



ECVET goes Business

O3 – ECVET goes Business Training Course for HR Staff

Project Title:	From Push to Pull: ECVET and transparency instruments go Business – Modern Human Resource Management with European transparency instruments
Project Acronym:	ECVET goes Business
Project Number:	2015-1-AT01-KA202-004976



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung in die Ergebnisse des ECVET goes Business Projekts	3
2 Überblick über europäische Tools innerhalb des Trainingskurs	4
3 Erläuterung des Trainingskurs für HR-Mitarbeiter	6
3.1 Zielsetzungen des Trainingskurs für HR-Mitarbeiter.....	6
3.2 Trainingsstruktur für HR-Mitarbeiter	7
3.3 Trainingsinhalt für HR-Mitarbeiter	7
3.4 Flexible Bearbeitung des Trainingskurs für HR-Mitarbeiter (Modulstruktur).....	10
4 Pädagogische und methodische Empfehlungen für das Trainingsdesign	11
Lerneinheit 1: Einführung in ECVET und europäische Transparenzinstrumente.....	13
Lerneinheit 2: Personalplanung	17
Lerneinheit 3: Personalgewinnung und -bindung	20
Lerneinheit 4: Persönliche und berufliche Karriere-Planung	23
Lerneinheit 5: Training und Entwicklung	26
Lerneinheit 6: Leistungsmanagement..... Fehler! Textmarke nicht definiert.	32
Lerneinheit 7: Führungskräfteentwicklung.....	32
Lerneinheit 8: Zusammenfassung und Reflexion	34

1 Einführung in die Ergebnisse des ECVET goes Business Projekts

Dieses Curriculum repräsentiert die Kernlern- und Entwicklungsergebnisse des Erasmus+ Projekts "From Push to Pull: ECVET and transparency instruments go Business – Modern Human Resource Management with European transparency instruments" oder "ECVET goes Business" in aller Kürze. Das "ECVET goes Business" Projekt zielt darauf ab, einen Ansatz zu entwickeln, der ECVET sowie andere europäische Transparenzinstrumente auf die Bedürfnisse der Personalverantwortlichen anzupassen sowie die Integration dieser Instrumente in HR-Prozesse und -Praktiken innerhalb lokaler Unternehmen in jedem Partnerland zu fördern. Es wird beabsichtigt, dass europäische Unternehmen und Personalverantwortliche am Ende dieses Projekts besser aufgestellt und informiert sind, so dass diese Transparenzinstrumente in der Unternehmenspraxis genutzt werden können, welche den Rekrutierungsprozess, die Laufbahnplanung der Mitarbeiter, die Personalentwicklung durch Trainingsmaßnahmen, die Kultivierung von Führungskompetenzen und das Leistungsmanagement sowie andere gängige Personalpraktiken leiten sollen. Um jene Projektziele zu erreichen, haben die Projektpartner eine Forschungsstudie mit HR-Mitarbeitern aus jedem der Partnerländer durchgeführt. Auf diesem Wege wurde das Verständnis sowie die typische Verwendung dieser Tools erhoben und der jeweilige Trainingsbedarf in Bezug auf die Nutzung dieser Tools identifiziert. Ergänzend hierzu haben die Projektpartner ein Praxis-Handbuch erarbeitet, welches als Referenz für moderne HR-Praktiken fungieren soll und anhand von Fallstudien veranschaulicht, wie HR-Mitarbeiter europäische Transparenzinstrumente wie bspw. ECVET, ECTS und Europass in ihre tägliche Berufspraxis integrieren können. Während der praktische Inhalt dieses Handbuchs HR-Mitarbeiter die Möglichkeit bietet, ECVET und andere europäische Transparenzinstrumente sowie deren Anwendung in diversen HR-Prozessen kennenzulernen, so einigten sich die Projektpartner dahingehend, dass es förderlich sei, wenn in Ergänzung hierzu ebenfalls ein "face-to-face"-Training entwickelt werden würde, welches HR-Mitarbeiter die Möglichkeit böte, den Einsatz europäischer Transparenzinstrumente einzuüben, deren Anwendung im eigenen Unternehmen zu reflektieren und sich mit anderen Akteuren in diesem Bereich hinsichtlich "Best Practice"-Standards auszutauschen. Aus diesem Grund wurde dieses Curriculum als ein zentraler Output des "ECVET goes Business"-Projekts konzipiert.

Bei dem "ECVET goes Business Training Course for HR Staff" handelt es sich um ein zentrales Ergebnis des Gesamtprojektes, da die tatsächliche Anwendung des Curriculums in einem "Face-to-Face"-Trainingsprogramm eingeübt wird. Die Entwicklung eines jeden Trainingsmoduls wurde auf Erkenntnissen der Forschungsstudie (O1) basiert und folgt der Struktur des ECVET Handbuchs für HR-Manager (O2). Hierdurch fungiert das Curriculum als ein zusammenfassendes Trainingsprogramm für HR-Mitarbeiter, einschließlich HR-Manager, Firmeninhaber, Job Coaches, Aufsichts- und

Management-Personal, etc. Das Curriculum, welches entwickelt wurde, um den Bedürfnisse von Fachkräften zu entsprechen, wurde als eine Sequenz von 16 Einheiten konzipiert, welche in einem intensiven 2-tägigen "Face-to-Face"-Trainingsprogramm abgedeckt werden können. Die Module stellen ein angemessenes Training sowie eine entsprechende Weiterbildung für erfahrene Fachkräfte dar, welche dazu befähigt werden, ECVET und andere europäische Transparenzinstrumente in ihrer täglichen Arbeitspraxis zu integrieren. Dieses Trainingsprogramm bereitet Inhalte auf, die Beispiele und Fallstudien hinsichtlich möglicher Anwendungsszenarien von ECVET und europäischer Transparenzinstrumente aus dem HR-Handbuch (O2) inkludieren.

2 Überblick über europäische Tools im Trainingskurs

ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) unterstützt Personen, welche eine Qualifikation basierend auf Vocational Education and Training (VET) erreichen möchten, bei ihrer länderübergreifenden Mobilität sowie hinsichtlich ihrer Möglichkeit lebenslangen Lernens. In gleicher Weise unterstützt es Personalverantwortliche aus ganz Europa bei der Beurteilung von Mitarbeitern aus allen Mitgliedsländern der EU. Hierbei wird den spezifischen Fähigkeiten, die das jeweilige Unternehmen benötigt und die das Humankapital des Unternehmens aufbauen, Rechnung getragen.

Mittels des ECVET Credit Systems wird die Umrechnung von VET-Qualifikationen über europäische Staatsgrenzen hinweg durch eine Erleichterung des Transfers, der Anerkennung sowie der Anrechnung von Lernleistungen ermöglicht (CEDEFOP, 2015). Auf diese Weise kann ECVET als eine sinnvolle Ressource für HR-Manager - vor allem für diejenigen, die in die Rekrutierungsphase involviert sind - angesehen werden, da es ein arbeitsbezogenes Training bereitstellt, welches in Europa verständlich durchgeführt wurde.

Zu den anderen europäischen Transparenzinstrumenten, die in der HR-Praxis angewendet werden können, gehören u.a. der "European Qualifications Framework" (EQF), das "European Credit Transfer and Accumulation System" (ECTS), "Europass" sowie der "Common European Framework of References for Languages" (CEFR).

Der EQF, welcher als ein „Übersetzungsinstrument“ verstanden werden kann, ermöglicht durch Benchmarking von Qualifikationen innerhalb jeden Landes in Bezug auf ein gemeinsames Rahmenwerk einen Vergleich und ein tiefgehendes Verständnis von verschiedenen Qualifikationssystemen Europas. Daher fungiert der EQF als eine Art Blueprint, welcher verschiedene Qualifikationssysteme innerhalb Europas vergleicht sowie die Kommunikation zwischen diesen ermöglicht; so wird es einem Arbeitgeber oder Manager erleichtert, - vereinfacht gesprochen - zu erfassen, was ein Lernender mit einer bestimmten Qualifikation (gemessen innerhalb des EQFs) weiß, versteht und leisten kann.

Das ECTS ähnelt ECVET, wird aber im Bereich der höheren Bildung angewendet; es handelt sich hierbei um ein System, welches Credit Points anwendet, um die Anerkennung aller Qualifikationen der höheren Bildung in Europa zu erleichtern. Bei diesem hoch entwickelten System handelt es sich um ein in Europa weit verbreiteten Standard. Dieses unterstützt HR-Manager, die entweder selber eine Universität im Ausland besuchen wollen, einem Mitarbeiter eine Mobilitätsphase im Ausland für dessen Fortschritt auf Hochschulniveau empfehlen oder aber Mitarbeiter rekrutieren wollen, die an einer Universität in einem anderen europäischen Land die dritte Bildungsstufe erreichten.

"Europass" ermöglicht einen Vergleich von Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in verschiedenen Ländern und Organisationen und ist eines der nützlichsten Tools, welches in HR-Best-Practices integriert werden kann, da es sowohl dazu entworfen wurde, Europabürger dahingehend zu unterstützen, Fähigkeiten und Qualifikationen effektiv bei der Arbeits- und Trainingssuche in einem anderen europäischen Land zu kommunizieren, als auch um Arbeitgebern das Verständnis der Fähigkeiten und Qualifikationen der europäischen Arbeitnehmerschaft zu erleichtern. Europass setzt sich aus fünf Tools zusammen, die die Fertigkeiten und Qualifikationen von Individuen in allen EU-Mitgliedstaaten klar und einfach verständlich machen. Diese Tools wiederum beinhalten eine Lebenslauf-Formatvorlage und ein Fähigkeitsportfolio (Europass Curriculum Vitae and Skills Passport), eine Anerkennung von Studien und Arbeitserfahrung im Ausland (Europass Mobility), eine Anerkennung der Fremdsprachenkenntnisse (Language Passport) sowie zwei Dokumente, die Studien auf Zertifikats- und Diplomebene aus anderen europäischen Ländern verifizieren (Certificate Supplement bzw. Diploma Supplement).

Der „Common European Framework of References for Languages“ (CEFR) stellt einen Rahmenplan dar, welcher den internationalen Standard zur Beschreibung der Sprachfähigkeit abbildet und weltweit zur Definition und Beschreibung der Sprachfähigkeit von Individuen herangezogen wird. Dieser Rahmenplan kann sowohl auf den akademischen als auch auf den beruflichen Bereich angewendet werden; jedoch ist er vor allem für HR-Manager nützlich, die Angestellte mit Sprachkenntnissen rekrutieren oder den Lernprozess eines Angestellten, der an einem Sprachfähigkeitstraining teilnimmt, nachvollziehen möchten. Auch kann der CEFR in Verbindung mit dem „Europass Language Passport“ verwendet werden, um die Sprachfähigkeiten eines potentiellen oder bereits angestellten Mitarbeiters zu erheben. Der CEFR stellt eine reliable Ressource für HR-Manager dar, da die Niveaustufen durch standardisierte Examen festgelegt werden, welche die Lernenden erfolgreich absolvieren müssen, ehe diese ein bestimmtes Sprachkompetenzniveau erreicht haben oder sie mit dem nächsten Niveau voranschreiten können.

In Ergänzung zu diesen Instrumenten fanden andere europäischen Transparenzressourcen innerhalb dieses Curriculums Beachtung. Hierzu zählen: „European Skills, Competences,

Qualifications and Occupations" (ESCO) sowie das "European Job Mobility Portal" (EURES). Der ESCO fungiert als eine durchsuchbare Datenbank, welche Beschreibungen von Berufen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen enthält, welche für den europäischen Arbeitsmarkt von Relevanz sind. ESCO basiert auf einem Verständnis, dass den Arbeitsmarkt als sich ständig weiterentwickelnd konzipiert und davon ausgeht, dass spezifische Berufe sowie benötigte Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen über die Zeit hinweg Veränderungen unterliegen; ebenso ihre Beschreibungen. Als ein Tool erlaubt ESCO sowohl Fachkräften und Unternehmen in der Arbeitswelt, Kontakt mit Bildungsanbietern zu halten, als auch sicherzustellen, dass die Lernenden Fertigkeiten entwickeln, welche notwendig sind, um den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht werden zu können. Außerdem bietet es einen Überblick darüber, wie diese Säulen (Berufe, Fertigkeiten / Kompetenzen und Qualifikation) miteinander verbunden sind. Bspw. zeigen die Berufsprofile in der ESCO-Datenbank, ob bestimmte Fertigkeiten und Kompetenzen unerlässlich oder optional sind und welche Qualifikationen relevant für einen bestimmten „ESCO-Beruf“ sind. So betrachtet, stellt ESCO ein nützliches Instrument für HR-Fachkräfte dar.

Bei EURES handelt es sich um eine Online-Plattform, welche Informationen, Empfehlungen sowie Rekrutierungs- und Platzierungs-Dienstleistungen (job-matching) zur Unterstützung von Arbeitgeberinnen und -gebern innerhalb Europas bereitstellt. EURES ist gerade deswegen eine für HR-Manager und Personalvermittler eine nützliche Online-Plattform, weil es Fachkräften ermöglicht wird, Stellenangebote einem europäischen Publikum zu offerieren und ebenso Kandidaten mit spezifischen Fähigkeiten zu finden, die diese innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EEA) benötigen. Dies kann dahingehend hilfreich sein, Diversität innerhalb der Unternehmensmitarbeiterschaft zu forcieren, wodurch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verbessert werden kann. Außerdem ist EURES als eine nützliche Ressource für HR-Fachkräfte bezüglich der Fälle zu sehen, in denen ein nationaler Mangel an Fähigkeiten / Fertigkeiten in spezifischen Wirtschaftssektoren vorliegt und das Unternehmen somit Fachkräfte aus dem Ausland akquirieren möchte.

3 Erläuterung des Trainingskurses für HR-Mitarbeiter

3.1 Zielsetzungen des Trainingskurses für HR-Mitarbeiter

Innerhalb der Fachkräfteausbildung bezüglich der Nutzung europäischer Transparenzinstrumente und Dienstleistungen zielt dieses Curriculum darauf ab, das Verständnis von HR-Fachkräften bezüglich des Potentials europäischer Tools im Kontext der Modernisierung von HR-Praktiken innerhalb Europas zu fördern sowie auf die beständig wechselnden Anforderungen des europäischen Arbeitsmarkts zu sensibilisieren. Ebenso ist es Ziel, den Lernprozess von HR-Fachkräften bei der

Lektüre des „ECVET goes Business“-Handbuchs durch die Herstellung einer Diskussionsmöglichkeit zu fördern. Es soll ermöglicht werden, zu diskutieren, wie diese Instrumente in der täglichen Unternehmenspraxis angewendet werden können und wie Kollaborationen sowie problemlösende Aktivitäten mit anderen Fachkräften geschaffen werden können.

3.2 Trainingsstruktur für HR-Mitarbeiter

Um diese Ziele zu erreichen, wurde das Trainingscurriculum durch die Konzipierung einer Reihe von Lerneinheiten realisiert. Jede der Einheiten wurde mit der folgenden Gliederung formalisiert:

- a. Einleitung;
- b. Lerninhalt;
- c. Lernergebnisse;
- d. Trainingsformat;
- e. Anforderungen an vorherige Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer;
- f. Dauer;
- g. Benötigte Materialien;
- h. Empfehlungen für die weitere Lektüre und / oder Referenzen.

3.3 Trainingsinhalt für HR-Mitarbeiter

Der folgende Abschnitt beinhaltet eine Einführung sowie eine kurze Beschreibung jeder einzelnen Lerneinheit.

❖ **Einheit 1:** Einführung in ECVET und EU Transparenzinstrumente (ETIs)

Beschreibung:

- Die erste Lerneinheit beinhaltet einen theoretischen Überblick über das ECVET System sowie eine Einführung in weitere EU-Transparenzinstrumente und -Dienstleistungen.
- Der Lerninhalt wird durch Beispiele zu den wichtigsten ECVET Tools (z.B. Absichtserklärung) vermittelt; die Lernvereinbarung und das persönliche Protokoll sowie die technischen ECVET-Komponenten (z.B. Struktur der Lernergebnisse und die Lernergebniseinheiten) werden präsentiert.
- In Ergänzung hierzu wird ebenso ein Überblick über EQF, ECTS, Europass, CEFR und das „System der European Quality Assurance in VET“ (EQAVET) sowie Beispiele, wie diese Tools in die HR-Praxis implementiert werden können, dargeboten. Daher bilden diese Lerneinheiten den theoretischen Rahmen dieses Trainingskurses.

❖ **Einheit 2: Personalplanung**

Beschreibung:

- In dieser Einheit werden die HR-Fachkräfte in zentrale Prozesse, Aktivitäten sowie Herausforderungen moderner Personalplanung innerhalb von Unternehmen und Institutionen eingeführt.
- Der Lerninhalt dieser Einheit wird mittels Fallstudien, welche die Herausforderungen von HR-Managern hinsichtlich des Auffindens des am besten geeigneten Jobkandidatens für eine bestimmte Position - in kurzer Zeit und mittels begrenzter Ressourcen - behandelt.
- In dieser Einheit werden die grundlegenden Funktionen und Tätigkeiten im Bereich der strategischen, taktischen und operativen Personalplanung vorgestellt und mit relevanten ECVET und Transparenzinstrumenten kombiniert. So sollen sich die Teilnehmer mit EU-Transparenzinstrumenten auseinandersetzen und passende Lösungen für ihre Problemstellungen in der Berufspraxis finden.

❖ **Unit 3: Personalgewinnung und -bindung**

Beschreibung:

- Innerhalb dieser Lerneinheit wird den HR-Fachkräften vermittelt, wie sie ihren Rekrutierungsprozess durch die Anwendung von ECVET und europäische Transparenzinstrumente effektiver gestalten können.
- Die Thematik dieser Einheit führt die Lernenden in europäische Transparenzinstrumente ein und erklärt, wie diese Tools angewendet werden können, um den Rekrutierungs- und Auswahlprozess effektiver zu gestalten.
- Der Lerninhalt wird mittels eines pragmatischen Ansatzes vermittelt, welcher darauf abzielt, HR-Manager Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens durch die Einstellung von Mitarbeitern erhalten werden kann, die entsprechend qualifiziert sind und das Potential aufweisen, die Innovationskraft und Produktivität innerhalb des Unternehmens zu steigern.

❖ **Unit 4: Persönliche und berufliche Karriere-Planung**

Beschreibung:

- Innerhalb dieser Lerneinheit werden den HR-Fachkräften effektive HR-Praktiken in Bezug auf den Umgang mit der Karriereplanung vorgestellt. Auch werden Wege präsentiert, wie HR-Fachkräfte Angestellte durch die Abstimmung der Karriereziele der Mitarbeiter mit den langfristigen strategischen Zielen des Unternehmens motivieren können.
- Der Inhalt dieser Einheit führt ein, wie ECVET Tools und andere europäische Transparenzinstrumente (ETIs) eingesetzt werden können, um Angestellte dazu zu

motivieren, an weiteren Trainingsmaßnahmen teilzunehmen und die Möglichkeiten der Programme lebenslangen Lernens zu nutzen.

- Die Teilnehmer erlangen ein tieferes Verständnis, wie ECVET-Ressourcen und andere EU-Transparenzinstrumente eingesetzt werden können, um eine erfolgreiche individuelle Karriereplanentwicklung für Angestellte zu fördern.

❖ **Einheit 5: Training und Entwicklung**

Beschreibung:

- Diese Einheit führt HR-Fachkräfte in HR-Prozesse im Zusammenhang mit der Personalentwicklung und -bindung ein.
- Der Lerninhalt dieser Einheit soll HR-Fachkräfte darauf vorbereiten, an Diskussionen bezüglich Problemen hinsichtlich Personalfuktuation aktiv teilzunehmen und ebenso Wege zur Vermeidung von Talentverlusten für das Unternehmen als auch von Know-How-Verlusten zu entwickeln, die aus einer geringen Mitarbeiterbindung resultieren.
- Ebenso bietet diese Einheit eine Einführung in potentielle Anwendungsfelder von ECVET Tools und europäischen Transparenzinstrumenten, die die Mitarbeitermobilität im Ausland unterstützen können. Dies kann dazu beitragen, dass die Mitarbeiterentwicklung gefördert wird, kann aber ebenso den Mitarbeitern einen Anreiz bieten, im Unternehmen zu verbleiben.

❖ **Einheit 6: Leistungsmanagement**

Beschreibung:

- Diese Lerneinheit stellt HR-Fachkräften Inhalte zur Verfügung, die diese beim Verständnis, der Wahrnehmung sowie der Anwendung von EU-Transparenzinstrumenten innerhalb des Leistungsmanagementprozesses unterstützen.
- Die HR-Praxis, die in dieser Lerneinheit dargestellt wird, bezieht sich auf die Bewertung der Personalressourcen eines Unternehmens. Außerdem wird präsentiert, in welchem Verhältnis diese zum Unternehmenswachstum, -entwicklung sowie -produktivität steht.
- Diese Einheit bietet eine Einführung in Bezug darauf, wie ECVET und ähnliche Instrumente eingesetzt werden können, um Fähigkeiten innerhalb eines Leistungsmanagementsystems zu messen, welche flexibel auf andere KMUs übertragen werden kann.

❖ **Einheit 7: Führungskräfteentwicklung**

Beschreibung:

- Diese Einheit bereitet Inhalte im Zusammenhang mit der Führungskräfteentwicklung der Mitarbeiter eines Unternehmens auf. HR-Fachkräfte werden unterstützt, Führungstalente zu identifizieren, zu gewinnen sowie an ihr Unternehmen zu binden.
- Außerdem befasst sich diese Lerneinheit mit zwei zentralen Herausforderungen, mit welchen Unternehmen bei der Führungskräfteakquirierung und -entwicklung konfrontiert werden: die Identifikation qualifizierter Kandidaten für gegenwärtige sowie zukünftig zu besetzende Führungspositionen und die Entwicklung eines umfassenden Führungsprogramms, um zukünftige Führungskräfte unternehmensintern auszubilden und zu entwickeln.
- Diese Lerneinheit betont die Chancen, die mit einer Anwendung von ECVET und anderer europäischer Transparenzinstrumenten verbunden sind. Hierzu zählt die Verbesserung der Prozesse der Führungskräfteentwicklung eines Unternehmens (v.a. durch Ressourcen wie ESCO, den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) und EURES).

❖ **Einheit 8:** Zusammenfassung und Reflexion

Beschreibung:

- ❖ In dieser abschließenden Lerneinheit werden die HR-Fachkräfte ihr neu erlangtes Wissen und Fähigkeiten zusammenfassen.

3.4 Flexible Bearbeitung des Trainingskurses für HR-Mitarbeiter (Modulstruktur)

Die Flexibilität und Individualisierbarkeit des Trainingskurses für HR-Mitarbeiter ist ein Kernelement, welches die erfolgreiche Anwendbarkeit im Praxisfeld fördert. Daher kann der Trainingskurs an das jeweilige Einsatzfeld sowie die spezifischen Anforderungen jedes Teilnehmers adaptiert werden. Der Trainingskurs ist als ein Gesamtprodukt zu sehen, welcher aus verschiedenen Einheiten / Produkten besteht. Je nach dem beruflichen Hintergrund sowie nach individueller Berufserfahrung können die Teilnehmer die Lerneinheiten als separate Module auswählen. Jede Lerneinheit weist eigene Übungen sowie Anwendungsbeispiele auf und kann dementsprechend auch separat gelehrt werden. Daher ist es möglich, eine spezifische Lerneinheit oder beliebige Lerneinheiten entsprechend der Bedürfnisse der Teilnehmer anzubieten. Selbstverständlich kann der Trainingskurs auch mehr als nur eine Lerneinheit beinhalten, z.B. Lerneinheit 3 „Personalgewinnung und -bindung“ und Lerneinheit 5 „Training und Entwicklung“. Zugleich sollte jedoch das individuelle Training immer die Lerneinheit 1 („Einführung in ECVET und europäische Transparenzinstrumente (ETIs)“) enthalten, um eine theoretische Grundlage sowie ein grundlegendes Verständnis der ECVET Tools und europäischer Transparenzinstrumente sicherzustellen. Darüber hinaus kann der Teilnehmer jedes Thema aus den folgenden sechs Lerneinheiten (2 bis 7) frei wählen. Die Lerneinheit 8 („Zusammenfassung und

Reflexion“) sollte jedoch erneut inkludiert werden. Hierdurch wird gewährleistet, dass der Trainingskurs individuell in Abhängigkeit der Bedürfnisse der Teilnehmer modifiziert werden kann.

4 Pädagogische und methodische Empfehlungen für das Trainingsdesign

Die Lerneinheiten wurden konzipiert, um Flexibilität hinsichtlich der Planung, Durchführung und Evaluation des Trainingskurses zu ermöglichen. Daher wurde das Trainingscurriculum modular konzipiert, um sicherzustellen, dass alle Lerneinheiten unabhängig voneinander eingesetzt werden können und das Training je nach dem Ausbildungsniveau und der bisherigen Erfahrung der teilnehmenden HR-Fachkräfte gekürzt oder auch verlängert werden kann.

Um Verhaltensveränderungen sowie Veränderungen eingesetzter Verfahren von HR-Fachkräften im Hinblick darauf, dass ECVET und europäische Transparenzinstrumenten mehr in der täglichen Praxis eingesetzt werden, zu festigen, wurden im Hinblick auf die erfolgreiche Vermittlung der Lerneinheiten folgende Anmerkungen und Empfehlungen durch die Projektpartner entwickelt:

1. Im Hinblick auf die generelle Raumvorbereitung wird empfohlen:
 - a. Helle Räume mit guter Luftzirkulation und frischer Luft (soweit wie möglich). Der Trainingsraum sollte abgeschlossen sein, um eine ungestörte Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen.
 - b. Für jeden Teilnehmer sollten ein Stuhl sowie ein kleiner Tisch, auf dem Notizen geschrieben werden können, vorhanden sein.

2. Hinsichtlich der technischen Ausstattung werden folgende Gegenstände empfohlen:
 - a. Projektor und ein Bildschirm für Präsentationen;
 - b. Flipchart;
 - c. Moderations-Toolbox (z.B. Stifte, Magneten, Pins, Aufkleber, Papier in diversen Größen);
 - d. Namensschilder.

3. Folgende Aspekte sollten beim Umgang mit diversen Gruppen mit unterschiedlichen Erfahrungsgrad im Bereich HR beachtet werden:
 - a. Aufrechterhaltung eines freundlichen und wertschätzenden Klimas in der Trainingsgruppe;
 - b. Aufrechterhaltung einer aufgeschlossenen und offenen Körpersprache während des Trainings (inklusive Herstellung von Augenkontakt, wenn notwendig);
 - c. Stellen Sie sich als Tutor / Tutorin vor und vermitteln Sie hierbei auch Informationen zu Ihrer bisherigen Karriere, die Ihre bisherigen Berufserfahrungen in Bezug auf die Durchführung von Trainingsprogrammen hervorheben;

- d. Stellen Sie sicher, dass es jedem Teilnehmer ermöglicht wird, sich selbst vor der Gruppe vorzustellen (inklusive Informationen zum beruflichen Hintergrund und bisheriger Erfahrungen im Bereich HR); stellen Sie hierbei des Weiteren sicher, dass alle Teilnehmer sich wohl fühlen;
- e. Fördern Sie den Austausch von Wissen, stellen Sie jedoch sicher, dass jeder Teilnehmer versteht, dass alle Informationen, die über Unternehmen innerhalb der Trainingsgruppe geteilt werden, vertraulich zu behandeln sind;
- f. Fördern Sie, wann immer möglich, Gruppendiskussionen.

Lerneinheit 1: Einführung in ECVET und europäische Transparenzinstrumente	
	Diese Einheit bereitet den theoretischen Hintergrund zu ECVET und anderen europäischen Transparenzinstrumenten auf. Ebenso wird ein vertiefender Überblick über Instrumente sowie technische Komponenten dieser Instrumente gegeben.
Einführung	
	In der Lerneinheit 1 werden den Teilnehmern der theoretische Hintergrund sowie einige Anwendungen des "European Credit System for VET (ECVET)" und andere europäische Transparenzinstrumente (z.B. der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF), das „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS), der Europass und seine Vorlagen, der „European Quality Assurance for VET“ (EQAVET), der „Common European Framework of Reference for Languages“ (CEFR) und NARIC) vermittelt. Diese Einführungseinheit wird den HR-Fachkräften ein vertieftes Verständnis dieser Transparenzinstrumente ermöglichen, bevor die weiteren Lerneinheiten bearbeitet werden können, welche vor allem praktische Fallstudien und Beispiele bezüglich der Integration dieser Instrumente in die tägliche HR-Praxis bereitstellen. Daher wird unbedingt empfohlen, dass alle HR-Fachkräfte diese kurze Einheit absolvieren, bevor mit den weiteren Lerneinheiten des Curriculums fortgefahren wird.
Inhalt	
	<p>I. Die Einführung in das „ECVET goes Business“-Projekt wird durch eine Power-Point-Präsentation unterstützt. Hierbei werden sowohl die Projektziele thematisiert als auch ein kurzer Überblick hinsichtlich der Ressourcen, die bisher für HR-Fachkräfte entwickelt wurden, gegeben. Die HR-Fachkräfte werden bezüglich der Relevanz von europäischen Transparenzinstrumenten für ihren beruflichen Alltag informiert.</p> <p>II. Anschließend werden die Teilnehmer in das ECVET-Modell eingeführt. Hinsichtlich der Anwendung der Lernergebnisse des VET-Ansatzes und der Verwendung von ECVET Leistungspunkten und Credits. Als nächstes erfolgt die Einführung technischer ECVET-Komponenten, namentlich der Absichtserklärung, der Lernvereinbarung und des persönlichen Protokolls. Die Teilnehmer erhalten gedruckte Kopien der Ressourcen, so dass sie sich mit dem Layout sowie dem Inhalt vertraut machen können.</p> <p>III. Folgend werden die Teilnehmer in verschiedene Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) und in das „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS) eingeführt. Bezüglich EQF lernen die Teilnehmer die 8 Niveaus des Rahmens kennen und werden einen Einblick in das benötigte Wissen, die benötigten Fertigkeiten sowie Kompetenzen erhalten, welche für das Erreichen einer jeweiligen Qualifikationsstufe erforderlich sind. Hinsichtlich des ECTS erhalten die Teilnehmer zunächst einen Überblick über das „European Credit Transfer and Accumulation System“. Hierdurch soll ein verbessertes Verständnis in Bezug darauf gewährleistet werden, wie und wann das ECTS anzuwenden ist und wie die Qualifikationen, welche innerhalb dieses Systems gemessen werden, interpretiert werden können.</p> <p>IV. Innerhalb des vierten Abschnitts lernen die Teilnehmer das Europass-Modell sowie dessen Komponenten und Vorlagen kennen. Europass weist Dokumentvorlagen für Angestellte, Arbeitssuchende, Trainees und HR-Fachkräfte sowie Manager auf: Lebenslauf & Europäischer Skills-Pass; Europass-Mobilität; Sprachenpass; EUROPASS Zeugnislerläuterung und das EUROPASS Diploma Supplement. Teilnehmer sollten gedruckte Kopien dieser Vorlagen erhalten, so dass sie sich mit dem jeweiligen Layout und Inhalt vertraut machen</p>

	<p>können. Wenn diese Dokumentvorlagen verteilt wurden, sollte der Tutor ein kurzes Brainstorming initiieren, in welchem die HR-Fachkräfte hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser Ressourcen innerhalb ihres Berufsalltags bekräftigt werden.</p> <p>V. Der nächste Schritt beinhaltet einen Überblick über das EQAVET-Modell sowie dessen Relevanz für HR-Fachkräfte. Die 10 EQAVET-Indikatoren werden vorgestellt und eine Fallstudie zu einem in Irland durchgeführten Trainee-Programms präsentiert. Diese Fallstudie erläutert, wie EQAVET-Indikatoren in der Qualitätssicherung innerhalb der Lehrlingsausbildung angewendet werden können.</p> <p>VI.</p> <p>Im finale Schritt werden die unterschiedlichen Ebenen des „Common European Framework of References for Languages“ (CEFR) erläutert. Des Weiteren wird ein Überblick hinsichtlich der NARIC Struktur gegeben sowie ein Link zum Finden einer Liste nationaler NARIC-Zentren präsentiert, so dass die Teilnehmer mit ihrem nationalen Zentrum für weitere Informationen sowie für einen Überblick, wie NARIC auf den Bereich HR angewendet werden kann, Kontakt herstellen können.</p>
--	---

Lernergebnisse

	Nach einem erfolgreichen Abschluss der Lerneinheit 1 „Einführung in ECVET und in europäische Transparenzinstrumente“ sollten die Teilnehmer fähig sein,...		
	Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>... die Hauptziele des „ECVET goes Business“-Projekts zu beschreiben</p> <p>...zu erklären, wie ECVET und andere europäische Transparenzinstrumente eingesetzt werden können, um übliche HR-Praktiken zu bereichern.</p> <p>...zu erklären, was die folgenden Instrumente sind und welche Komponenten / Vorlagen (wenn vorhanden) diese enthalten: ECVET, EQF, ECTS, Europass, EQAVET, CEFR, NARIC</p> <p>... zu beschreiben, wie diese Vorlagen und Komponenten von Europass und ECVET verwendet werden können.</p> <p>...die 8 Niveaus des EQF und die 6 Niveaus des CEFR zu beschreiben.</p>	<p>... ein relevantes EU-Transparenzinstrument für die HR-Praxis zu identifizieren.</p> <p>...ein angemessenes Niveau innerhalb des EQR und des CEFR-Rahmenwerks für Stellenausschreibungen und Arbeitsplätze innerhalb des eigenen Unternehmens zu selektieren.</p> <p>...die für die HR-Praxis relevanten Europass-Formatvorlagen und die technischen Komponenten von ECVET anzuwenden.</p>	<p>...mittels der durch ECVET, ECTS und EQF-Modell beschriebenen Standards Trainingsmaßnahmen für Angestellte zu planen.</p> <p>...den Europass CV, den Qualifikationspass und den Sprachenpass (wenn anwendbar) in die Personalrekrutierung zu integrieren.</p> <p>...den Europass Mobilität sowie Zertifikate und Diploma Supplements in den Lernprozess der Mitarbeiter sowie in Entwicklungsstrategien und persönlichen Entwicklungsplänen zu integrieren.</p> <p>...Jobbeschreibungen anhand der Deskriptoren des EQFs und des CEFRs zu erarbeiten.</p>

Trainingsformat

	<input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleine Gruppen <input type="checkbox"/> Präsentation durch die Teilnehmer <input type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienauswahl <input checked="" type="checkbox"/> Andere: Gedruckte Kopien der technischen ECVET-Komponenten und der Europass-Dokumentenvorlagen (wie aufgelistet).
Dauer	
	<p>120 Minuten für die gesamte Lerneinheit:</p> <p>15 min: Einführung in das „ECVET goes Business“-Projekt und dessen Relevanz für HR-Fachkräfte</p> <p>20 min: Theoretischer Hintergrund von ECVET sowie Überblick über dessen technische Komponenten</p> <p>20 min: Theoretischer Hintergrund von EQF & ECTS</p> <p>10 min: Pause</p> <p>30 min: Theoretischer Hintergrund von Europass und Überblick über dessen Dokumentenvorlage</p> <p>15 min: Theoretischer Hintergrund zu EQAVET und Fallstudie aus Irland</p> <p>10 min: Theoretischer Hintergrund zu CFER und NARIC</p>
Anforderungen in Bezug auf vorherige Erfahrung und Wissen der Teilnehmer	
	<ul style="list-style-type: none"> – Interesse an der Nutzung von ECVET Tools & europäischer Transparenzinstrumente im Berufsalltag – Arbeitserfahrung im Bereich HR-Management erforderlich
Erforderliche Materialien	
	<ul style="list-style-type: none"> – Power-Point-Präsentation – Tabellen für EQF-Deskriptoren und CEFR-Niveaus
Literaturhinweise / Referenzen	
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en ❖ http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet ❖ https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97 ❖ https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page ❖ http://ec.europa.eu/education/resources/european-credit-transfer-accumulation-system_en ❖ http://europass.cedefop.europa.eu/ ❖ http://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae ❖ http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport ❖ http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/language-passport ❖ http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-

	<p>passport/europass-mobility</p> <ul style="list-style-type: none">❖ http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/certificate-supplement❖ http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/diploma-supplement❖ http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx❖ http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp❖ http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Manuel1_EN.asp❖ http://www.enic-naric.net/❖ http://qsearch.qqi.ie/WebPart/Search?searchtype=recognitions
--	---

Lerneinheit 2: Personalplanung	
	Diese Einheit zeigt, wie ECVET und europäische Transparenzinstrumente innerhalb der strategischen, taktischen und operationalen Personalplanung eingesetzt werden können.
Einführung	
	In der Lerneinheit 2 werden die Teilnehmer in Schlüsselprozesse, -aktivitäten und Herausforderungen der modernen Personalplanung von Unternehmen und Institutionen eingeführt. Die Vermittlung dieser Lerneinheiten erfolgt durch die Schilderung von einer Fallstudie, die die Situation von HR-Manager weltweit reflektiert, welche damit konfrontiert werden, geeignete Kandidaten für eine bestimmte Position in kürzester Zeit zu finden, während zur selben Zeit nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung stehen und sichergestellt werden muss, dass der beste Kandidat ausgewählt wird. Anschließend werden grundlegende Funktionen und Aktivitäten der strategischen, taktischen sowie operationalen Personalplanung vorgestellt und mit relevanten ECVET und europäischen Transparenzinstrumenten (ETI) verbunden. Die Teilnehmer werden hierzu mit konkreten Instrumenten diese Herausforderungen bearbeiten.
Inhalt	
	<p>I.</p> <p>Die Einführung in diese Lerneinheit wird durch die Präsentation einer spezifischen Fallstudie vorgenommen. Innerhalb dieser erhält ein Unternehmen den Auftrag, ein größeres, grenzüberschreitendes Bauprojekt (z.B. Tunnelbau) umzusetzen. Die Teilnehmer werden sich in die Situation eines HR-Managers hineinversetzen, der Personal für dieses Projekt akquirieren soll, hierbei jedoch die verfügbaren Ressourcen sowie das kurze Zeitfenster für die Personalrekrutierung beachten muss. Bei der Bearbeitung dieses Fallbeispiels werden die Teilnehmer realisieren, dass bei einem derartigen Projekt einheitliche Standards und Instrumente benötigt werden (d.h. ECVET und europäische Transparenzinstrumente).</p> <p>II.</p> <p>An diesen Sensibilisierungsprozess anschließend werden die Teilnehmer in Schlüsselprozesse und -aktivitäten der strategischen, taktischen und operationalen Personalplanung eingeführt. Da die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe divers sein kann, sollte ein allgemeiner Überblick geboten werden. Ergänzend hierzu werden zwei Hauptpraktiken der Personalplanung vorgestellt:</p> <p><i>a) Auftragsplanung- / Arbeitsplatzmethode (job planning / workplace method)</i> <i>b) Leitmerkalmethode (key indicator method)</i></p> <p>III.</p> <p>Im dritten Schritt werden zwei ETIs diskutiert und in Verbindung mit Funktionen der Personalplanung gebracht:</p> <p><i>1) Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) und dessen Fertigkeitenbeschreibungen</i> <i>2) Common European Framework of References for Languages (CEFR)</i></p> <p>Beide Ansätze und Instrumente werden den Teilnehmern theoriebasiert vermittelt. Mittels der EQF Deskriptoren werden die 8 Niveaus zusammen mit den Kompetenz- und Fertigkeitenbeschreibungen präsentiert und innerhalb der Teilnehmergruppe analysiert. In Bezug auf den CEFR werden die Teilnehmer in den theoretischen Hintergrund dieses Rahmenwerks sowie die Prüfungsstandards der jeweiligen Niveaus eingeführt.</p> <p>IV.</p> <p>Innerhalb des vierten Schrittes werden die Teilnehmer gebeten, eine Stellenbeschreibung für einen bestimmten Arbeitsplatz innerhalb ihres Unternehmens / ihrer Institution / ihrer</p>

	<p>Organisation zu entwickeln, welche angemessene Verweise zu und Deskriptoren des EQFs enthalten soll. Außerdem ist eine angemessene Referenz zu den gewünschten CEFR-Niveaus herzustellen (bei Unterstellung, dass zumindest eine Fremdsprache benötigt wird).</p> <p>V.</p> <p>Anschließend sollen die Teilnehmer den Lerninhalt dieser Einheit sowie ihre eigenen Erfahrungen und ihren Lernprozess reflektieren. Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, offen gebliebene Fragen zu stellen und Feedback hinsichtlich der Anwendbarkeit der Instrumente auf die berufliche Praxis von HR-Mitarbeitern zu geben.</p>								
Lernergebnisse									
	<p>Nach der erfolgreichen Bearbeitung der Lerneinheit 2 „Personalplanung“ sind die Teilnehmer fähig,...</p> <table border="1" data-bbox="405 719 1407 1361"> <thead> <tr> <th data-bbox="405 719 751 775">Wissen</th> <th data-bbox="751 719 1082 775">Fertigkeiten</th> <th data-bbox="1082 719 1407 775">Kompetenzen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="405 775 751 1361"> <p>...den Unterschied zwischen der strategischen, taktischen und operative Personalplanung zu benennen.</p> <p>... die zwei zentralen Planungsmethoden zu erklären.</p> <p>... die grundlegenden Konzepte hinter den 8 QF-Niveaus und Kompetenzbeschreibungen zu benennen.</p> <p>... die Logik hinter den 6 CEFR-Niveaus zu beschreiben.</p> </td> <td data-bbox="751 775 1082 1361"> <p>... das angemessene EQF-Niveau für eine gegebene Jobbeschreibung auszuwählen.</p> <p>... das angemessene CEFR-Niveau für einen Job auszuwählen, welcher Fremdsprachenkompetenzen erfordert.</p> <p>... EQF-Deskriptoren bei der Entwicklung einer Jobbeschreibung anzuwenden.</p> </td> <td data-bbox="1082 775 1407 1361"> <p>... eine Jobbeschreibung mittels EQF-Deskriptoren zu erstellen</p> <p>... eine Jobbeschreibung mittels CEFR-Niveaus zu erstellen.</p> <p>...die Verwendung von EQF-Deskriptoren auf andere HR-Aktivitäten und -Funktionen (z.B. Personalentwicklung, Rekrutierung, etc.) zu übertragen.</p> <p>... die Verwendung von CEFR-Niveaus auf andere HR-Aktivitäten und -Funktionen zu übertragen.</p> </td> </tr> </tbody> </table>			Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen	<p>...den Unterschied zwischen der strategischen, taktischen und operative Personalplanung zu benennen.</p> <p>... die zwei zentralen Planungsmethoden zu erklären.</p> <p>... die grundlegenden Konzepte hinter den 8 QF-Niveaus und Kompetenzbeschreibungen zu benennen.</p> <p>... die Logik hinter den 6 CEFR-Niveaus zu beschreiben.</p>	<p>... das angemessene EQF-Niveau für eine gegebene Jobbeschreibung auszuwählen.</p> <p>... das angemessene CEFR-Niveau für einen Job auszuwählen, welcher Fremdsprachenkompetenzen erfordert.</p> <p>... EQF-Deskriptoren bei der Entwicklung einer Jobbeschreibung anzuwenden.</p>	<p>... eine Jobbeschreibung mittels EQF-Deskriptoren zu erstellen</p> <p>... eine Jobbeschreibung mittels CEFR-Niveaus zu erstellen.</p> <p>...die Verwendung von EQF-Deskriptoren auf andere HR-Aktivitäten und -Funktionen (z.B. Personalentwicklung, Rekrutierung, etc.) zu übertragen.</p> <p>... die Verwendung von CEFR-Niveaus auf andere HR-Aktivitäten und -Funktionen zu übertragen.</p>
Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen							
<p>...den Unterschied zwischen der strategischen, taktischen und operative Personalplanung zu benennen.</p> <p>... die zwei zentralen Planungsmethoden zu erklären.</p> <p>... die grundlegenden Konzepte hinter den 8 QF-Niveaus und Kompetenzbeschreibungen zu benennen.</p> <p>... die Logik hinter den 6 CEFR-Niveaus zu beschreiben.</p>	<p>... das angemessene EQF-Niveau für eine gegebene Jobbeschreibung auszuwählen.</p> <p>... das angemessene CEFR-Niveau für einen Job auszuwählen, welcher Fremdsprachenkompetenzen erfordert.</p> <p>... EQF-Deskriptoren bei der Entwicklung einer Jobbeschreibung anzuwenden.</p>	<p>... eine Jobbeschreibung mittels EQF-Deskriptoren zu erstellen</p> <p>... eine Jobbeschreibung mittels CEFR-Niveaus zu erstellen.</p> <p>...die Verwendung von EQF-Deskriptoren auf andere HR-Aktivitäten und -Funktionen (z.B. Personalentwicklung, Rekrutierung, etc.) zu übertragen.</p> <p>... die Verwendung von CEFR-Niveaus auf andere HR-Aktivitäten und -Funktionen zu übertragen.</p>							
Trainingsformat									
	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleine Gruppen <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch die Teilnehmer <input type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienauswahl <input type="checkbox"/> Andere 								
Dauer									
	<p>120 Minuten für die gesamte Einheit:</p> <p>20 Min: Einführung und Fallstudie</p> <p>30 Min: Theoretischer Hintergrund der strategischen, taktischen und operationalen Personalplanung</p> <p>10 Min: Pause</p> <p>20 Min: Einführung in EQF und CEFR</p>								

	30 Min: Entwicklung und Kurzbeschreibung der Jobbeschreibung / Diskussion 10 Min Zusammenfassung und Reflexion
Anforderungen in Bezug auf vorherige Erfahrung und Wissen der Teilnehmer	
	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung in ECVET & europäische Transparenzinstrumente – Arbeitserfahrung im HR-Management wird empfohlen
Erforderliche Materialien	
	<ul style="list-style-type: none"> – Fallstudien – Power-Point-Präsentation – Tabellen für EQF-Deskriptoren und CEFR-Niveaus – Ressourcen für die Gruppenübung (d.h. für die Anfertigung der Jobbeschreibung)
Literaturhinweise / Referenzen	
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page ❖ http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre1_en.asp

Lerneinheit 3: Personalgewinnung und -bindung	
	Diese Lerneinheit zeigt, wie ECVET und ETIs eingesetzt werden können, um geeignete Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen.
Einführung	
	In Lerneinheit 3 wird den Teilnehmern vermittelt, wie der Rekrutierungsprozess effektiver und systematisierter durch die Anwendung von ECVET und europäischer Transparenzinstrumente gestaltet werden kann. Mitarbeitergewinnung bedeutet, dass Unternehmen diejenigen Mitarbeiter, die am besten zu ihren Bedürfnissen passen, ansprechen und für sich gewinnen müssen. Um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens aufrechtzuerhalten, ist es essentiell, dass Mitarbeiter eingestellt werden, die geeignete Fertigkeiten und Qualifikationen für die jeweilige Arbeitsstelle aufweisen und somit über das Potential verfügen, die Innovationskraft und Produktivität des Unternehmens zu fördern. Daher werden der Rekrutierungsprozess und die Personalauswahl als Hauptthemen in dieser Lerneinheit diskutiert.
Inhalt	
	<p>I.</p> <p>Diese Lerneinheit verdeutlicht den Teilnehmern die Notwendigkeit eines strukturierten Rekrutierungsprozesses. Außerdem werden nützliche ECVET und europäische Transparenzinstrumente vorgestellt, die angewendet werden können, um die Rekrutierung und die Auswahl geeigneter Kandidaten effizienter zu gestalten. Eine praktische Fallstudie wird vorgestellt, die die Nützlichkeit und Anwendbarkeit von ECVET und ETIs verdeutlicht. Diese Lerneinheit verdeutlicht die Struktur des ECVET ebenso wie dessen Verwendung von Lernergebnissen und des persönlichen Protokolls (ECVET Personal Transcript). Ergänzend hierzu werden die Europass-Dokumente vorgestellt.</p> <p>II.</p> <p>Nach einer kurzen Einführung und Präsentation durch den Trainer werden die Teilnehmer in ECVET-Instrumente eingeführt, die innerhalb des HR-Prozesses zur Personalgewinnung eingesetzt werden können. Die Teilnehmer werden gebeten, den Einsatz derartiger Instrumente innerhalb der eigenen Organisation zu reflektieren sowie ihre diesbezüglichen Erfahrungen untereinander auszutauschen.</p> <p>III.</p> <p>Folgende grundlegende Elemente weist das Training auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erläuterung des HR-Managementprozesses “Attract – Recruitment and Selection”. – Einführung in ECVET und europäische Transparenzinstrumente: Europass, persönliches Protokoll, Lernergebnisse, Lerneinheiten, EQF. – Stärken, Schwächen sowie Vorteile der ausgewählten ECVET und Transparenzinstrumente. – Wissensaustausch der Teilnehmer untereinander hinsichtlich eigener Erfahrungen allgemein in HR sowie im Besonderen der Rekrutierung und Auswahl. – Präsentation einer Fallstudie. – Adaption von ECVET und der Transparenzinstrumente an die Prozesse im eigenen Unternehmen (in Bezug auf HR). – Grundlegende Diskussion von „Best Practices“
Lernergebnisse	
	Nach der erfolgreichen Bearbeitung der Lerneinheit 3 “Attract – Recruitment and

	Selection“, sind die Teilnehmer fähig,...		
	Wissen ... die Bedeutung der Personalgewinnung nachzuvollziehen. ... die Notwendigkeit eines systematischen Rekrutierungsprozesses nachzuvollziehen. ... Vor- sowie Nachteile von ECVET und ETIs im Allgemeinen und im Speziellen für die Mitarbeiterrekrutierung & -auswahl zu beschreiben. ... ECVET und andere ETIs zu beschreiben, die hinsichtlich der Mitarbeiterrekrutierung & -auswahl nützlich sind.	Fertigkeiten ... angemessene ECVET und ETIs für den Rekrutierungs- und Auswahlprozess eines Unternehmens auszuwählen und anzuwenden. ... aktiv zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit durch ECVET und ETIs beizutragen. ... eine neue Strategie für die Mitarbeiterrekrutierung und -auswahl mittels der Anwendung von ECVET und ETI zu entwickeln.	Kompetenzen ... das eigene Verhalten innerhalb des eigenen Unternehmens in Bezug auf Mitarbeiterrekrutierung und -auswahl zu reflektieren. ...für das Teilen von Wissen, Erfahrungen und Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens Verantwortung zu übernehmen. ...Spezifikationen von ECVET und andere ETIs anzupassen, um diese für HR-Prozesse der Rekrutierung und Auswahl anwendbar zu machen. ... Strategien für eine effektive HR-Rekrutierung und -Auswahl anwenden.
Trainingsformat			
	<input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input checked="" type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleingruppen <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch Teilnehmer <input checked="" type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienauswahl <input type="checkbox"/> Andere		
Anforderungen in Bezug auf vorherige Erfahrung und Wissen der Teilnehmer			
	– Einführung in ECVET & europäische Transparenzinstrumente – Arbeitserfahrungen im Bereich HR-Management wird empfohlen		
Dauer			
	120 Minuten (eine Aufteilung auf 2x 60 Min ist möglich): 10 Min: Einführung in HR-Prozesse 10 Min: Rekrutierung und Auswahl – mögliche Prozesse 10 Min: Einführung einer Fallstudie 10 Min: Übung 1 10 Min: Übung 2		

	<p>10 Min: Pause</p> <p>30 Min: Europass Lebenslauf (10 Min) & Übung (20 Min)</p> <p>25 Min: Lernergebnisse (5 Min) & Übung (20 Min)</p> <p>5 Min: Zusammenfassungen</p>
Erforderliche Materialien	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fallstudien • Best-Practice-Beispiele • Power-Point-Präsentation • Ressourcen für die Gruppenübung

Lerneinheit 4: Persönliche und berufliche Karriere-Planung	
	Diese Lerneinheit präsentiert, wie ein individueller Karriereplan für Mitarbeiter erstellt werden kann, welcher mit der Unternehmensvision abgestimmt ist.
Einführung	
	<p>Arbeitgeber suchen mit Nachdruck Angestellte, die eine Kombination von Fertigkeiten aufweisen, welche unter die Begriffe einer „career readiness“ und der „Beschäftigungsfähigkeit“ fallen. Hierzu zählen ebenso Soft Skills, Fähigkeiten im Kundenservice sowie allgemeine Lebenskompetenzen. Eine der größten Herausforderungen stellt die Abstimmung der persönlichen Ambitionen der Mitarbeiter mit den Organisationszielen dar. In den vergangenen zehn Jahren erhielt eine lebenslange Karriereorientierung zunehmend Aufmerksamkeit. Diese stellt eine wichtige Dimension des lebenslangen Lernens dar und zielt darauf ab, die Effizienz und Qualität der Bildung und Zusatzausbildung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Organisationen weisen Strategien und Visionen auf, die sie erreichen wollen, aber nur mit Mitarbeitern erreichen können. Dieses Training wird die Möglichkeiten aufzeigen, die ECVET und ETIs bereitstellen, um die erfolgreiche Entwicklung eines individuellen Karriereplans für Mitarbeiter zu unterstützen. Innerhalb der Lerneinheit 4 werden die Teilnehmer in effektive HR-Strategien eingeführt, um die Karriereplanung zu verbessern (inkl. wie die Mitarbeiter motiviert werden können, der Vision der Unternehmensmission zu entsprechen und der Notwendigkeit individuelle Karrierepläne zu entwickeln, um Mitarbeiter dahingehend zu unterstützen, die Ziele der Organisation zu fördern). Die Teilnehmer werden in die am besten geeignete ECVET Tools eingeführt, welche als „Best Practice“ durch eine Fallstudie veranschaulicht werden. Die Instrumente, die hauptsächlich in dieser Lerneinheit präsentiert werden, sind die Lernvereinbarung (Learning Agreement) und die ECVET Struktur der Verwendung von Lerneinheiten (ECVET structure of using Learning Units).</p>
Inhalt	
	<p>I.</p> <p>Nach einer kurzen Präsentation der persönlichen und beruflichen Planung innerhalb des HR-Management-Rahmens wird den Teilnehmern ein „idealer“ individueller Karriereplan präsentiert. Die Teilnehmer sollen die Rolle einer Person übernehmen, die ihre individuelle Karriere planen soll. Ein erster Fallstrick in diesem Kontext ist, dass Personen oft dazu tendieren, eine „Ideal-Karriere“ zu schildern anstatt Bezug zu eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Eigenschaften herzustellen. Hierdurch ist es möglich, dass Personen einer Selbsttäuschung hinsichtlich ihrer Persönlichkeit, Einstellungen, Eigenschaften sowie ihrer Talente erliegen. Die Teilnehmer sollen dazu angehalten werden, zu reflektieren, worin sie gut sind. Die Fallstudie wird die Teilnehmer in die Herausforderungen bei der Erstellung eines Karriereplans einführen, ohne Bezug zu existierenden Standards oder Tools zur Bewertung von Kompetenzbeschreibungen, Trainingsebenen und Kompetenzen, Standards für VET-System-Zertifikate, etc. herzustellen.</p> <p>II.</p> <p>Anschließend lernen die Teilnehmer Schlüsselprozesse und -aktivitäten der individuellen Karriereplanung kennen. Die letztendliche Version des Karriereplans wird immer durch den Angestellten / die Angestellte und seine/ihre vorgesetzte Person oder eines anderen Repräsentanten des Unternehmens erstellt. Die Karriereziele werden in Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Person oder des Repräsentanten auf Basis von Interviews formuliert. Die Selbstbewertung des Angestellten wird hierzu mit der Bewertung durch den Vorgesetzten abgeglichen und der Karriereplan wird basierend auf den vereinbarten Wünschen in Bezug auf die weitere Karriereentwicklung und die identifizierten Kompetenzmängel des Angestellten entwickelt. Die Teilnehmer werden in diesem Trainingsabschnitt auf jene Interviews vorbereitet; sie werden ihre eigenen</p>

	<p>Karrierepläne entwerfen und die Lernvereinbarung (Learner Agreement) sowie deren Verwendung zur Unterstützung ihrer Karriereplanung kennen lernen.</p> <p>III.</p> <p>In diesem dritten Schritt werden zwei ECVET-Tools vorgestellt, die in der Teilnehmergruppe diskutiert werden und mit den Schlüsselfunktionen der Personalplanung in Zusammenhang gebracht werden sollen. Hierbei handelt es sich um:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ECVET Lernvereinbarung (ECVET Learning Agreement) 2) ECVET Struktur der Lerneinheiten (ECVET structure of Learning Units) <p>Beide Tools und ihre Anwendungen werden den Teilnehmern theoriebasiert vorgestellt.</p> <p>IV.</p> <p>Anschließend werden die Teilnehmer gebeten, einen individuellen Karriereplan mit Hilfe dieser ECVET-Tools zu erstellen. Durch diese Übung können die Teilnehmer ihr neu erlangtes Wissen anwenden.</p> <p>V.</p> <p>Zum Ende der Lerneinheit sollen die Teilnehmer den Lerninhalt dieser Einheit sowie ihre eigenen Erfahrungen und ihre eigenen Lernfortschritte reflektieren. Außerdem haben die Teilnehmer die Möglichkeit, offen gebliebene Fragen zu stellen sowie Feedback hinsichtlich der Anwendbarkeit der Instrumente und Tools für die praktische Arbeit als HR-Mitarbeiter zu geben.</p>
--	--

Lernergebnisse

	<p>Nach der erfolgreichen Bearbeitung der Lerneinheit 4 „Persönliche und berufliche Planung“ sind die Teilnehmer fähig,...</p>		
	<p>Wissen</p> <hr/> <p>... die Bedeutung der Karriereplanung zu beschreiben.</p> <p>... Vor- sowie Nachteile der ECVET Tools und ETIs im allgemeinen HRM sowie im Besonderen in Bezug auf die Karriereplanung zu beschreiben.</p> <p>... die Vorteile der Verwendung der Lernvereinbarung und der Lerneinheiten in ECVET in Bezug auf den HR-Prozess der persönlichen und beruflichen Planung zu benennen.</p>	<p>Fertigkeiten</p> <hr/> <p>... angemessene ECVET Tools und ETIs zur Entwicklung eines individuellen Karriereplans auszuwählen und anzuwenden.</p> <p>... aktiv zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit durch die Verbesserung des Karriereplanungsprozesse s beizutragen.</p>	<p>Kompetenzen</p> <hr/> <p>... Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung und Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... neue Strategien in Bezug auf die Entwicklung individueller Karrierepläne zu etablieren, die die ECVET und ETIs integrieren.</p> <p>... Spezifikationen von ECVET und ETI an das HR-Management anzupassen.</p> <p>... Strategien zur Aufrechterhaltung der Mitarbeiterzufriedenheit anzuwenden.</p>

Trainingsformat	
	<input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleingruppen <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch die Teilnehmer <input checked="" type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienauswahl <input type="checkbox"/> Andere
Anforderungen in Bezug auf bisheriger Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer	
	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in ECVET Tools & europäische Transparenzinstrumente • Arbeitserfahrung im Bereich HR-Management wird vorausgesetzt.
Dauer	
	120 Minute: 10 Min: Einführung in das Ziel (3 Min) und Überblick über die Lerneinheit (7 Min) 30 Min: Präsentation der persönlichen und der Karriereplanung innerhalb des Rahmens des HR in Allgemeinen (10 Min) und Übung 1 – Erstellen Sie Ihren eigenen Karriereplan (30 Min) 25 Min: Schlüsselprozesse und -aktivitäten der individuellen Karriereplanung (15 Min) und Übung 2 – Diskussion der Karriereplanung (15 Min) 10 Min: Pause 35 Min: Lernvereinbarung (10 Min), Verwendung der ECVET Learning Units (10 Min) und Übung 3 – Verbesserung des eigenen Karriereplans mittels EU Tools (20 Min) 10 Min: SWOT-Analyse und Zusammenfassung
Erforderliche Materialien	
	<ul style="list-style-type: none"> • Power-Point-Präsentation • Best-Practice-Beispiele • Papier und Stifte • Ressourcen für Gruppenübung
Literaturempfehlungen / Referenzen	
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Handbook ECVET goes business ❖ Bizjak S, MA thesis, Analiza uporabe planov osebnega razvoja v multinacionalni SHV GAS, 2006, University of Ljubljana, Faculty of Economics. Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, CEDEFOP; http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/using-ecvet-support-lifelong-learning. ❖ Europe 2020, 2010, European Commission; http://ec.europa.eu/europe2020/index_sl.htm. ❖ Internal materials of a Chamber of Commerce and Industry of Slovenia project that was implemented within the framework of the operation named »Career platform for employees«, 2015.

Lerneinheit 5: Training und Entwicklung	
	Diese Einheit präsentiert, wie Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden und wie deren persönlichen Karrierebedürfnisse befriedigt werden können.
Einführung	
	In der Lerneinheit 5 lernen die Teilnehmer den Teil des Human Resource (HR)-Prozesses kennen, der sich mit dem Thema der Mitarbeiterentwicklung und -bindung befasst, um Mitarbeiter erfolgreich im Unternehmen zu halten. Dies ist besonders im Kontext des "War of Talents" notwendig, welcher die Bedeutung eines jeden Mitarbeiters mit spezifischen Know-How hinsichtlich spezieller Prozesse betont. Um das Unternehmen vor einem Know-How-Verlust zu schützen, sollten den Karrierebedürfnissen und individuellen Wünschen in Bezug auf Training und Weiterbildung der Mitarbeiter entsprochen werden. Diese Einheit wird die Potenziale von ECVET Tools und europäischer Transparenzinstrumente (ETIs) aufzeigen, welche die internationale Zusammenarbeit und den internationalen Austausch von Mitarbeitern unterstützen.
Inhalt	
	<p>I.</p> <p>Nach einer kurzen Einführung in den HR-Prozess des Trainings und der Entwicklung wird den Teilnehmern eine Fallstudie präsentiert, in welcher ein Mitarbeiter sich im Ausland weiterbilden möchte. Bisher hat das Unternehmen ihm hierzu keine Möglichkeit geboten. Dennoch möchte das Unternehmen seinen Mitarbeiter und somit auch dessen Know-How im Unternehmen halten. Diese Situation dient als Basis für jedwede weitere Herausforderung innerhalb des HR-Prozesses. Bevor die Details von ECVET Tools erläutert werden, werden die Teilnehmer feststellen, dass nachhaltige Partnerschaften und Kooperationen zwischen Unternehmen und anderen Dienstleistungsanbietern notwendig sind, um Mitarbeitern Ausbildung / Weiterbildung im Ausland zu ermöglichen. Die Teilnehmer erhalten praktische Ratschläge, wie sie Partner für einen Auslandsaustausch finden können. Das übergeordnete Ziel muss in diesem Kontext lauten, talentierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, aber um dies zu gewährleisten, müssen die Bedürfnisse in Hinblick auf die persönliche Karriere der Mitarbeiter befriedigt und die Zielsetzungen der Mitarbeiter Beachtung finden. Ein Video aus dem ECVET-Toolkit wird die Notwendigkeit und Bedeutung verdeutlichen, passende Partner zu finden, um den Mitarbeitern qualifizierte Trainingsmaßnahmen im Ausland anbieten zu können.</p> <p>II.</p> <p>Anschließend werden die Teilnehmer sich mit der Fallstudie in drei Schritten auseinandersetzen, welche sich auf die 3 folgenden europäischen Transparenzinstrumente beziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ECVET Absichtserklärung (ECVET Memorandum of Understanding; MoU) - ECVET Lernvereinbarung (ECVET Learning Agreement; LA) - Europass Mobilität (Europass Mobility) <p>In diesem Kontext werden Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Verwendung dieser Instrumente präsentiert. Ebenso werden Vorteile und Nützlichkeit hervorgehoben. Die Teilnehmer werden dazu angehalten, zu diskutieren, wie diese Tools in der eigenen Organisation sinnvoll angewendet werden können und ihre Erfahrungen untereinander auszutauschen. Jedes Instrument wird kritisch, aber auch in einer den Nutzen unterstreichenden Art und Weise präsentiert; ebenso werden praktische Beispiele geboten und diskutiert. Für alle ECVET Tools und ETIs wurden Gruppenarbeitsübungen ausgearbeitet. Hierdurch können die Teilnehmer sich mit den Original-Formaten und Vordrucken von ECVET und Europass vertraut machen. Die Teilnehmer werden eigenständig den MoU ausfüllen, weitere Instrumente werden in</p>

	<p>der Gruppe diskutiert sowie anschließend eigenständig ausgefüllt.</p> <p>III. Ein spezifischer Fokus wird auf die Lernergebnisse gerichtet. Die Teilnehmer werden dazu angeregt, zu reflektieren, was für ein Trainingsprogramm zur Verbesserung von Führungsfähigkeiten bei ihren Angestellten angeboten werden kann. Außerdem sollen diese Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen eigenständig reflektieren. Anschließend wird im Diskurs festgelegt, welche Resultate fixiert werden sollten, so dass das Training für alle Beteiligten lohnenswert gestaltet werden kann. Auf diese Art und Weise werden die Teilnehmer Tools und Instrumente reflektieren und so befähigt, die Lernergebnisse an ihre eigenen Bedürfnisse zu adaptieren.</p> <p>IV. Am Ende dieser Lerneinheit erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, eine Absichtserklärung (ECVET Memorandum of Understanding), eine Lernvereinbarung (Learning Agreement) sowie das Europass Mobilitäts Dokument (Europass Mobility document) auszufüllen. Außerdem können die Teilnehmer ihren eigenen Lernprozess in Bezug auf ihr neu erlangtes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen reflektieren.</p>								
Lernergebnisse									
	<p>Nach der erfolgreichen Bearbeitung der Lerneinheit 5 „Training und Entwicklung“ sind die Teilnehmer fähig,...</p> <table border="1" data-bbox="453 987 1394 1727"> <thead> <tr> <th data-bbox="453 987 759 1037">Wissen</th> <th data-bbox="759 987 1082 1037">Fertigkeiten</th> <th data-bbox="1082 987 1394 1037">Kompetenzen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="453 1037 759 1727"> <p>... die Notwendigkeit der Mitarbeiterbindung zu beschreiben.</p> <p>... Vor- wie auch Nachteile der Anwendung von ECVET Tools und des Europass Mobilität im Allgemeinen und im Besonderen hinsichtlich des HR-Prozesses des Trainings und der Entwicklung benennen.</p> <p>...nützliche ECVET Tools und ETIs für den HR-Prozess des Personaltrainings & -entwicklung zu identifizieren.</p> </td> <td data-bbox="759 1037 1082 1727"> <p>... ein angemessenes ECVET Tool oder ETI zur Unterstützung des Prozesses der Mitarbeiterbindung auszuwählen und zu implementieren.</p> <p>... aktiv zu einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb des eigenen Unternehmens durch die Anwendung von ECVET und ETIs beizutragen.</p> </td> <td data-bbox="1082 1037 1394 1727"> <p>... das eigene Verhalten innerhalb des eigenen Unternehmens im Umgang mit Mitarbeiterbindung und Training / Entwicklung kritisch zu hinterfragen.</p> <p>...Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung sowie Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... Strategien zur Sicherstellung der Aufrechterhaltung der Mitarbeiterzufriedenheit anzuwenden.</p> </td> </tr> </tbody> </table>			Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen	<p>... die Notwendigkeit der Mitarbeiterbindung zu beschreiben.</p> <p>... Vor- wie auch Nachteile der Anwendung von ECVET Tools und des Europass Mobilität im Allgemeinen und im Besonderen hinsichtlich des HR-Prozesses des Trainings und der Entwicklung benennen.</p> <p>...nützliche ECVET Tools und ETIs für den HR-Prozess des Personaltrainings & -entwicklung zu identifizieren.</p>	<p>... ein angemessenes ECVET Tool oder ETI zur Unterstützung des Prozesses der Mitarbeiterbindung auszuwählen und zu implementieren.</p> <p>... aktiv zu einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb des eigenen Unternehmens durch die Anwendung von ECVET und ETIs beizutragen.</p>	<p>... das eigene Verhalten innerhalb des eigenen Unternehmens im Umgang mit Mitarbeiterbindung und Training / Entwicklung kritisch zu hinterfragen.</p> <p>...Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung sowie Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... Strategien zur Sicherstellung der Aufrechterhaltung der Mitarbeiterzufriedenheit anzuwenden.</p>
Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen							
<p>... die Notwendigkeit der Mitarbeiterbindung zu beschreiben.</p> <p>... Vor- wie auch Nachteile der Anwendung von ECVET Tools und des Europass Mobilität im Allgemeinen und im Besonderen hinsichtlich des HR-Prozesses des Trainings und der Entwicklung benennen.</p> <p>...nützliche ECVET Tools und ETIs für den HR-Prozess des Personaltrainings & -entwicklung zu identifizieren.</p>	<p>... ein angemessenes ECVET Tool oder ETI zur Unterstützung des Prozesses der Mitarbeiterbindung auszuwählen und zu implementieren.</p> <p>... aktiv zu einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb des eigenen Unternehmens durch die Anwendung von ECVET und ETIs beizutragen.</p>	<p>... das eigene Verhalten innerhalb des eigenen Unternehmens im Umgang mit Mitarbeiterbindung und Training / Entwicklung kritisch zu hinterfragen.</p> <p>...Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung sowie Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... Strategien zur Sicherstellung der Aufrechterhaltung der Mitarbeiterzufriedenheit anzuwenden.</p>							
Trainingsformat									
	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleingruppenarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch Teilnehmer <input checked="" type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiel 								

	<input type="checkbox"/> Medienauswahl <input type="checkbox"/> Andere
Anforderungen in Bezug auf bisheriger Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer	
	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung in ECVET Tools & europäische Transparenzinstrumente – Arbeitserfahrung im HR-Management wird empfohlen
Dauer	
	<p>120 Minuten (eine Aufteilung in 2x 60 Min ist möglich):</p> <p>10 Min: Einführung in den HR-Prozess - Training und Entwicklung</p> <p>10 Min: Einführung in die Fallstudie</p> <p>25 Min: Absichtserklärung (Memorandum of Understanding) - Einführung (5 Min) & Übung (20 Min)</p> <p>10 Min: Pause</p> <p>35 Min: Lernvereinbarung (Learning Agreement) – Einführung (5 Min) & Übung (30 Min)</p> <p>35 Min: Europass Mobilität (Europass Mobility) - Einführung (5 Min) & Übung (30 Min) inclusive Zusammenfassungen</p>
Erforderliche Materialien	
	<ul style="list-style-type: none"> • Power-Point-Präsentation • Kopien von ECVET and Europass Vordrucken • Ressourcen für Gruppenarbeiten
Literaturempfehlungen / Referenzen	
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <i>Cedefop - The European Centre for the Development of Vocational Training (2013):</i> Monitoring ECVET implementation strategies in Europe, Working Paper No. 18. ❖ <i>Cedefop - The European Centre for the Development of Vocational Training (2008):</i> Career development at work. A review of career guidance to support people in employment, Cedefop Panorama series 151. ❖ <i>Council of the EU/ European Parliament (2009):</i> Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) ❖ <i>ECVET Users' Group (2012):</i> Using ECVET for geographical mobility (2012) Part II of the ECVET Users' Guide - Revised version including key points for quality assurance.

Lerneinheit 6 Leistungsmanagement	
	Diese Lerneinheit zeigt auf, wie zuvor erlangte Kompetenzen innerhalb des Leistungsmanagementprozesses mittels europäischer Transparenzinstrumente anerkannt werden können.
Einführung	
	Innerhalb der Lerneinheit 6 lernen die Teilnehmer, zentrale Elemente des Leistungsmanagementprozesses kennen, anzuwenden sowie zu evaluieren. Dieser Teil des HR-Prozesses ist verbunden mit der Bewertung des Personals in Hinblick auf Unternehmenswachstum, -entwicklung sowie -produktivität. Der Leistungsmanagementprozess (PMP) ist ein fortlaufender Kommunikationsprozess zwischen Vorgesetzten und Angestellten, welcher die Erfüllung der strategischen Organisationsziele unterstützt. Das Training wird verdeutlichen, wie ECVET und europäische Transparenzinstrumente verwendet werden können, um Fertigkeiten innerhalb des Leistungsmanagementprozesses so zu bewerten, dass auch KMUs dies übernehmen können.
Inhalt	
	<p>Die Bewertung von Fertigkeiten, Kompetenzen sowie von Outcomes und der Produktivität stellt einen komplexen Prozess dar. Gefordert ist eine schwierige Balancierung zwischen Objektivität und einer kritischen Analyse. Ebenso muss eine Vielzahl an oft unvorhergesehenen und gegensätzlicher Faktoren beachtet werden.</p> <p>I.</p> <p>Der erste Teil dieser Lerneinheit thematisiert grundlegende Informationen bezüglich des PMP. Wird der Fokus auf jede einzelne PMP-Phase gelegt, wird ersichtlich, dass diese sich mit der Mitarbeiterleistung im Allgemeinen beschäftigt sowie mit deren Bewertung. Daher enthalten andere PMP-Modelle 7 oder mehr Phasen, z.B.: 1) Stellenausschreibung; 2) Rekrutierung & Selektion; 3) Lohn und Anerkennung; 4) Leistungsbewertung; 5) Disziplinarverfahren; 6) Lernen und Entwicklung; 7) Fortschritt und Planung. Diese Phasen beschreiben im Detail, wie Angestellte in den PMP-Prozess eingebunden werden können und wie deren Schlüsselrolle hinsichtlich der Gesamtleistung eines Unternehmens aussehen kann.</p> <p>II.</p> <p>Eine Fallstudie wird veranschaulichen, wie Problemstellungen hinsichtlich der Bewertung und Zertifizierung der Leistung von Angestellten / potentiellen Angestellten erfolgreich durch die Anwendung des Rahmenwerks sowie Tools von ECVET adressiert werden können. Dieser leistungsorientierte Ansatz kann bei der Bewertung von Fertigkeiten, welche in nicht-formalen und informellen Kontexten erlangt wurden, unterstützen; während die Beschreibung der Lernergebnisse ein Schema zur Bewertung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen darstellt. Anrechnungspunkte können unmittelbar die Relevanz und die Bedeutung von Fähigkeiten aufzeigen. Referenzen zum EQF liefern ergänzende Informationen über das erreichte Bildungsniveau.</p> <p>III.</p> <p>Innerhalb des Trainingskurses sind die folgenden ECVET Tools und ETIs enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ECVET Lernergebnisse & Lerneinheiten (ECVET Learning Outcomes & Learning Units); ❖ ECVET Leistungspunkte (ECVET Credit Points); ❖ EQF- und NQF-Niveaus und Kompetenzbeschreibungen

	<p>IV.</p> <p>Der Trainingsinhalt weist folgende Bestandteile auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die PMP-Definition und der Geltungsbereich - Die PMP-Phasen - Das Setzen „Smarter“ Ziele in der Leistungsbewertung - Leistungsorientierte Bewertung als Problemlösungsprozess - ECVET-System als Leistungsbewertung - Die Anwendung von PMP und leistungsorientierter Beurteilung von “Real-life“-Situationen - Die Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. 						
<p>Lernergebnisse</p>							
	<p>Nach der erfolgreichen Bearbeitung der Lerneinheit 6 “Leistung und Management” werden die Teilnehmer fähig sein,...</p> <table border="1" data-bbox="453 725 1401 1384"> <thead> <tr> <th data-bbox="453 725 762 779">Wissen</th> <th data-bbox="762 725 1088 779">Fertigkeiten</th> <th data-bbox="1088 725 1401 779">Kompetenzen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="453 779 762 1384"> <p>... PMP zu definieren.</p> <p>...die 4 Phasen des PMPs zu beschreiben.</p> <p>...die Beziehung zwischen PMP und dem ECVET-System zu erklären.</p> <p>... ECVET Tools und ETIs, die hinsichtlich des PMPs nützlich sind, zu benennen.</p> </td> <td data-bbox="762 779 1088 1384"> <p>... angemessene ECVET Tools für den PMP in einem bestimmten Kontext auszuwählen.</p> <p>... Probleme im Zusammenhang mit einer leistungsorientierten Bewertung in einem bestimmten Kontext zu bewältigen.</p> <p>...den PMP in jeder Art von Organisation anzuwenden und so den Unternehmenswachstum sowie den individuellen Wachstum zu fördern.</p> </td> <td data-bbox="1088 779 1401 1384"> <p>...Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung und Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... Feedback geben und nehmen.</p> <p>...eigene Entscheidungen und die Entscheidungen anderer zu reflektieren.</p> <p>...die Ergebnisse des PMPs zu reflektieren.</p> <p>...den PMP-Prozess kritisch zu beurteilen.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen	<p>... PMP zu definieren.</p> <p>...die 4 Phasen des PMPs zu beschreiben.</p> <p>...die Beziehung zwischen PMP und dem ECVET-System zu erklären.</p> <p>... ECVET Tools und ETIs, die hinsichtlich des PMPs nützlich sind, zu benennen.</p>	<p>... angemessene ECVET Tools für den PMP in einem bestimmten Kontext auszuwählen.</p> <p>... Probleme im Zusammenhang mit einer leistungsorientierten Bewertung in einem bestimmten Kontext zu bewältigen.</p> <p>...den PMP in jeder Art von Organisation anzuwenden und so den Unternehmenswachstum sowie den individuellen Wachstum zu fördern.</p>	<p>...Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung und Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... Feedback geben und nehmen.</p> <p>...eigene Entscheidungen und die Entscheidungen anderer zu reflektieren.</p> <p>...die Ergebnisse des PMPs zu reflektieren.</p> <p>...den PMP-Prozess kritisch zu beurteilen.</p>
Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen					
<p>... PMP zu definieren.</p> <p>...die 4 Phasen des PMPs zu beschreiben.</p> <p>...die Beziehung zwischen PMP und dem ECVET-System zu erklären.</p> <p>... ECVET Tools und ETIs, die hinsichtlich des PMPs nützlich sind, zu benennen.</p>	<p>... angemessene ECVET Tools für den PMP in einem bestimmten Kontext auszuwählen.</p> <p>... Probleme im Zusammenhang mit einer leistungsorientierten Bewertung in einem bestimmten Kontext zu bewältigen.</p> <p>...den PMP in jeder Art von Organisation anzuwenden und so den Unternehmenswachstum sowie den individuellen Wachstum zu fördern.</p>	<p>...Verantwortung für den Austausch von Wissen, Erfahrung und Erkenntnissen innerhalb des eigenen Unternehmens zu übernehmen.</p> <p>... Feedback geben und nehmen.</p> <p>...eigene Entscheidungen und die Entscheidungen anderer zu reflektieren.</p> <p>...die Ergebnisse des PMPs zu reflektieren.</p> <p>...den PMP-Prozess kritisch zu beurteilen.</p>					
<p>Trainingsformat</p>							
	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleingruppenarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch Teilnehmer <input checked="" type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienauswahl <input type="checkbox"/> Andere 						
<p>Anforderungen an bisherige Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer</p>							
	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung in ECVET Tools & europäische Transparenzinstrumente - Arbeitserfahrung im HR-Management wird vorausgesetzt 						
<p>Dauer</p>							
	<p>120 Minuten (aufteilbar in 2 x 60 min wenn möglich):</p> <p>20 min: Einführung in PMP (Definition von PMP und dessen 4 Säulen)</p>						

	<p>30 min: Übung (1-2 siehe Anhang 1)</p> <p>10 min: Pause</p> <p>15 min: Fallstudie</p> <p>35 min: Übung</p> <p>10 min: Fragen und Zusammenfassungen</p>
Benötigte Materialien	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fallstudien • Best-Practice-Beispiele • Power-Point-Präsentation
Literaturempfehlungen / Referenzen	
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ New Employee Performance Evaluation INFORMATION AND INSTRUCTIONS“ by North-eastern State University (U.S.A.) available at https://offices.nsuok.edu/portals/34/documents/new-employee-performance-evaluation.pdf ❖ https://resources.workable.com/blog/skills-assessment ❖ (Herman and Kenyon, 1987; Nitardy and McLean, 2002), whether this is just adequate achievement of work objectives (Green, 1999) or high performance (Mirabile, 1997). Since competence [...] is specific to an occupation, it is ‘by definition, related to the technical aspects of performance’ (Stewart and Hamlin, 1994, p. 4) and ‘assessment of competence should be grounded in performance in the workplace’ (Norris, 1991, p. 4). (page 44)” ❖ Busi & Alfnes which is available at: <ul style="list-style-type: none"> ○ https://www.sintef.no/globalassets/project/smartlog/publikasjoner/2008/jomsav2-paper.pdf ○ http://hr.berkeley.edu/performance/performance-management ○ http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/keeping-people-performance-management.cfm

Lerneinheit 7: Führungskräfteentwicklung	
	Diese Lerneinheit präsentiert, wie effektive Leadership-Programme innerhalb eines Unternehmens entwickelt werden können.
Einführung	
	Innerhalb der Lerneinheit 7 lernen die Teilnehmer den Teil des HR-Prozesses kennen, welcher mit der "Führungskräfteentwicklung" befasst ist. Kompetente Führungskräfte sollen innerhalb des Unternehmens identifiziert, gewonnen, besetzt und letztendlich im Unternehmen gehalten werden. Hierbei stellen die größten Herausforderungen das Finden sowie die Förderung von Führungskräften dar. In einem ersten Schritt müssen geeignete Kandidaten für eine gegebene oder eine zukünftige Führungsrolle gefunden werden. Anschließend gilt es, ein umfassendes Leadership-Programm zur Kultivierung sowie Entwicklung zukünftiger Führungskräfte zu konzipieren. Es werden die mit der Nutzung von ECVET Tools und europäischer Transparenzinstrumente (ETIs) innerhalb der Führungskräfteentwicklung verbundenen Möglichkeiten aufgewiesen (insbesondere anhand praxisnaher Beispiele der Nutzung von „European skills, competences, Qualifications and Occupations“ (ESCO), „European Qualifications Framework“ (EQF) sowie „European Job Mobility Portal“ (EURES)).
Inhalt	
	<p>I.</p> <p>Die Einführung in diese Lerneinheit erfolgt zunächst durch eine theoriebasierte Präsentation der Führungskräfteentwicklung in aller Kürze. Hierbei wird hauptsächlich auf Herausforderungen im Kontext der Führung in der Arbeitswelt, Manager vs. Führungskräfte (Top-10-Unterschiede zwischen Managern und Führungskräften) sowie auf gegenwärtige und zukünftige Führungsanforderungen fokussiert. Den Teilnehmern wird es ermöglicht, ein Video, welches die Unterschiede zwischen Managern und Führungskräften veranschaulicht, zu betrachten.</p> <p>II.</p> <p>Anschließend werden die Teilnehmer europäische Transparenzinstrumente (ETIs) sowie deren Anwendung innerhalb des Führungskräfteentwicklungsprozesses kennenlernen. Insbesondere werden drei spezifische Tools thematisiert: ESCO ("European Skills, Competences, Qualifications and Occupations"), EQF ("European Qualifications Framework") and EURES. Die Präsentation jedes dieser drei Instrumente erfolgt in analoger Weise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zuerst wird eine allgemeine Einführung hinsichtlich des jeweiligen Tools in Videoform präsentiert; - Anschließend erklärt der Trainer, wie das jeweilige Instrument die Teilnehmer in ihrer täglichen Unternehmenspraxis unterstützen kann. - Schließlich werden die Teilnehmer ermutigt, den Einsatz des Instruments innerhalb der eigenen Organisation zu reflektieren und eigene Erfahrungen hinsichtlich HR im Allgemeinen sowie Führungskräfteentwicklung im Besonderen auszutauschen. Die Teilnehmer sollen diskutieren, welche Stärken, Schwächen und Vorzüge sie hinsichtlich der einzelnen Instrumente wahrnehmen. <p>III.</p> <p>Im nächsten Schritt werden die Teilnehmer in drei Gruppen eingeteilt. Der Trainer verteilt 3 Übungen (eine je Instrument). Jede Gruppe soll eine oder auch zwei Übungen auswählen und diese anhand eines realen Falls innerhalb des eigenen Unternehmens bearbeiten sowie entsprechende Formatvorlagen ausfüllen. Anschließend wird einer je Gruppe das ausgearbeitete Beispiel den restlichen Trainingsteilnehmern präsentieren.</p> <p>IV.</p> <p>Zum Ende der Lerneinheit werden die Teilnehmer den Lerninhalt dieser Einheit sowie ihre eigenen Erfahrungen und den eigenen Lernprozess reflektieren. Außerdem erhalten diese die Möglichkeit, offen gebliebene Fragen zu stellen und Feedback hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser</p>

Instrumente und Tools innerhalb der praktischen Arbeit eines HR-Mitarbeiters zu geben.		
Lernergebnisse		
Nach der erfolgreichen Bearbeitung der Lerneinheit 7 "Führungskräfteentwicklung" werden die Teilnehmer fähig sein,...		
Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen
<p>...ETIs im Zusammenhang mit dem Prozess der Führungskräfteentwicklung zu identifizieren.</p> <p>...die Verwendung und den Vorteil von ETIs hinsichtlich des Prozesses der Führungskräfteentwicklung zu beschreiben.</p> <p>...Vor- sowie Nachteile von ETIs (insbesondere in Bezug auf den HR-Prozess der Führungskräfteentwicklung) zu erklären.</p>	<p>...ein angemessenes ETI auszuwählen, um einen spezifischen Bereich des Prozesses der Führungskräfteentwicklung zu entwickeln.</p> <p>...ETIs im Prozess der Führungskräfteentwicklung innerhalb des eigenen Unternehmens anzuwenden.</p>	<p>...ETI an das eigene Unternehmen in Bezug auf die Führungskräfteentwicklung anzupassen.</p> <p>... den Nutzen und den Vorteil von ETIs für den Prozess der Führungskräfteentwicklung innerhalb des eigenen Unternehmens zu kommunizieren.</p> <p>...ETIs in die Führungskräfteentwicklung und Managementprozesse innerhalb des eigenen Unternehmens einzubinden.</p>
Trainingsformat		
<input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenübung <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input checked="" type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleine Gruppen <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch Teilnehmer <input checked="" type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienauswahl <input type="checkbox"/> Andere		
Anforderungen bezüglich vorherige Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer		
<ul style="list-style-type: none"> – Einführung in ECVET Tools & europäische Transparenzinstrumente – Arbeitserfahrung im HR-Management wird empfohlen 		
Dauer		
<p>120 Minuten (aufteilbar in 2x 60 min wenn möglich):</p> <p>15 min: Präsentation zur Führungskräfteentwicklung</p> <p>45 min: Präsentation europäischer Transparenzinstrumente (ETI) (je ca.15 min)</p> <p>60 min: Praktische Beispiele und Übungen</p>		
Erforderliche Materialien		
<ul style="list-style-type: none"> • Fallstudien • Best-Practice-Beispiele • Power-Point-Präsentation • Ressourcen für die Gruppenübung 		

Lerneinheit 8: Zusammenfassung und Reflexion								
	Diese Lerneinheit fungiert als Zusammenfassung des Trainingskurses für HR-Mitarbeiter.							
Einführung								
	Innerhalb der Lerneinheit 8 werden die Teilnehmer ihr Wissen und ihre Fertigkeiten zusammenfassen, das / die sie durch die Bearbeitung der vorangehenden Einheiten erlangt haben. Außerdem wird den Teilnehmern ein Zertifikat übergeben und eine offene Feedbackrunde sowie eine Netzwerksession werden durchgeführt.							
Inhalt								
	<p>I. Die Teilnehmer werden Feedback hinsichtlich des Inhalts, der Übermittlung sowie der Relevanz des Trainingskurses bezüglich ihrer eigenen Bedürfnisse äußern. Hierauf basierend soll der Trainingsinhalt überarbeitet werden. Die Teilnehmer sollen das erhaltene Trainingsmaterial rezensieren. Anschließend werden die zentralen Themen der Lerneinheiten wiederholt sowie diskutiert. Die Teilnehmer sollen Empfehlungen hinsichtlich der Überarbeitung des Trainingsinhalts äußern.</p> <p>II. Der Trainer bittet die Teilnehmer jede Lerneinheit zu rekapitulieren und die jeweiligen zentralen Elemente, die sie am nützlichsten für ihre tägliche Berufspraxis empfanden, zu benennen. Alle Kommentare und Feedbackinhalte werden anschließend durch den Trainer zusammengefasst und an die Teilnehmer zurückgemeldet. So soll eine finale Diskussion initiiert und sichergestellt werden, dass der Trainer das Teilnehmerfeedback korrekt verstanden hat.</p> <p>III. Zum Abschluss des Trainingskurses erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.</p> <p>IV. Außerdem werden die Teilnehmer angeregt, sich hinsichtlich Networking-Aktivitäten zu engagieren sowie ein Netzwerk zum Austausch von ggf. Best-Practice-Beispielen zu etablieren. Alternativ werden die Teilnehmer dazu ermuntert, ihre Kontaktdaten für zukünftige Kollaborationen auszutauschen.</p>							
Lernergebnisse								
	Nach erfolgreicher Bearbeitung der Lerneinheit 8 "Zusammenfassung und Reflexion" werden die Teilnehmer fähig sein,...							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Wissen</th> <th>Fertigkeiten</th> <th>Kompetenzen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>... zentrale Elemente von ECVET Tools und ETIs zu benennen.</p> <p>... die Vor- und Nachteile von ECVET Tools sowie ETIs im Allgemeinen und im Besonderen bezüglich des HR-Prozesse zu erklären.</p> </td> <td> <p>... angemessene ECVET Tools oder ETIs anzuwenden und zu implementieren.</p> <p>... sich mit anderen Teilnehmern zu vernetzen und hierdurch ein Netzwerk für einen Austausch oder zukünftige</p> </td> <td> <p>... den Inhalt der Lerneinheiten zu reflektieren und zu bewerten.</p> <p>...Wissen, Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen	<p>... zentrale Elemente von ECVET Tools und ETIs zu benennen.</p> <p>... die Vor- und Nachteile von ECVET Tools sowie ETIs im Allgemeinen und im Besonderen bezüglich des HR-Prozesse zu erklären.</p>	<p>... angemessene ECVET Tools oder ETIs anzuwenden und zu implementieren.</p> <p>... sich mit anderen Teilnehmern zu vernetzen und hierdurch ein Netzwerk für einen Austausch oder zukünftige</p>	<p>... den Inhalt der Lerneinheiten zu reflektieren und zu bewerten.</p> <p>...Wissen, Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen.</p>	
Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen						
<p>... zentrale Elemente von ECVET Tools und ETIs zu benennen.</p> <p>... die Vor- und Nachteile von ECVET Tools sowie ETIs im Allgemeinen und im Besonderen bezüglich des HR-Prozesse zu erklären.</p>	<p>... angemessene ECVET Tools oder ETIs anzuwenden und zu implementieren.</p> <p>... sich mit anderen Teilnehmern zu vernetzen und hierdurch ein Netzwerk für einen Austausch oder zukünftige</p>	<p>... den Inhalt der Lerneinheiten zu reflektieren und zu bewerten.</p> <p>...Wissen, Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen.</p>						

		Kollaboration zu bilden.	
Trainingsformat			
	<input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch den Trainer <input type="checkbox"/> Gruppenübungen <input checked="" type="checkbox"/> Diskussion / Debatte <input type="checkbox"/> Partnerarbeit / Kleine Gruppe <input checked="" type="checkbox"/> Präsentation durch Teilnehmer <input type="checkbox"/> Simulation / Rollenspiele <input type="checkbox"/> Medienselektion <input type="checkbox"/> Andere		
Anforderungen bezüglich bisheriger Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer			
	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung in ECVET Tools & europäische Transparenzinstrumente – Arbeitserfahrung im Bereich HR-Management wird empfohlen 		
Dauer			
	2x 60 Minuten wird empfohlen		
Benötigte Materialien			
	<ul style="list-style-type: none"> • Power-Point-Präsentation: Kurzzusammenfassung jeder Lerneinheit • Zertifikat • Tabellen zur Präsentation ergänzender Informationen 		