für das erste Lehrjahr zu machen

Veränderungen im Berufsbild

Durchhaltevermögen der Jugendlichen

Wie vergleicht man Äpfel mit Birnen…

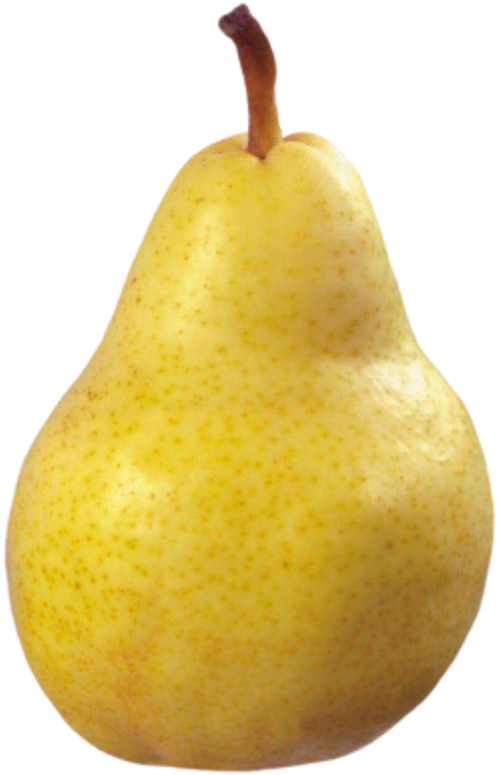
H(o)usten, wir haben schon wieder ein Problem…

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…

?



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

WBL ACCELERATOR

Vom Vergleich von Äpfeln und Birnen…

Bundesland Deutschlands

Albert-Einstein-Schule
Musterhausen

Jahreszeugnis der Schule

Betragen	2	Mitarbeit	2
Fleiß	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. Lobenswert ist seine Einsatzbereitschaft im Interesse der Schule.

Leistungsübersicht

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

Profil (von Klassenstufe 8 bis 10): mathematisch - naturwissenschaftlich

Arbeitsgemeinschaften: Presseklub, AG Informatik

Bemerkungen: Hans hat am erweiterten Informatikunterricht mit sehr gutem Erfolg teilgenommen.

Versetzungsvermerk: Hans wird versetzt! **Fehltage** entschuldigt: 10 unentschuldigt: 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

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

WBL ACCELERATOR

Vom Vergleich von Äpfeln und Birnen…

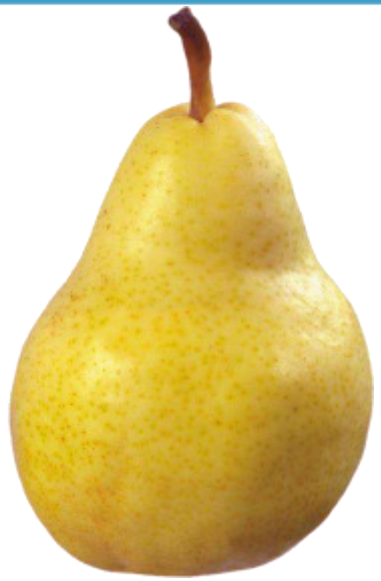
Die Lösung:

Es braucht eine gemeinsame Bezugsgröße bzw. mehrere gemeinsame Bezugsgrößen.

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

Gemeinsame Bezugsgrößen

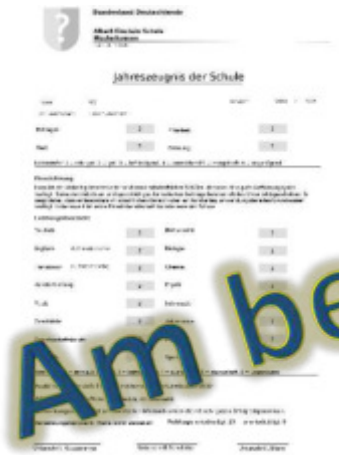
Durchschnittlich enthält ein **Apfel**
85% Wasser, zwischen 10-18% Kohlenhydrate, 0,3% Rohprotein, 03% Fett und 0,32% Mineralstoffe und Spurenelemente.



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

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

Gemeinsame Bezugsgrößen



Higher			
GRADE	POINTS	GRADE	POINTS
H1			
H2			
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

Am besten Europäisch!

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

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

WBL ACCELERATOR

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

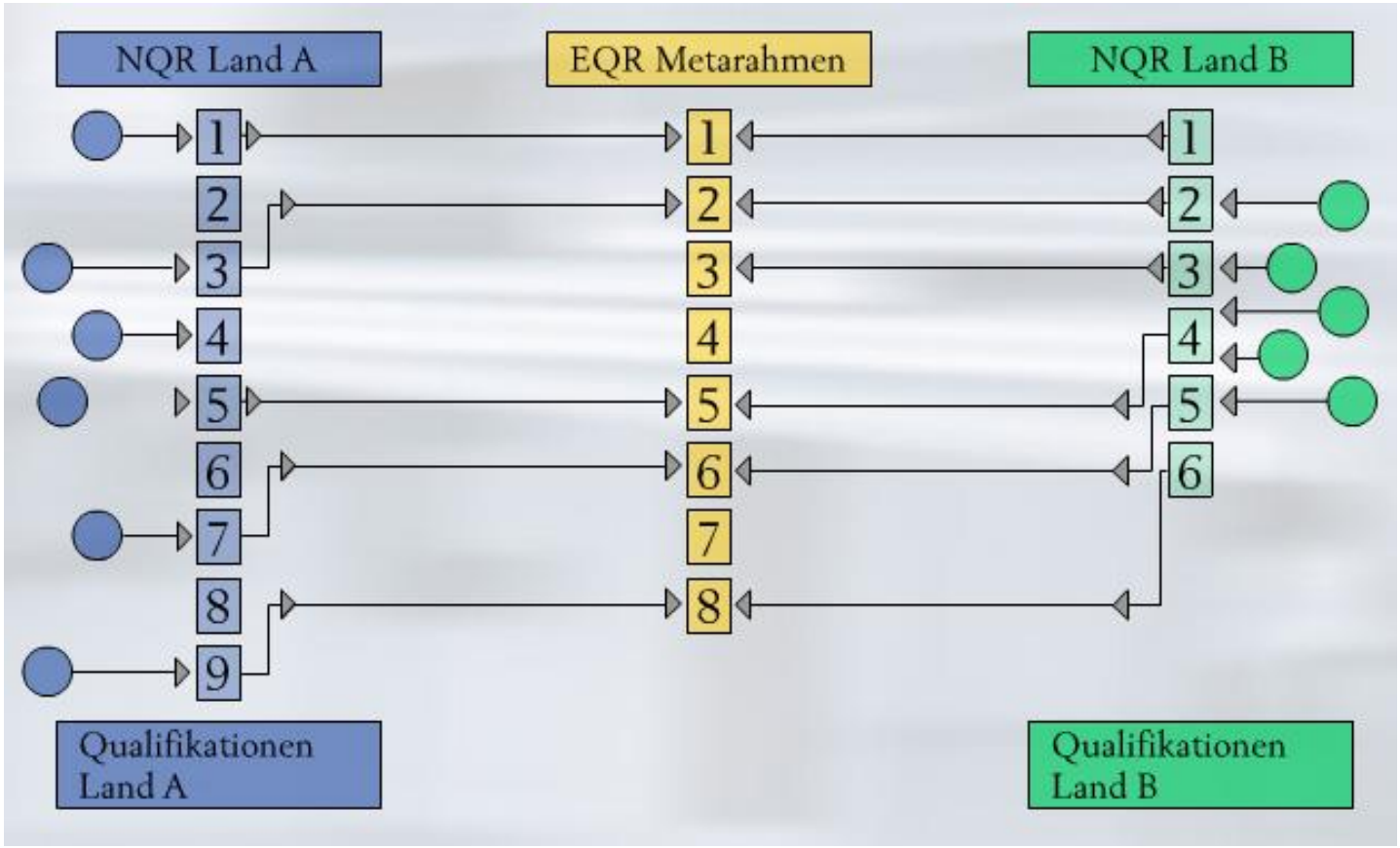
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen (EQF/NQF)

Klicken Sie hier für mehr Infos!

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

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF



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

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen EQF/NQF

EQR Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	Im Kontext des EQR wird unter Kenntnissen Theorie- und/oder Faktenwissen verstanden	*Im Kontext des EQR werden Fertigkeiten als kognitiv und praktisch beschrieben*	*Im Kontext des EQR wird Kompetenz in Bezug auf Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.*
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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

ECVET

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

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.

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

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.

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

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)

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

Europäischer Sprachenreferenz-rahmen (CEFR)

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

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.

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

Gemeinsame Europäische Bezugsgrößen - CEFR

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (CEFR)			
Niveau			**Allgemeine Beschreibung**
Kompetente Sprach-verwendung	C2	Exzellente Kenntnisse	Kann praktisch alles, was er / sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken
	C1	Fort-geschrittene Kenntnisse	Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen.
Selbstständige Sprach-verwendung	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 Sprach-verwendung	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.

Erasmus+ Programme of the European Union

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 Sprachen-Trainings 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.

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

Diploma Supplement / Certificate Supplement

Klicken Sie hier für mehr Infos!

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

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

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

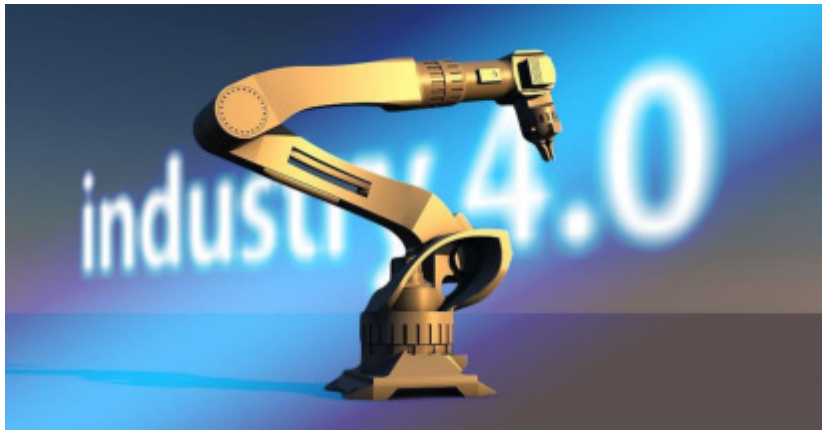
Überblick

- 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?

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

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

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

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

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

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

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

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 Innovationsgeit 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“

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

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)

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

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)

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

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

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

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

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

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

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

Integriertes Talent Management System

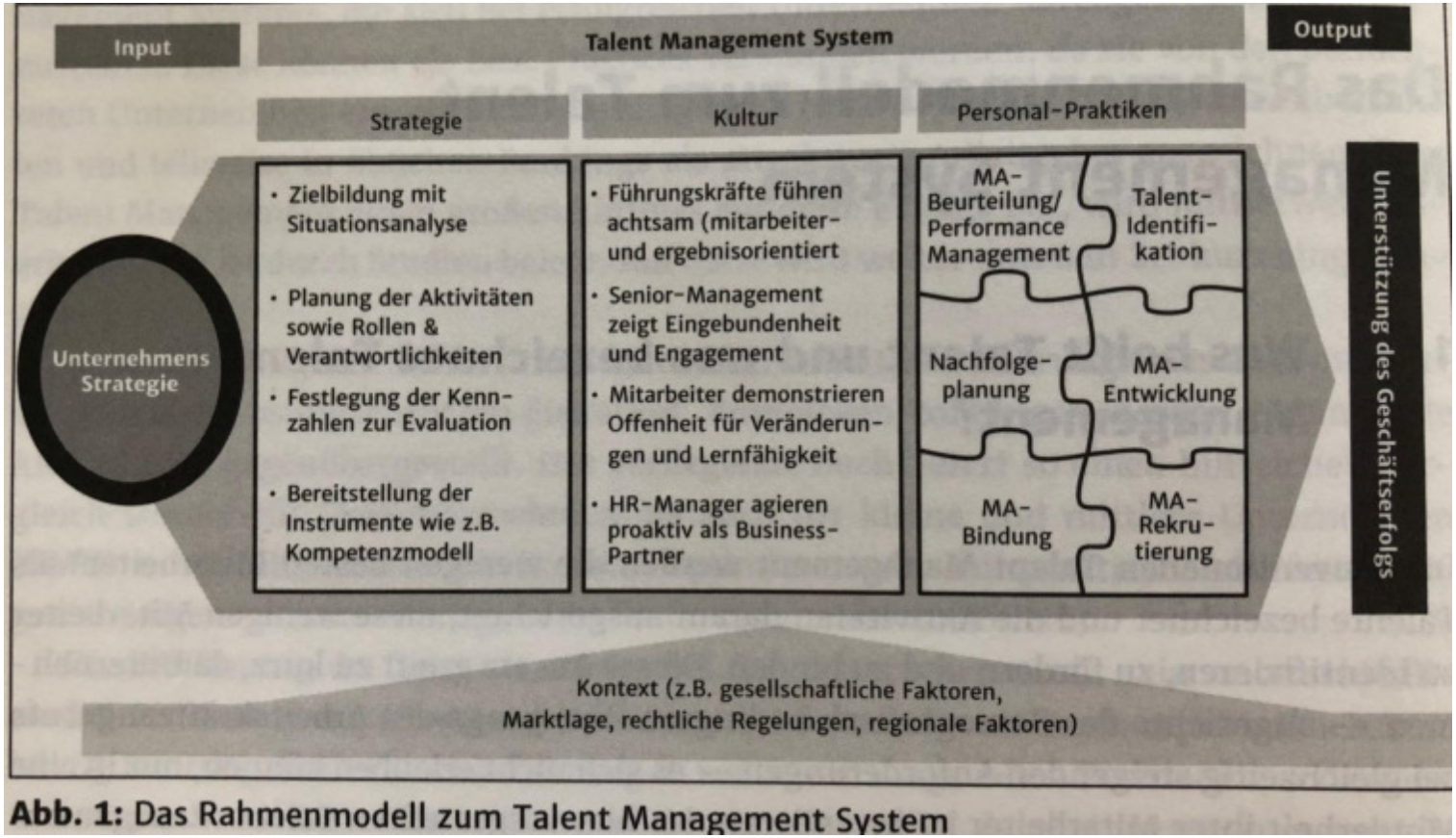


Abb. 1: Das Rahmenmodell zum Talent Management System

Quelle: Systematisches Talent Management, Svea von Hehn 2016

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

Talente erkennen

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

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.

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

Wege zur Identifizierung von Talenten

Kompetenz-Modell für spezifische Stellen/Rollen

Leistungs- & Potenzial-Rating

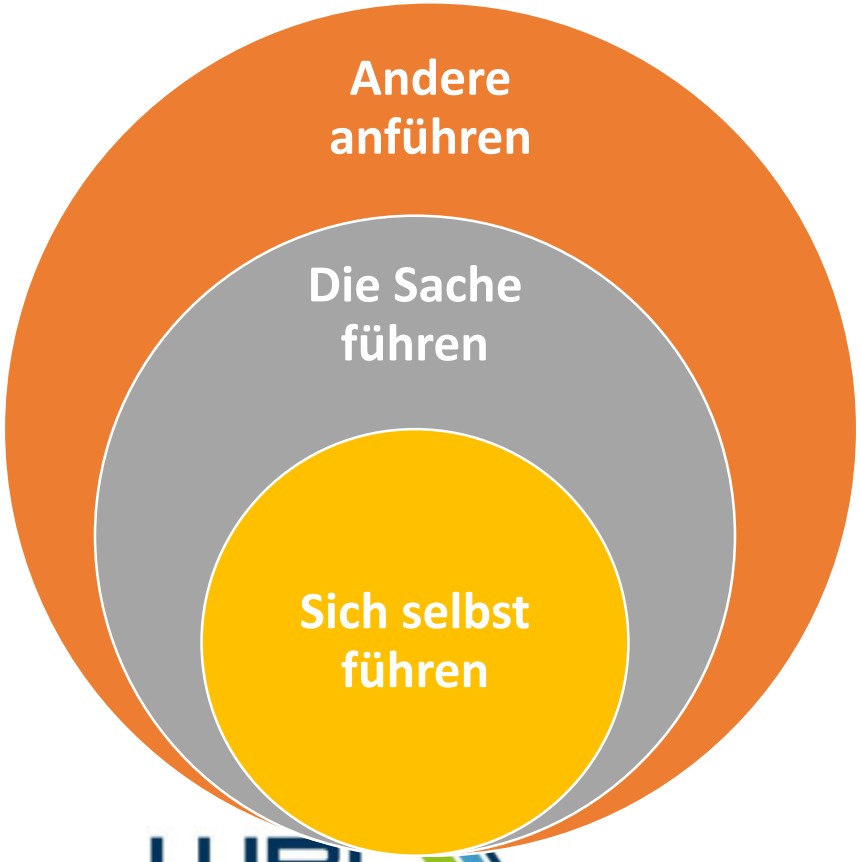
Mitarbeiter/in-Gespräche

Beobachtung

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

Kompetenzmodellierung

Welche Kompetenzen benötigen Sie...?



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

Kompetenz-Modellierung II

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

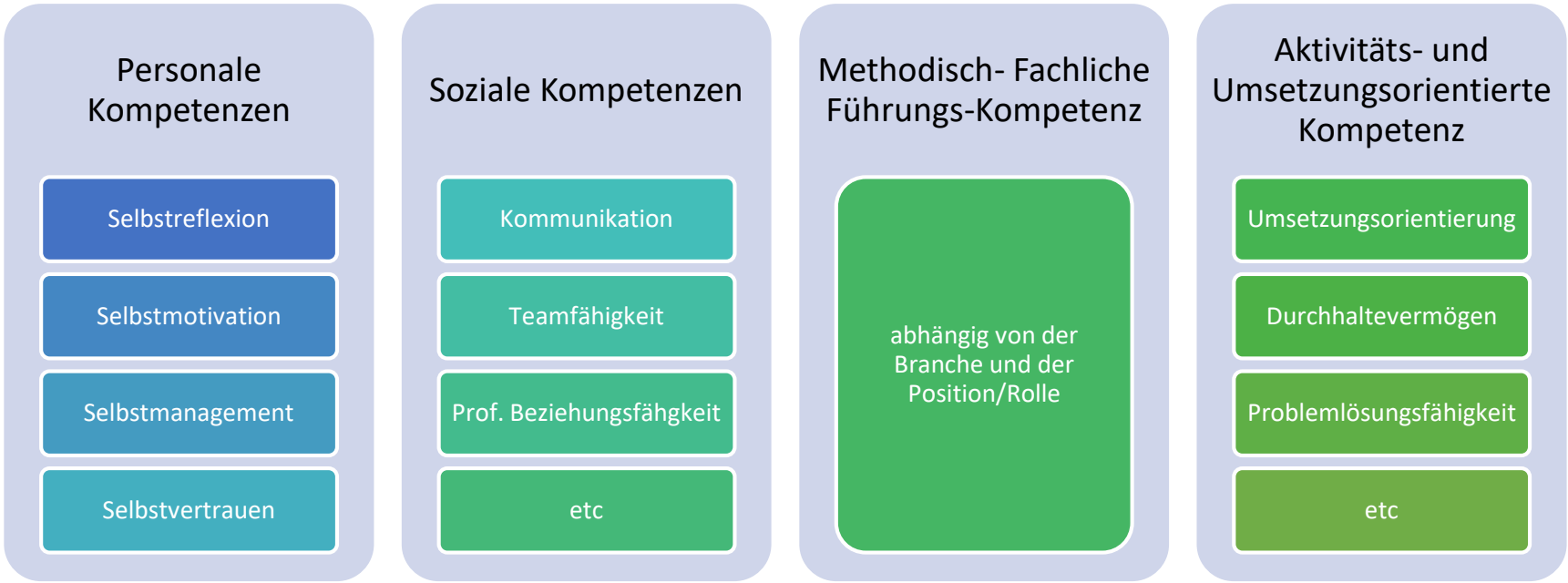
Personale Kompetenzen	Soziale Kompetenzen	Methodisch-Fachliche Führungs-Kompetenzen	Aktivitäts- und Umsetzungssorien-tierte Kompetenz
Das Vermögen sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein, produktive Einstellungen Werthaltungen und Ideale zu entwickeln, einzusetzen und zu hinterfragen.	Das Vermögen sich aus eigenem Antrieb heraus mit anderen zusammen- bzw. Auseinanderzusetzen, kreativ und empathisch zu kooperieren und zu kommunizieren.	Das Vermögen mit fachlichem oder führungsinstrumen-tellem Wissen systematisch und gezielt Probleme lösen, Entscheidungen treffen und Handlungen ausführen zu können.	Das Vermögen das eigenes oder gemeinschaftliches Wissen und Können auf Basis der definierten Werte und Regeln eines Systems selbständig anwenden und auch gegen Widerstand durchsetzen zu können.

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

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

Kompetenz-Modellierung III

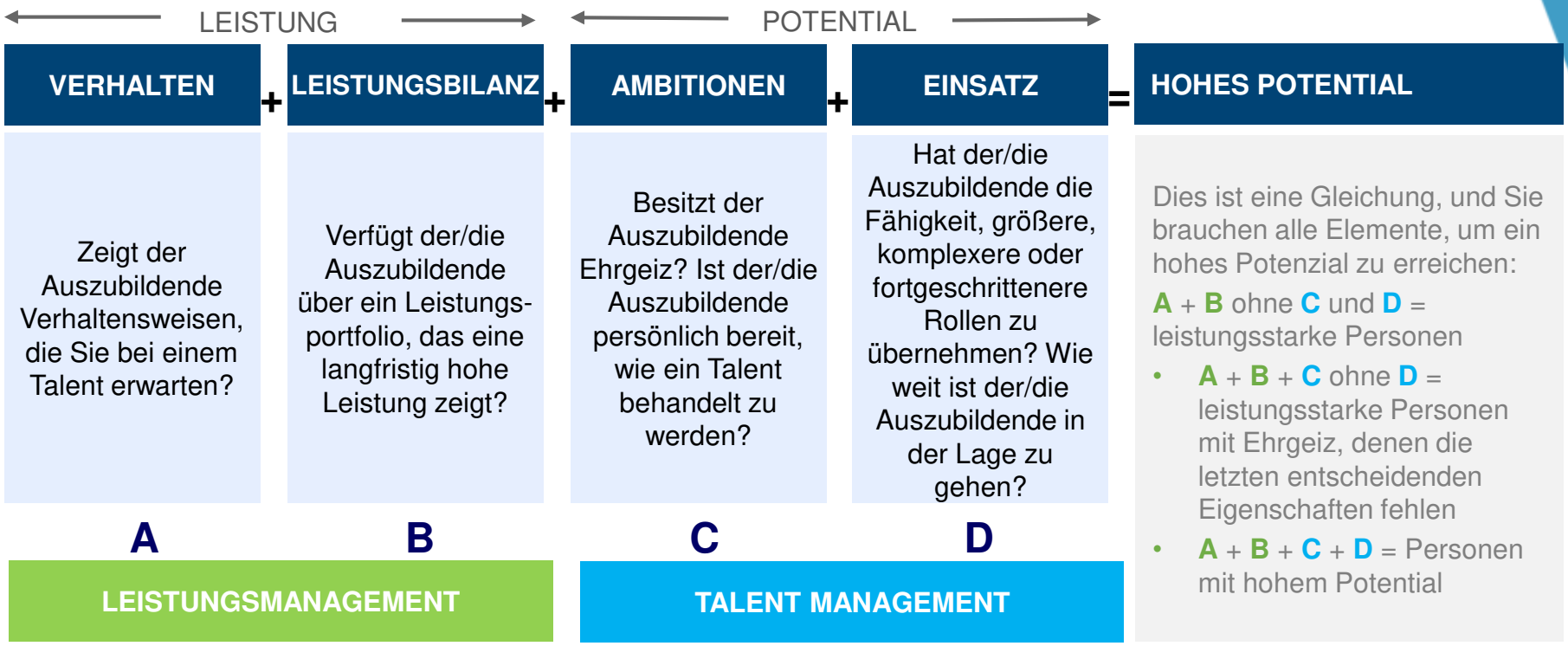
Liste der Kompetenzen und Verhaltensweisen, die für den Geschäftserfolg entscheidend sind:



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

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

Leistungs & Potential-Modell



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

Mitarbeitergespräch

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

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

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 Talentedaten wie erfassen?**

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

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)

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

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

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

AUSLANDSPRAKTIKA

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

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

Über die Landesgrenzen hinweg…

- Aufnahme und/oder Entsenden von Lernenden?
- Internationales Personal?

- Kompetenzen vermitteln und verstehen

- Möglichkeit: Europass

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

Was ist der Europass?

European Commission

CEDEFOP

European Centre for the Development of Vocational Training

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

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

WBL ACCELERATOR

Europasselemente

Klicken Sie hier für mehr Infos zur Interoperabilität von Lebensläufen

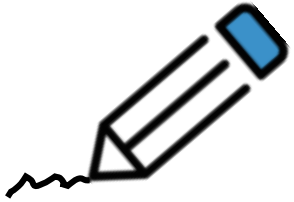
- Lebenslauf & Anschreiben
- Sprachenpass
- Diplomzusatz
- Zertifikatserläuterung
- Mobilitätsnachweis

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

Europasselemente

Bournemouth University
Diploma Supplement

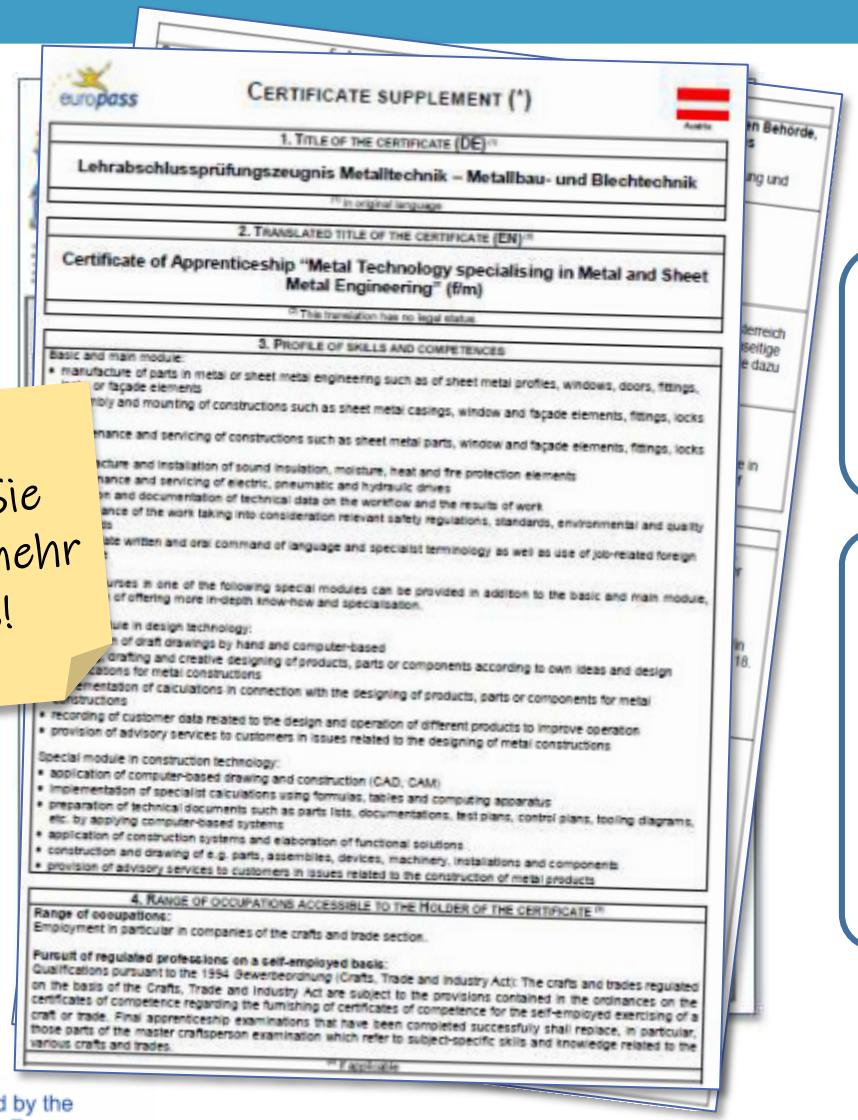
- Lebenslauf & Anschreiben
- Sprachenpass



- Diplomzusatz
- Zeugniserläuterung
- Mobilitätsnachweis

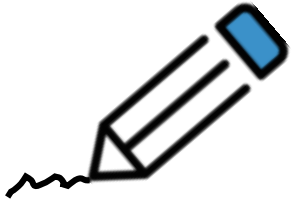
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Europasselemente



Klicken Sie hier für mehr Infos!

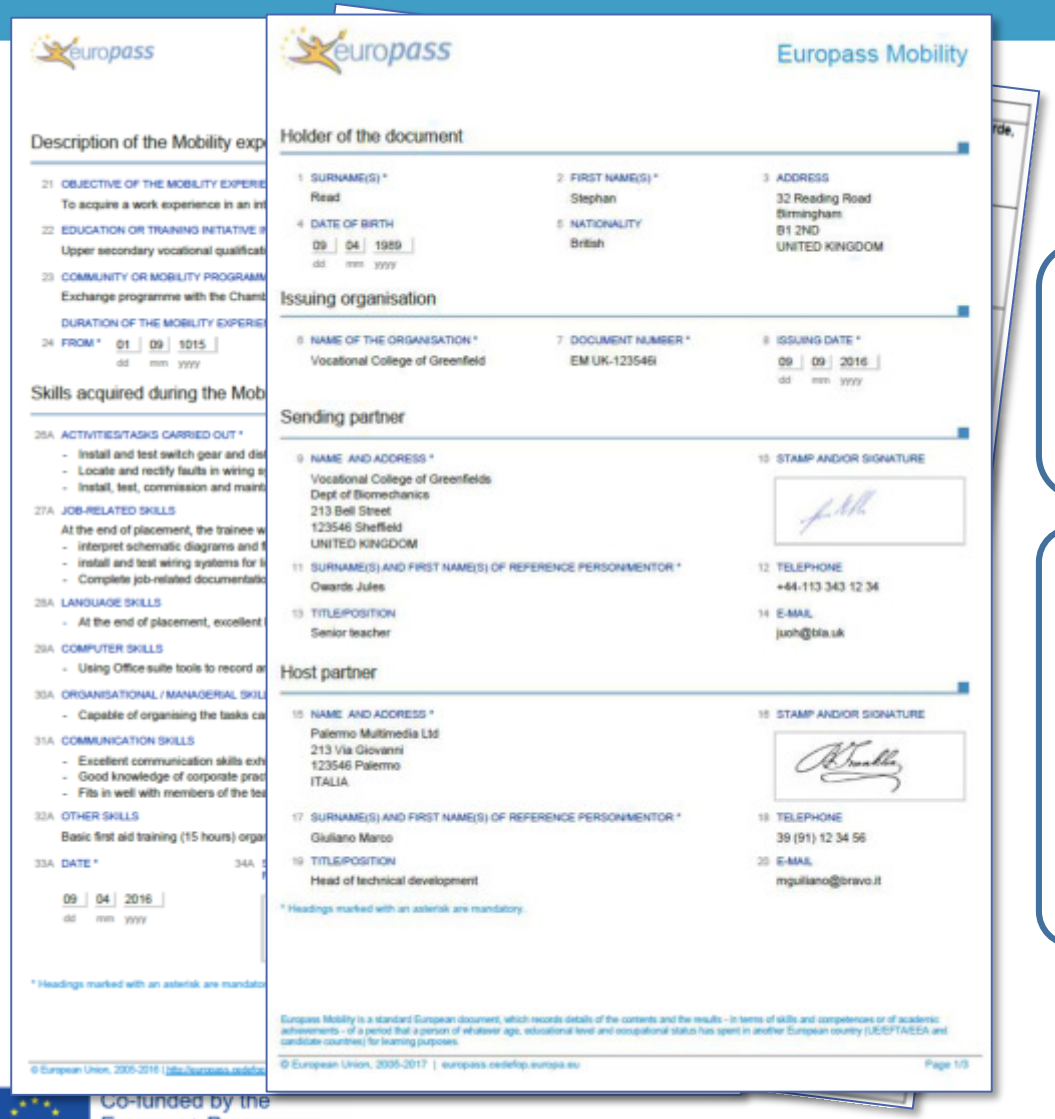
- Lebenslauf & Anschreiben
- Sprachenpass



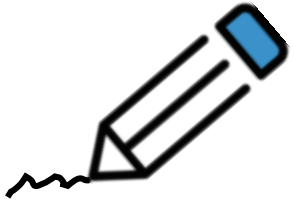
- Diplomzusatz
- Zeugniserläuterung
- Mobilitätsnachweis

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

Europasselemente

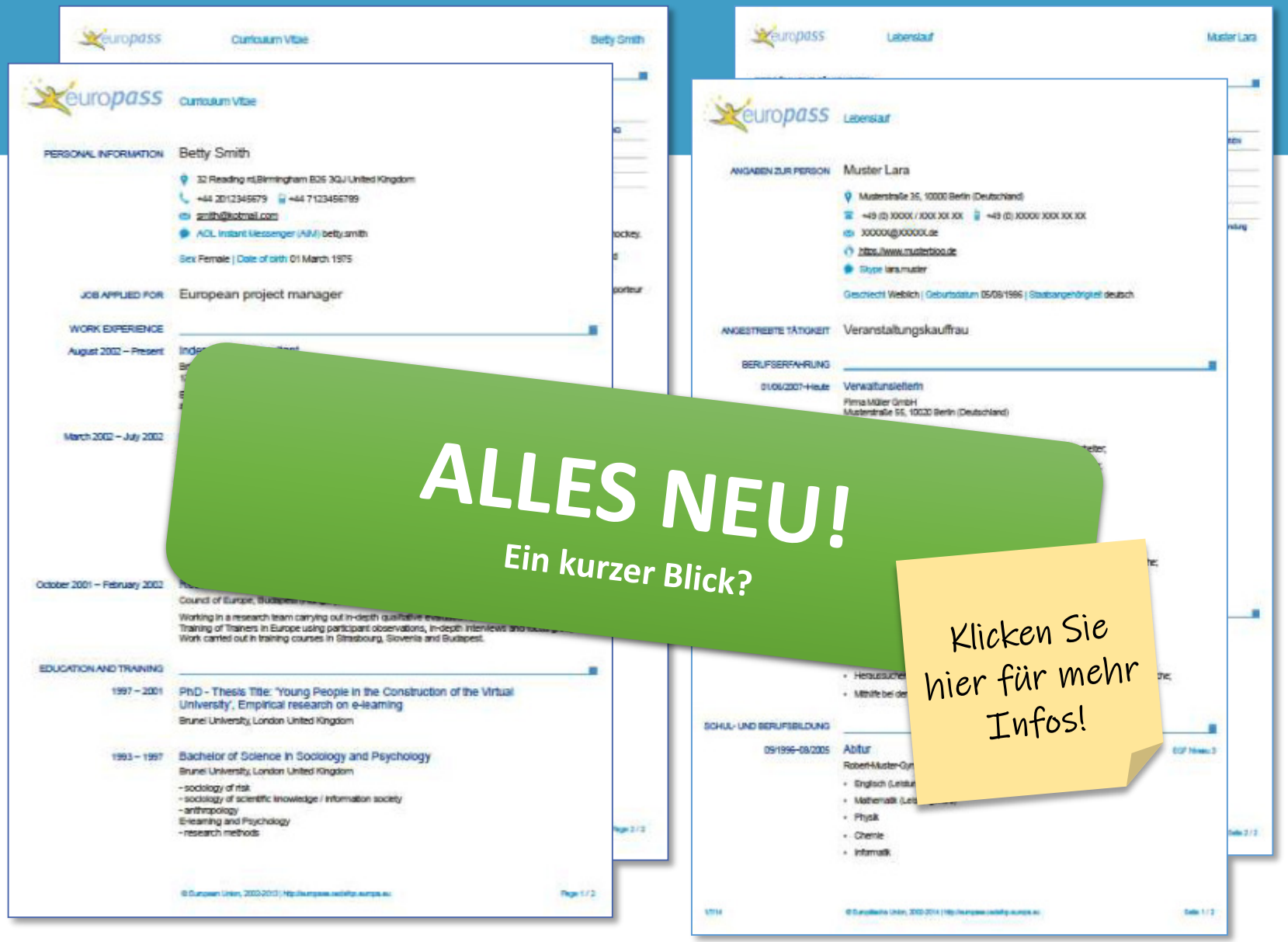


- Lebenslauf & Anschreiben
- Sprachenpass

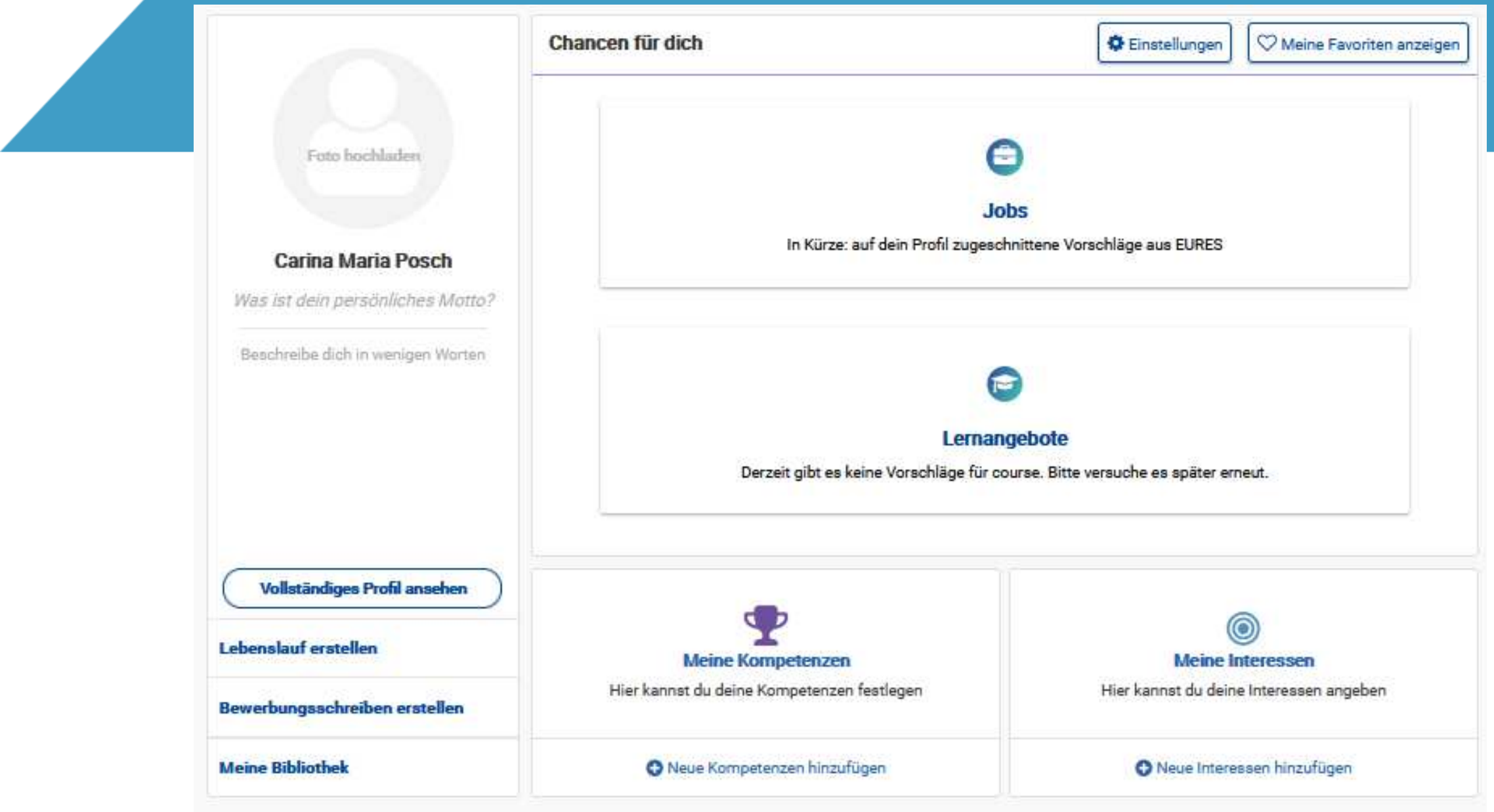


- Diplomzusatz
- Zertifikatserläuterung
- Mobilitätsnachweis

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

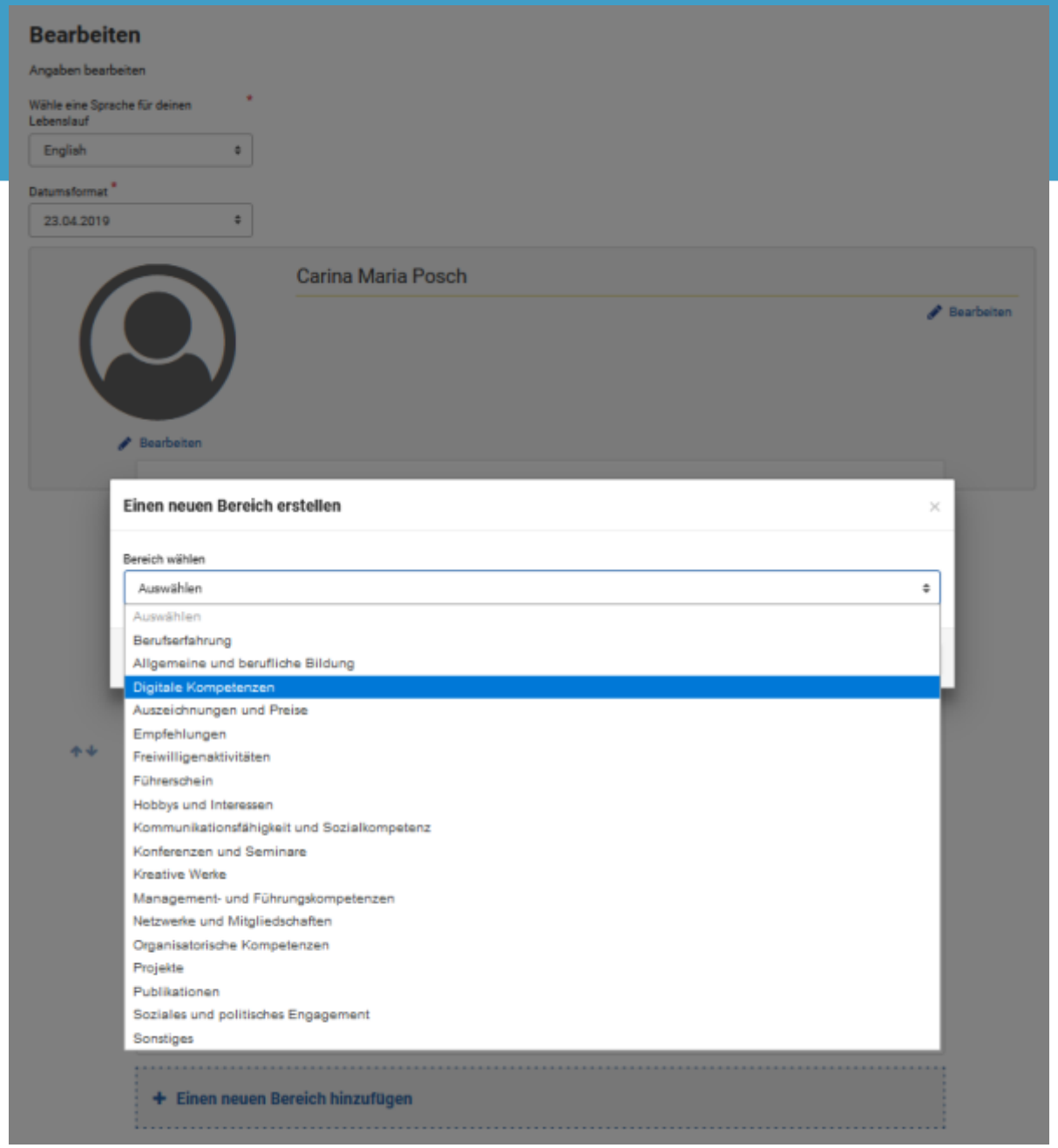


Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

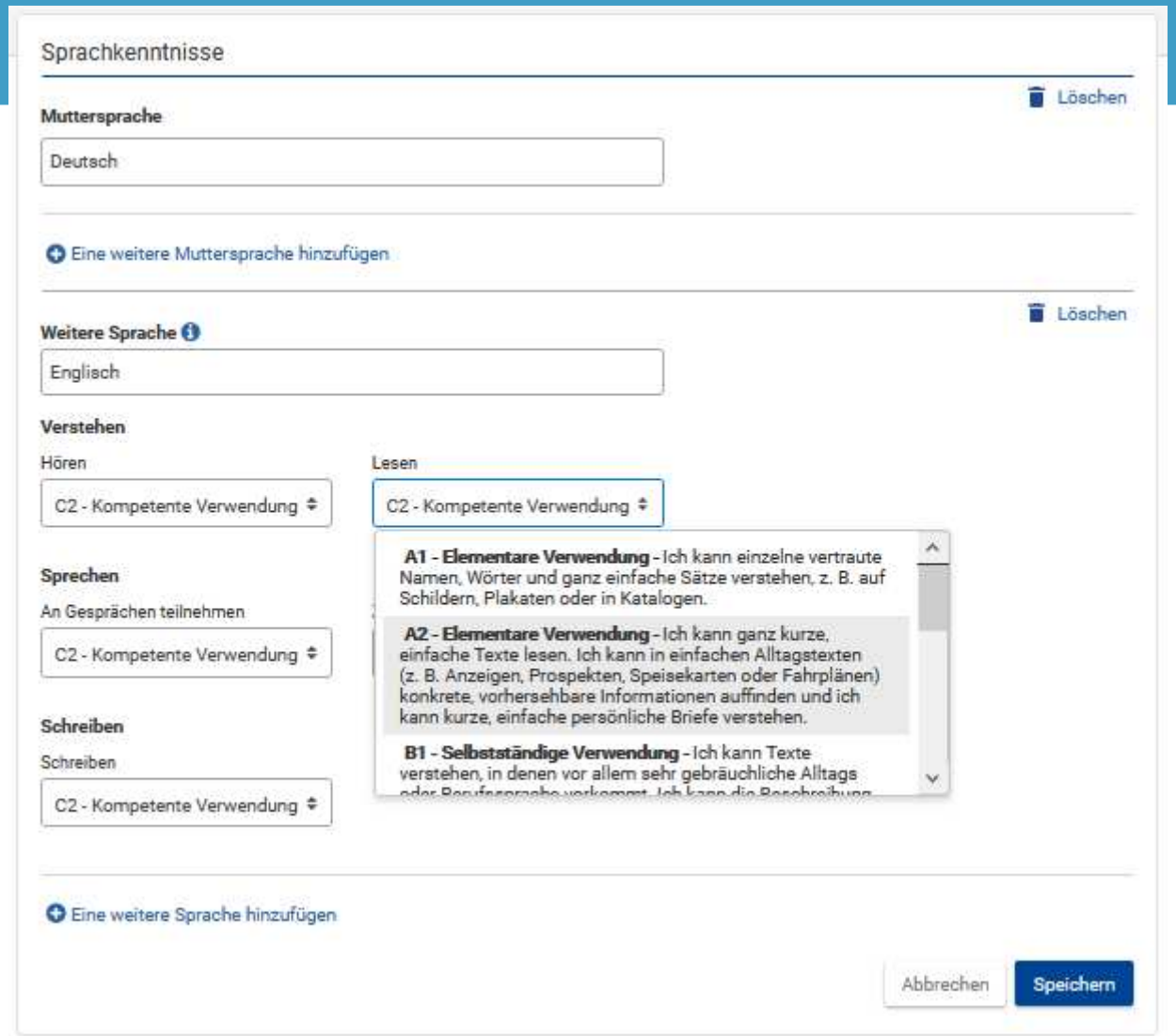


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WBL ACCELERATOR



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



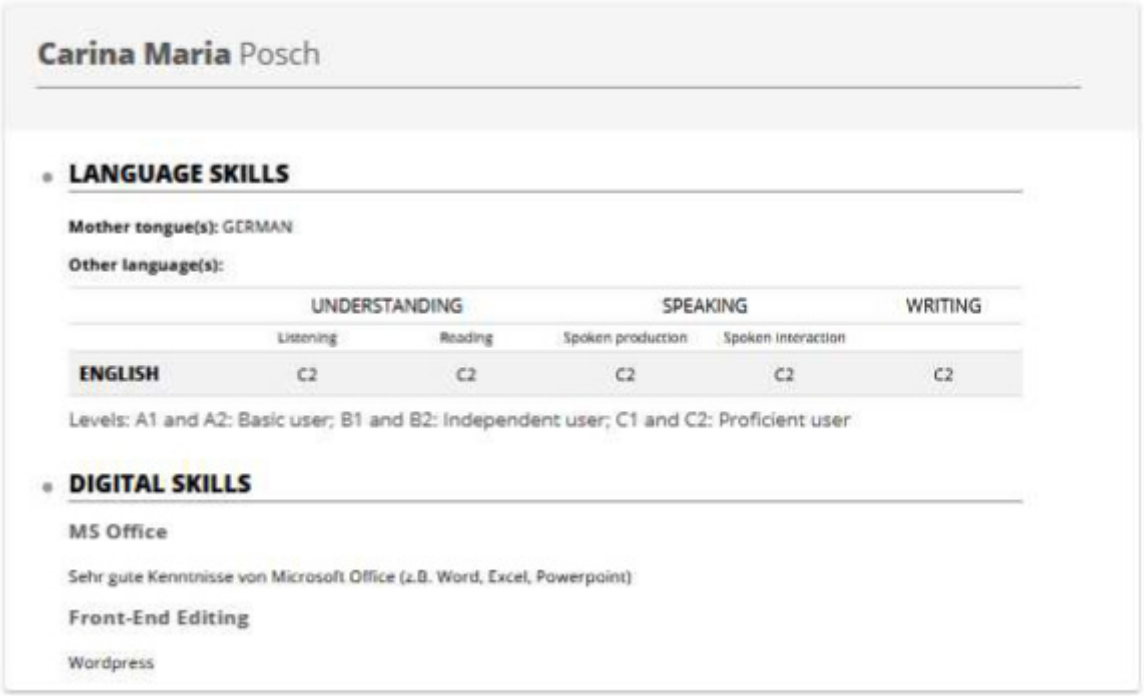
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

WBL ACCELERATOR

Willkommen — Auswählen — Bearbeiten — Vorlage auswählen — 5 Speichern

Vorlage auswählen

Welche Europass-Vorlage möchtest du für deinen Lebenslauf verwenden?



Europass-Logo hinzufügen:

- ○ Auf allen Seiten
- ○ Nur erste Seite
- ● Nein

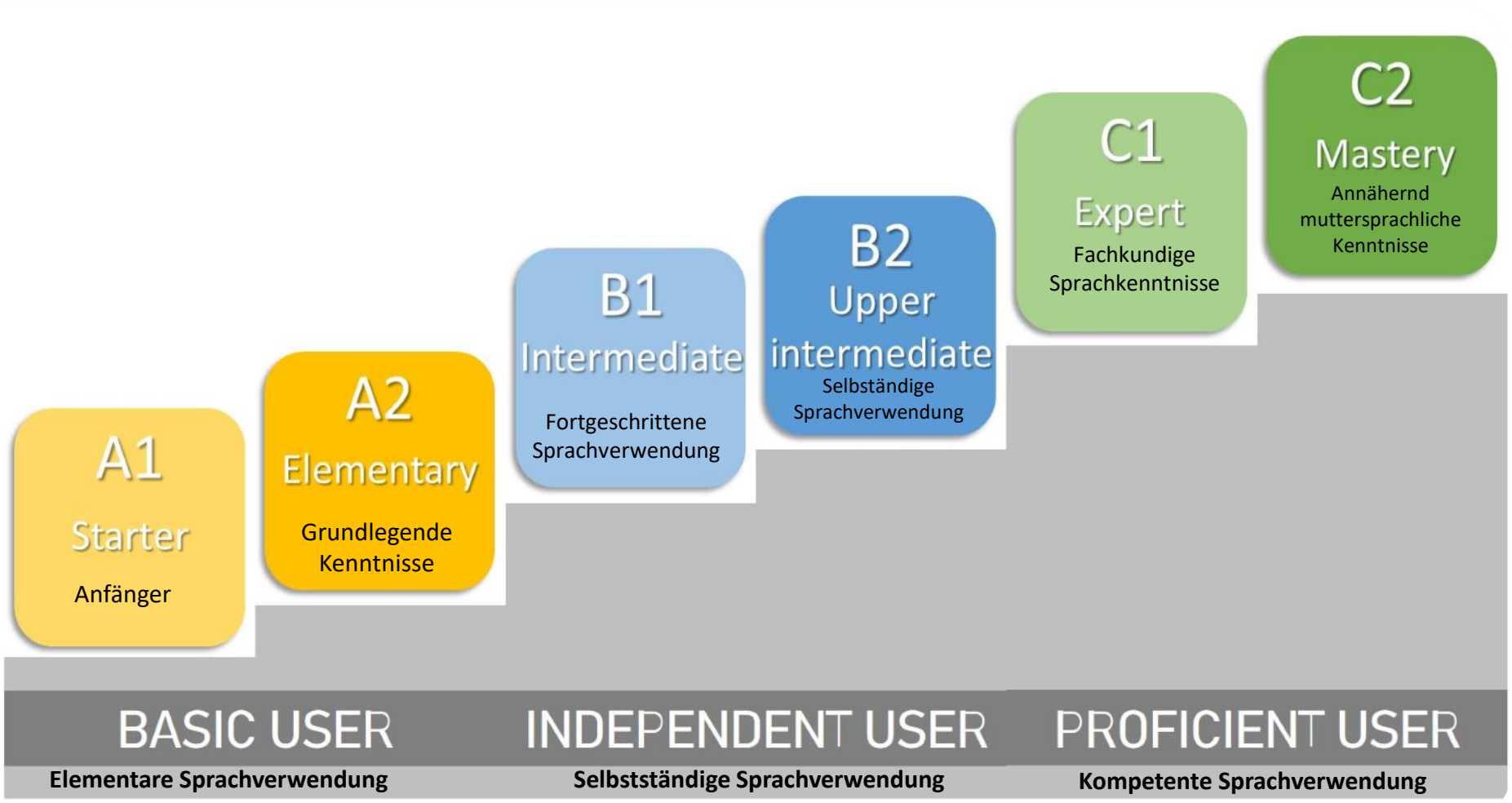
Seitenzahl hinzufügen:

- ○ Ja
- ● Nein

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

WBL ACCELERATOR

Sprachlicher Referenzrahmen



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

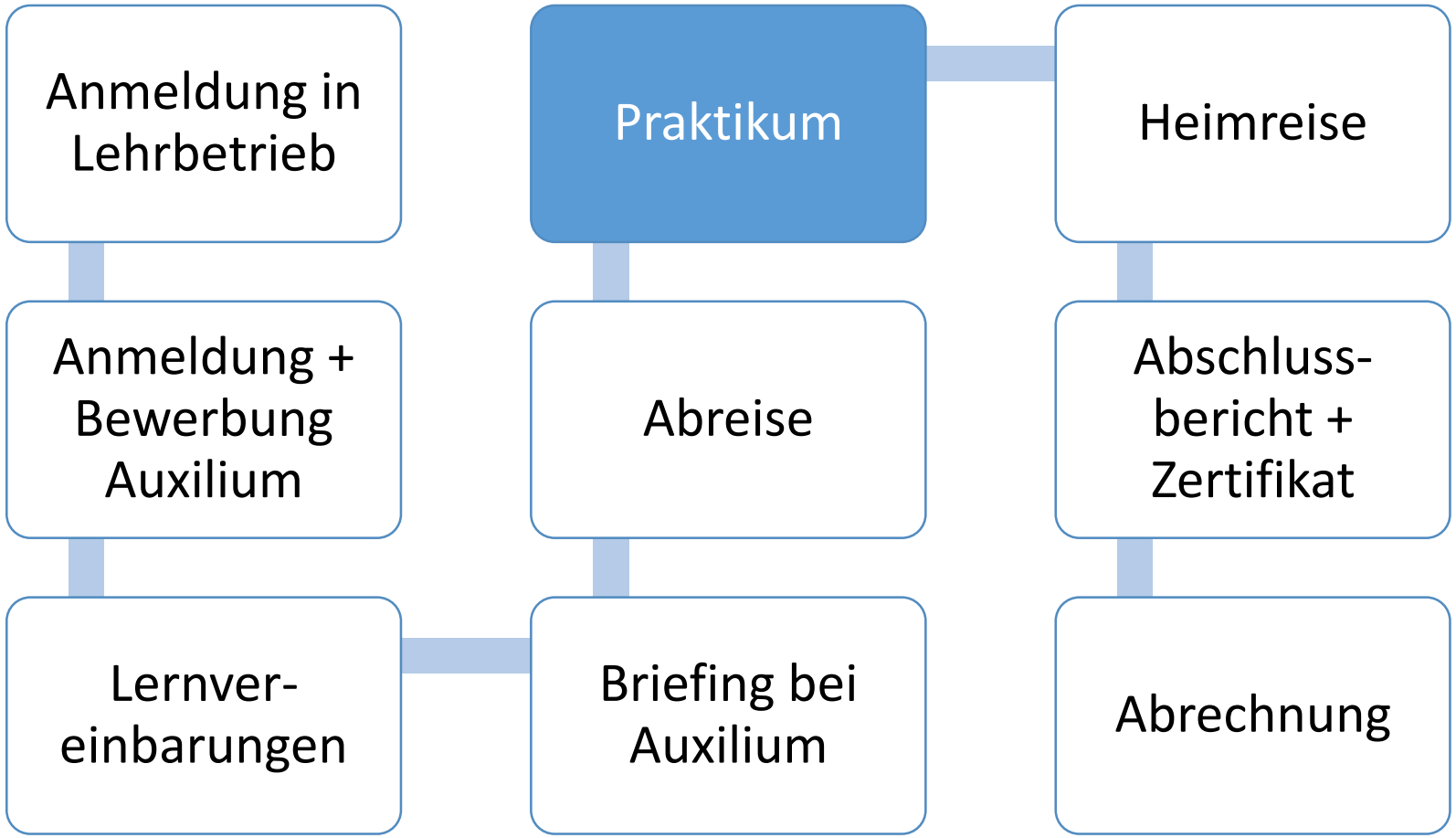
EU-geförderte Praktika

Erfahrungen aus der Praxis

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

Ablauf einer EU-Mobilität bei Auxilium

Klicken Sie hier für mehr Infos!



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

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Klicken Sie hier für mehr Infos zum Projekt!

WKO STEIERMARK
AUXILIUM
WBL ACCELERATOR
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union