



MMEHR

Multidimensional and
Multicultural Expertise
of Human Resources
professionals

HANDBUCH

**PILOTING MMEHR LEARNING
KIT ZU DEN INHALTEN DES
MMEHR MOOC**

Methodische und pädagogische Ansätze
im Fernunterricht zur Förderung
multidimensionaler und multikultureller
Kompetenz für Fachkräfte im
Personalwesen
(Online-Humanressourcen 4.0)

SEPTEMBER 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

INHALTSVERZEICHNIS

PROJEKTZUSAMMENFASSUNG	4
EINFÜHRUNG	6
Umfang der Pilotimplementierung	6
Zielsetzung der Implementierung der Erprobung (Pilotierung)	10
Überblick über Pilotimplementierung und Bewertung	14
1. Festlegung der Bewertungsstrategie	14
2. Identifizierung der Bewertungsmethodik und -instrumente	14
3. Organisation der Pilotimplementierung	15
4. Pilotimplementierung & Feedbacksammlung	15
5. Auswertung des Feedbacks der Studierenden und Freigabe der endgültigen Version der Plattform	15
6. Bericht zur Bewertung der Pilotimplementierung	15
ADMINISTRATIVE DURCHFÜHRUNG DER PILOTIERUNG	16
O4 GANTT CHART	19
LEITLINIEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DES PILOTPROJEKTS	20
Umsetzung von Pilotprojekten: Auswahlkriterien und der Beitrag der Zielgruppen	20
1. Vorläufiges Feedback von Personalfachleuten und Akademikern	21
2. Pilotierung von MOOC-Modulen mit Studierenden	22
BEWERTUNGSRICHTLINIEN	24
Umfang, Ziele und Schwerpunkt der Bewertung	24
Datenerhebung & Messmethoden	25
Bewertung durch Projektexterten	25
Bewertung des Feedbacks von HR-Fachleuten	26
Bewertung des Feedbacks von Hochschulstudierenden	26
LEITLINIEN FÜR VERIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG	28
Bewertungsbericht und Maßnahmen	28
ANHÄNGE	30



PROJEKTZUSAMMENFASSUNG

Die neue gesamteuropäische und multikulturelle Dimension erfordert Aufmerksamkeit auf gesellschaftlicher Ebene und insbesondere in der Geschäftswelt.

Alle Hauptakteure auf dem europäischen Arbeitsmarkt sind aufgerufen, zu dieser Herausforderung mit angemessenen Kompetenzen beizutragen, die neu definiert werden müssen, um in einem breiten, multidimensionalen und multikulturellen Kontext wirksam zu sein.

Insbesondere von Fachkräften im Personalwesen wird nicht nur verlangt, dass sie alle möglichen digitalen Potenziale optimal nutzen, um ihre Arbeitsergebnisse zu verbessern und zu beschleunigen, sondern auch, dass sie die multidimensionalen/multikulturellen Faktoren der Arbeitswelt verstehen und beurteilen können.

Durch den Erwerb dieser neuen Fähigkeiten können Personalverantwortliche und Fachkräfte mit Personalverantwortung dazu beitragen, dass die Eigenschaften von Arbeitnehmer*innen mit multikulturellem Hintergrund einerseits und die Anforderungen der Unternehmen in den europäischen Aufnahmeländern andererseits besser aufeinander abgestimmt werden.

Das Projekt „Multidimensional and multicultural expertise of Human Resources Professionals“ (MMEHR) befasst sich mit diesem Thema.

Im Rahmen von MMEHR bietet die sektorübergreifende Zusammenarbeit von Hochschulen mit Akademien und Vertretern der Wirtschaft aus Italien, Griechenland, Rumänien, Deutschland und der Türkei innovative Lösungen für diesen Bedarf, um das Lehren und Lernen eines fortgeschrittenen Ansatzes multidimensionaler und multikultureller 4.0-Fähigkeiten (Industrie 4.0 "intelligente Fabriken") im Personalbereich zu fördern.

Das MMEHR-Projekt ist aufgrund seines umfassenden und multidimensionalen Ansatzes innovativ. Ziele sind:

- Verbesserung des Niveaus von Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten: Schaffung und Validierung von Kursen und Ausbildungsmodulen für Studierende, die als neue Fachkräfte auf verschiedenen Ebenen mit Humanressourcen arbeiten bzw. diese verwalten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, verborgene Talente und Fachkenntnisse von Personen mit multikulturellem Hintergrund vollständig zu erkennen und zu verstehen. Dies führt zu einem Abbau von Überqualifizierung und

Förderung und bessere Nutzung der menschlichen, sozialen und kulturellen Ressourcen von Arbeitnehmer*innen mit multikulturellem Hintergrund.

- Dies ist von besonderer Bedeutung im Hinblick auf deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt: Durch die Verbesserung ihrer Kompetenzen im Hinblick auf das Verständnis und die Bewertung multidimensionaler/multikultureller Faktoren werden die Fachkräfte im Bereich Humanressourcen zu einer besseren Abstimmung der Produktivität von Arbeitnehmer*innen mit multikulturellem Hintergrund sowie zur Verbesserung der Beschäftigung dieser Arbeitnehmenden auf der einen Seite und den Anforderungen der Unternehmen in den europäischen Aufnahmeländern auf der anderen Seite beitragen.
- Beitrag zu einer von sozialem Zusammenhalt geprägten Gesellschaft: Die Gewährleistung gleicher Zugangsmöglichkeiten zu den verschiedenen Bereichen der Gesellschaft, z. B. zur Beschäftigung, ist eine notwendige Voraussetzung für die vollständige Integration von Personen mit multikulturellem Hintergrund, aber auch für die Schaffung einer harmonischen, konfliktarmen Gesellschaft. Die Verbesserung der Kompetenzen von Fachkräften, die mit Menschen mit multikulturellem Hintergrund arbeiten, soll daher zu einer Gesellschaft des Zusammenhalts beitragen.
- Zudem soll eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen der Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Welt der Arbeit angeregt werden.

Im Rahmen von MMEHR teilten Hochschuleinrichtungen und Bildungsanbieter des tertiären Bereichs aus Italien, Griechenland, Rumänien, Deutschland und der Türkei die Inhalte und Materialien des Projekts mit Vertretern der Wirtschaft, um aktiv an der Umsetzung und Förderung der Aktion mitzuwirken und die folgenden Ergebnisse zu erzielen:

- O1 Qualitätsrichtlinien für Humanressourcen Multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0 Techniken
- O2 Lehrplangestaltung "Human Resources multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0"
- O3 MMEHR Offener Online-Kurs "Human Resources multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0"
- O4 Erprobung eines MMEHR-Lernpakets mit didaktischen MOOC-Inhalten

EINFÜHRUNG

Umfang der Pilotimplementierung

Das Handbuch "Methodological and Pedagogical Approaches in Distance Learning for on-line Human Resources multicultural recognition and evaluation 4.0" (Methodische und pädagogische Ansätze im Fernunterricht zur Förderung multidimensionaler und multikultureller Kompetenz für Fachkräfte im Personalwesen (Online-Humanressourcen 4.0)) zielt darauf ab, einen gemeinsamen Rahmen für alle MMEHR-Partner zu schaffen, der es ihnen ermöglicht, die Pilotierung des MMEHR-Lernpakets mit didaktischen MOOC-Inhalten erfolgreich durchzuführen, was die Veröffentlichung des kostenlosen MMEHR-Online-Kurses (MOOC) ermöglichen wird. Das Handbuch berücksichtigt die Beiträge aller Partner, die unterschiedliche Fachkenntnisse und Perspektiven einbringen.

Der Kurs "Human Resources multicultural recognition and evaluation 4.0" wurde von den Partnern entwickelt und als offene und wiederverwendbare Bildungsressource (OER) organisiert. Das aktuelle Handbuch ist ein Hilfsmittel, das den Trainerinnen und Trainer für die Erprobung der Kurse eine Anleitung zur Umsetzung und erfolgreichen Nutzung der verschiedenen verfügbaren und im Toolkit enthaltenen Instrumente bietet.

Das Handbuch wurde von allen Projektpartnern bewertet, verbessert und genehmigt. Das Handbuch wurde ins Italienische, Deutsche, Rumänische, Türkische und Griechische übersetzt und über die virtuellen Umgebungen aller Partner verbreitet.

MMEHR bietet wertvolle Unterstützung und Ressourcen für Studierende, die ihre Karriere als Personalfachleute beginnen wollen. Der offene Online-Kurs "Human Resources multicultural recognition and evaluation 4.0" von MMEHR besteht aus acht speziellen Modulen, die theoretische Grundlagen, praktische Schulungen und eine Sammlung von Ressourcen bieten, um den Zugang zu weiteren Entwicklungsmöglichkeiten im Personalmanagement zu erleichtern.

Alle Ressourcen und Inhalte sind strukturiert und werden als kostenloser Massive Online Course (MOOC) bereitgestellt. Das MMEHR-Kit mit wiederverwendbaren und offenen Bildungsressourcen zum Thema multikulturelle Anerkennung und Bewertung von Humanressourcen 4.0 umfasst Dokumente, Präsentationen, Infografiken und Video-Tutorials zu den folgenden Themen:

- Multikulturalismus und Migration
- Identität und kulturelle Vielfalt
- Multikulturalismus und Humanressourcen
- Interkulturelle Bildung und der Arbeitsmarkt
- Management und Politik der kulturellen Vielfalt
- Soft Skills und kulturelle Vielfalt
- Personalmanagement
- HR Manager & Digitale Kompetenzen

Die Online-Pilotierung von MMEHR OER (Open Educational Resource) dient mehreren Zwecken, vor allem aber ermöglicht sie es den Kursanbietern und -designern, die Effektivität, Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Kurses aus der Perspektive der Online-Lernenden zu messen.

Es gibt zahlreiche Gründe, einen Online-Kurs zu testen. Der wichtigste Grund für die MMEHR-Pilotierung ist, dass sie eine formative Funktion erfüllt, indem sie die Designer darüber informiert, welche Design- und Navigationselemente gut oder schlecht oder überhaupt nicht funktionieren, so dass sie korrigiert werden können. Darüber hinaus dient die Pilotierung auch als "Frühwarnsystem" für die Technik der Lernplattform. Es gibt zahlreiche mögliche technikbezogene Fragen, die man stellen kann, aber die wichtigste zielt darauf ab, herauszufinden, ob die Technologie das Lehren und Lernen, das man im Kurs sehen möchte, erleichtert oder behindert. Die Pilotierung dient auch als Frühwarnsystem für die pädagogischen Aspekte des Kurses, vor allem für die Inhalte der acht Module, insbesondere die inhaltlichen Aktivitäten, Anweisungen und Bewertungsaufgaben, die zu komplex (oder zu einfach), nicht relevant oder nicht nützlich genug für die Nutzer sein könnten. Zusätzlich zu den Kursdesignern können Pilotprojekte den Online-Lernenden helfen, sich mit den Anforderungen und Verantwortlichkeiten eines Online-Kurses vertraut zu machen. Sie helfen auch den Designern von Online-Programmen zu erkennen, welche weitere Unterstützung notwendig ist.

Die Pilotierung des Kurses "Multidimensionale und multikulturelle Kompetenz für Fachkräfte im Personalwesen 4.0" ist von entscheidender Bedeutung, für die:

- Sicherstellung der Übertragbarkeit auf andere Bereiche oder Zielgruppen durch die Entwicklung von formalem und nicht-formalem Lernen, das die Anerkennung innovativer Kompetenzen von Personalfachleuten in den nationalen Bildungssystemen unterstützen könnte.
- Unterstützung und Beitrag zu den notwendigen Reformen im Zusammenhang mit der EU-Modernisierungsagenda 2011, Verbesserung des lebenslangen Lernens durch die Schaffung flexibler Lernwege, Entwicklung von Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit.

Die Erprobungen haben zwei Hauptmerkmale:

1. Sie müssen vor der offiziellen Freigabe des Schulungsprogramms durchgeführt werden.
2. Sie sollten formativ und nicht evaluativ sein, da das Ziel darin besteht, herauszufinden, was gut funktioniert und was auf verschiedenen Ebenen, die von den Nutzern getestet und bewertet werden, verbessert werden muss, damit die Designer evidenzbasierte Korrekturmaßnahmen ergreifen und eine erfolgreiche Lernerfahrung gewährleisten können.

Um die Effizienz des MMEHR-Pilotprojekts zu gewährleisten, werden die folgenden kritischen Aspekte berücksichtigt:

- Identifizierung von Schlüsselfragen oder Kriterien, die den verbesserungswürdigen Aspekten entsprechen. Leitfragen helfen den Nutzern herauszufinden, wonach sie suchen müssen.
- Identifizierung von Methoden und Instrumenten zur Sammlung von Feedback, wie z.B. Umfragen, Interviews oder Fokusgruppen, um genaueres Feedback zu erhalten. Das Sammeln der Informationen kann einige Zeit in Anspruch nehmen, aber die Nutzererfahrung ist sehr wichtig.
- Auswahl des Publikums mit unterschiedlichem Hintergrund aus einem möglichst breit gefächerten potenziellen Pool und Erhalt einer repräsentativen Stichprobe. Es wird empfohlen, dass echte Nutzer, z.B. Studierende bei der Erprobung dabei sind. Andere

Kriterien wie Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit sollten ebenfalls berücksichtigt werden.

- MMEHR verwendet durchschnittlich große Pilotgruppen mit 20 Teilnehmern aus 5 Ländern, von denen erwartet wird, dass sie relevantes und ausreichendes Feedback liefern.
- Das Pilotprojekt soll online stattfinden, da die Schulungsinhalte als OER verfügbar sind, was den möglichen Einschränkungen durch die Pandemie entgegenkommt. Den Nutzern wird eine begrenzte Zeit zur Verfügung gestellt, um die Lerneinheiten zu absolvieren.
- Jeder Partner stellt in seinem Land eine Online-Lehrkraft oder Vermittler zur Verfügung, die den Prozess unterstützt.

Der beste Weg, um sicherzustellen, dass das MMEHR-Schulungsprogramm effektiv ist, bevor es den Nutzern offen zur Verfügung gestellt wird, ist die Durchführung eines Pilotprogramms mit Studierenden mit unterschiedlichem Hintergrund, was eine größere Vielfalt an Perspektiven und Feedback ermöglicht. Die Pilotierung wird anonym durchgeführt, wodurch sich die Teilnehmer sicher fühlen und aufrichtige und relevante Meinungen abgeben können. Die Pilotierung des MMEHR-Kurses dient als Probelauf und hilft dabei, alle Aspekte herauszuarbeiten, die einen reibungslosen Ablauf verhindern könnten, was den Unterschied zwischen einem guten und einem hervorragenden Schulungsprogramm ausmachen kann. Es erfordert eine sorgfältige Vorbereitung und die Einhaltung der Methodik, so dass interne Moderatoren eingesetzt werden, die die Gesamtprozesse jeder Organisation und die MMEHR-Pilotmethodik unterstützen.

Zielsetzung der Implementierung der Erprobung (Pilotierung)

Die Erprobung der MMEHR-Schulungsinhalte ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um die Qualität des Ergebnisses und eine wertvolle Erfahrung für die Online-Lernenden zu gewährleisten. Obwohl es in der Literatur nur wenige Best Practices für Online-Pilotprojekte gibt, die als Anregung oder Leitfaden dienen könnten, können verschiedene Optionen erprobt werden, um herauszufinden, was für MMEHR-Online-Kurse am besten funktioniert.

Der Veröffentlichung des MMEHR-Kurses geht eine Pilotphase voraus, an der 100 Studenten aus fünf europäischen Ländern teilnehmen. Jeder Partner organisiert den Pilotkurs für 20 Lernende nach der Blended-Learning-Methodik. Die Teilnehmenden an der Pilotierung werden von jedem Partner vor Ort ausgewählt, der sie während des Prozesses unterstützt und die Einhaltung der von der Partnerschaft genehmigten Pilotierungsmethodik sicherstellt. Alle organisatorischen Vorkehrungen werden von jedem Partner nach einer gemeinsam vereinbarten Methodik durchgeführt, die einen gemeinsamen Rahmen schaffen soll, um die Effizienz und den Erfolg des Prozesses zu gewährleisten.

Das Ziel des Pilotprojekts, das in jedem Projektland im genannten Blended-Learning-Szenario durchgeführt wird, besteht darin, Gruppen von Studierenden/Lernenden die Möglichkeit zu geben, der virtuellen MMEHR-Community beizutreten und das Toolkit zu testen, um Feedback zu ihren Lernerfahrungen zu geben.

Ein Pilot, also eine Erprobung, ist ein Nutzertest oder ein Probelauf eines Online-Kurses, bevor er veröffentlicht wird. Es ist also eine Gelegenheit, den Kurs in einer Art Labor-Umgebung mit einer durchschnittlichen, aber repräsentativen Stichprobe von Teilnehmern zu testen, um Informationen über ausbildungsrelevante Aspekte wie Technologie, Inhalt, didaktische und pädagogische Eignung usw. und die allgemeine Nutzererfahrung zu sammeln, so dass eventuelle Probleme gelöst und/oder Mängel verbessert werden können, bevor der Kurs offiziell eingeführt wird.

Andererseits kann die Erprobung der Plattform selbst als Betatest bezeichnet werden, der üblicherweise bei der Entwicklung von Technologieprodukten eingesetzt wird, da ein Online-Kurs im Wesentlichen ein Stück Software ist. Ein Pilot- oder "Betatest" simuliert, was die Identifizierung, Behebung und Beseitigung von Problemen ermöglicht.

Sobald die Bewertung abgeschlossen ist und die entsprechenden Verbesserungen umgesetzt sind, wird das endgültige, validierte MMEHR-Toolset öffentlich zugänglich.

Der Kurs "Multikulturelle Anerkennung und Bewertung von Humanressourcen 4.0" soll den Studierenden den Erwerb relevanter Kompetenzen als neue HR-Fachleute mit innovativen multikulturellen Fähigkeiten und Kompetenzen erleichtern, die in der Lage sind

- zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit nicht einheimischer Arbeitnehmer beitragen,
- einen Mehrwert für die technischen Kompetenzen in ihrem Fachgebiet bieten,
- Verbesserung der lokalen und nationalen Rahmenbedingungen, damit die Gemeinschaften die Synergieeffekte nutzen können, die sich aus den verbesserten multikulturellen Fähigkeiten und Kompetenzen ergeben,
- zu einem besseren Zusammenleben der Menschen in multikulturellen Gemeinschaften beitragen, sei es im sozialen oder beruflichen Bereich.

Das MMEHR-Pilotprojekt empfiehlt den Einsatz von Analyseinstrumenten, die von der Partnerschaft definiert wurden, um die Auswirkungen der Schulung auf die Teilnehmer zu messen.

Erwartete Ergebnisse

1. Der Bewertungsfragebogen
2. Der Evaluierungsbericht für die Pilotphase enthält eine gründliche Analyse des gesammelten Feedbacks sowie eine Reihe von Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Verbesserung des Kurses und der Plattform, die für die Veröffentlichung der Ergebnisse obligatorisch sind.

Die Erprobung des MMEHR-Kurses zielt auf die Bewertung und Validierung der folgenden Aspekte ab:

I. Die Module in Bezug auf die Qualität und die Angemessenheit der Ausbildungsressourcen zur Erreichung der Projektziele zu erproben

Die Inhalte werden anhand von Kriterien wie **pädagogischer Wert, Interaktivität, organisatorische Struktur und Kohärenz, Sensibilisierung für relevante Fähigkeiten zur Erkennung und Bewertung von multikulturellem Personalmanagement, Fähigkeit zur Schaffung von Motivation usw.** bewertet.

II. Die Funktionalität der Plattform und ihre Merkmale zu testen

Die Plattform wird im Hinblick auf **Benutzerfreundlichkeit, Praktikabilität, Effektivität, Intuitivität, Struktur und Navigationsfreundlichkeit, Funktionalität (z. B. Links), Navigierbarkeit, Browser-Inkompatibilität usw.** bewertet.

Quantitative und qualitative Metriken zur Messung der Wirksamkeit der Ausbildung:

- **Quantitativ** : 100 Bewertungsfragebögen
- **Qualitativ** : positive Rückmeldungen von 60% der Nutzer (Selbsteinschätzung)

Darüber hinaus werden sowohl das kognitive als auch das affektive Lernen sowie die Steigerung der Leistung am Arbeitsplatz und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bewertet.

KOGNITIVES Lernen zeigt sich im Abrufen von Wissen und in den intellektuellen Fähigkeiten: Verstehen von Informationen, Ordnen von Ideen, Analysieren und Synthetisieren von Daten,

Anwenden von Wissen, Auswählen von Alternativen bei der Problemlösung und Bewerten von Ideen oder Aktionen.

AFFEKTIVES Lernen zeigt sich in Verhaltensweisen, die auf eine bewusste, interessierte, aufmerksame, besorgte und verantwortungsbewusste Haltung hindeuten, in der Fähigkeit, zuzuhören und in der Interaktion mit anderen zu reagieren. Hinzu kommt die Fähigkeit, die für die multikulturelle Anerkennung und Bewertung durch die Personalabteilung relevanten Einstellungsmerkmale oder Werte zu kennen und zu erkennen.

Ergebnisse der Nutzer

- Benutzer arbeiten effektiver in einem multikulturellen Umfeld.
- Die Benutzer können die Grundsätze des Cultural Diversity Management anwenden.
- Die Nutzer wissen die multikulturellen Teams zu schätzen und erkennen die Vorteile an.
- Die Benutzer verfügen über effektive multikulturelle Kommunikationsfähigkeiten.
- Die Nutzer haben ihre digitalen Fähigkeiten verbessert und ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert.
- Die Nutzer erwerben neue Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie in die Lage versetzen, multidimensionale/multikulturelle HR-Faktoren zu verstehen und zu bewerten.

Begünstigte, Quantitäts- und Qualitätsindikatoren

Nutznießler sind Projektpartner, Erasmus+ Agenturen, Hochschullehrende/Ausbildende/Forschende, Hochschulstudent*innen, Personalfachleute, politische Entscheidungsträger*innen, Interessenvertreter*innen (andere Projekte und die allgemeine Öffentlichkeit). Der Kurs „Human Resources multicultural recognition and evaluation 4.0“, der als Open Educational Resource (OER) von der MMEHR-Partnerschaft erstellt wurde, unterstützt Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Studierende durch die digitale Integration in das Lernen für ein breiteres Publikum. Der MMEHR-Kurs entspricht den Empfehlungen der EU-Modernisierungsagenda von 2011, die das lebenslange Lernen durch die Schaffung flexibler Lernwege fördert, indem Wege zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit entwickelt werden.

Die Nutznießer des Pilotprojekts und der Freigabe der MMEHR OER, sowohl Ausbilder*innen als auch Studierende, erwerben hochwertige Fähigkeiten und Kompetenzen und damit wertvolle Möglichkeiten für einen erfolgreichen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Mengenindikator: 100 Nutzer aus 5 Ländern werden ausgewählt (20 Teilnehmer in jedem Land), um den MMEHR-Online-Kurs zu testen und zu bewerten:

- Lehrkräfte/Ausbilder (mindestens 10 pro Partnerland)
- Studenten (mindestens 10 pro Partnerland)

Qualitätsindikator: 60 % positive Rückmeldungen von Nutzern (Selbsteinschätzung)

Überblick über Pilotimplementierung und Bewertung

Ein Plan für die Durchführung und Messung der Fortbildung ist nicht weniger wichtig als die Entscheidung, welche Fortbildung angeboten und wie sie durchgeführt werden soll.

In diesem Abschnitt wird der Entwurf des Plans vorgestellt, der die Umsetzungsphasen des MMEHR-Pilotkurses skizziert, die erforderlich sind, um die erwarteten Ergebnisse und Resultate zu erreichen. Jede Phase des MMEHR-Pilotprojekts wird im Hinblick auf die von den einzelnen Partnern in ihren Ländern durchzuführenden Maßnahmen und ihre Rolle bei der Gesamtevaluierung beschrieben. Der Plan umfasst Folgendes:

1. Festlegung der Bewertungsstrategie

- Identifizierung der Erwartungen von Personalfachleuten aus verschiedenen Branchen.
- Eine Analyse des Kurses durch Akademiker*innen, um festzustellen, inwieweit der Kurs die Erwartungen erfüllen konnte.
- Festlegung von Kriterien für die Auswahl von Schüler*innen für die Durchführung des Pilotprojekts.

2. Identifizierung der Bewertungsmethodik und -instrumente

- Methodik und Instrumente zur Erfassung der Erwartungen von HR-Fachleuten.
- Methodik und Instrumente für Akademiker zur Analyse der Wirksamkeit des Programms.
- Methodik und Instrumente zur Erfassung des Feedbacks der Studierenden und zur Messung der Auswirkungen des Kurses.

3. Organisation der Pilotimplementierung

- Zeitplan für die Umsetzung für jeden Partner.
- Auswahl der Studierenden und Einweisung der ausgewählten Studentengruppen, um die Einhaltung der Durchführungsmethodik zu gewährleisten.

4. Pilotimplementierung & Feedbacksammlung

- Durchführung des Testverfahrens durch jeden Partner in fünf europäischen Ländern.
- Verwendung des Fragebogens zur Evaluierung der Pilotphase, um das Feedback der Teilnehmer zur Qualität der Inhalte und zur Funktionalität der Plattform einzuholen.
- Übersetzung der Anregungen und Verbesserungsvorschläge ins Englische und Übermittlung an die Autoren der Schulungsinhalte bzw. an die Designer der Plattform.

5. Auswertung des Feedbacks der Studierenden und Freigabe der endgültigen Version der Plattform

- Durchführung der Analyse der Antworten der Teilnehmenden auf den Evaluierungsfragebogen durch jeden Partner.
- Erstellung eines Pilotberichts durch jeden Partner, in dem das Profil der Teilnehmenden, die länderspezifischen organisatorischen Details wie die Art der Durchführung, die Einhaltung der Indikatoren, mögliche Umstände, die den Prozess beeinflusst haben, die Erfolgsquote des Pilotprozesses, die Auswirkungen auf die Teilnehmer usw. beschrieben werden.

6. Bericht zur Bewertung der Pilotimplementierung

- eine Analyse der Erfolgsquote des Pilotimplementierungsprozesses
- Hervorhebung bewährter Praktiken in den Ländern der Partner
- Weitergabe des Bewertungsberichts an die Partner zur Genehmigung

ADMINISTRATIVE DURCHFÜHRUNG DER PILOTIERUNG

Der Koordinator der Pilotierung ist KOSANO aus der Türkei und trägt die Gesamtverantwortung für das Pilotprojekt. Der Koordinator steht in direktem Kontakt mit allen beteiligten Stellen der Erprobung (allen Partnern) und ist verantwortlich für die Kommunikation im Rahmen des Pilotprojekts, für die Koordinierung der Pilotkontakte in den einzelnen Ländern, für die Einweisung in die Auswahl der Schüler*innen und für die Unterstützung während des Pilotprojekts. Um die ordnungsgemäße Durchführung des Pilotprojekts zu gewährleisten, hat der Pilotkoordinator den einzelnen Partnern vor der Durchführungsphase die folgenden Aufgaben und Zuständigkeiten zugewiesen:

UNINA-DiSP

Neben ihrer Funktion als Projektkoordinatorin ist die UNINA auch für folgende Aufgaben zuständig :

- Identifizierung der einzelnen Zielgruppen und ihrer Funktionen im Umsetzungs- und Bewertungsprozess. Nämlich HR-Fachleute, Akademiker*innen und Studierende,
- Identifizierung von Auswahlkriterien und -verfahren für die Teilnehmenden der Zielgruppe und Erstellung der entsprechenden Formulare und Dokumente, die im Auswahl- und Bewertungsprozess verwendet werden sollen,
- Auswahl von Akademiker*innen, die ein Feedback über die Wirksamkeit der Kursinhalte geben werden,
- Sammlung der Rückmeldungen von Akademiker*innen und Weitergabe an die UTH, die alle Rückmeldungen auswertet,
- Erstellung des Inhalts des Handbuchs und Weitergabe an andere Partner zur weiteren Verbesserung,
- Die Überprüfung und Validierung des Handbuchs umfasst die Erstellung eines Evaluierungsberichts und die Beschreibung der Maßnahmen, die auf der Grundlage der Analyse der Ergebnisse der Nützlichkeits- und Effektivitätsmessung des Kurses ergriffen wurden. Der Bericht muss mögliche Verbesserungsbereiche und Maßnahmen zur Umsetzung dieser Verbesserungen enthalten,

- Weitergabe der endgültigen Fassung des Handbuchs an andere Partner zur Validierung,
- Sammeln des Feedbacks der Partner, Analysieren der Verbesserungspunkte und Vornahme der erforderlichen Änderungen,
- Übersetzung der endgültigen Fassung des Handbuchs ins Italienische.

USV

Die Hauptaufgaben der USV bei der Pilotimplementierung sind:

- Identifizierung des Umfangs der Pilotimplementierung, einschließlich der Beschreibung der theoretischen Hintergründe, der allgemeinen Ansätze und des allgemeinen Plans für die Implementierungsprozesse,
- Identifizierung der erwarteten Ergebnisse des Durchführungsprozesses, einschließlich der erwarteten Outputs und Ergebnisse,
- Erstellung des Überblicks über die Pilotimplementierung und -bewertung mit Schwerpunkt auf der Bewertungsstrategie und -methodik,
- Übersetzung der endgültigen Fassung des Handbuchs ins Rumänische.

UTH

UTH legt den Umfang der Bewertungsprozesse fest, einschließlich;

- Der Umfang der Evaluierung, mit kurzen Informationen über den technischen, inhaltlichen und pädagogischen Schwerpunkt.
- Ermittlung der für den Prozess verwendeten Datenerhebungs- und detaillierten Messmethoden mit den entsprechenden Formularen und der für die Messung der Daten erforderlichen Dokumentation,
- Auswertung des Feedbacks der Projektexterten, Personalfachleute, Akademiker und Studenten.
- Übersetzung der endgültigen Fassung des Handbuchs ins Griechische.

KOSANO

KOSANO ist verantwortlich für die nahtlose Umsetzung und Verwaltung der O4-Aktivitäten des Projekts, die Folgendes umfassen:

- Erstellung eines Aktionsplans in Form eines Gantt-Diagramms,
- Aufteilung und Zuweisung der Rollen und Verantwortlichkeiten an die einzelnen Partner,
- Auswahl von Personalfachleuten, Einholung ihres Feedbacks und Weiterleitung an die UTH, die alle Rückmeldungen auswertet,
- Ablauf aller Aktivitäten zur Durchführung des Pilotprojekts und Gewährleistung des ordnungsgemäßen Ablaufs der O4-Aktivitäten,
- Übersetzung der endgültigen Fassung des Handbuchs ins Türkische.

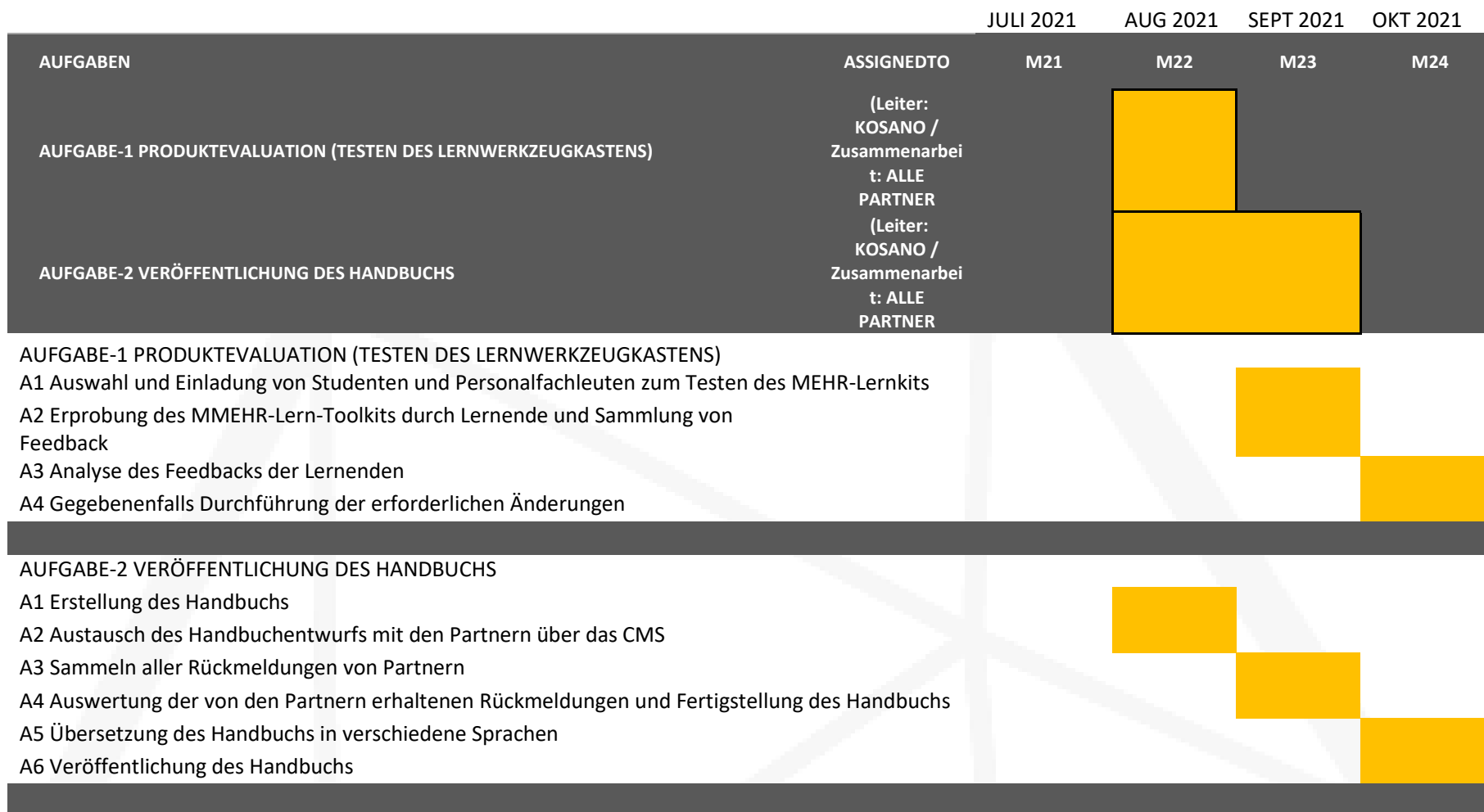
WEITERE PARTNER

Die ifa Akademie führt eine erste Begutachtung des Handbuchs durch und übersetzt dieses ins Deutsche.

Zusätzlich zu den oben genannten individuellen Rollen und Verantwortlichkeiten nimmt jeder Partner auch die folgende gemeinsame Aufgabe der Pilotimplementierung des MOOC-Inhalts wahr, die Folgendes umfasst:

- Auswahl der Studierenden nach den im Handbuch festgelegten Auswahlrichtlinien,
- Erprobung des MMEHR-Lernkits mit den ausgewählten Schülern,
- Sammeln von Rückmeldungen von Studierenden und Übermittlung an die UTH,
- Bereitstellung von Feedback zum Entwurf des Handbuchs und Unterbreitung von Empfehlungen an die UNINA zur Verbesserung des Handbuchs.

O4 GANTT CHART



LEITLINIEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DES PILOTPROJEKTS

Umsetzung von Pilotprojekten: Auswahlkriterien und der Beitrag der Zielgruppen

Die Umsetzung der Pilotierung der Kursmodule IO3 ist ein grundlegender Schritt für die Erreichung der Ziele des MOOCs.

Der vorliegende Abschnitt dieses Handbuchs soll im Detail erläutern, welche Gruppen bei der Umsetzung des MOOC-Projekts identifiziert und ausgewählt wurden und welche Kriterien für die Auswahl maßgeblich waren.

Die beteiligten Gruppen sind insbesondere Personalfachleute, Akademiker*innen und Studierende. Jede Gruppe leistet einen spezifischen Beitrag zu den Umsetzungs- und Bewertungsprozessen, da sie über spezifische Funktionen und Fachkenntnisse verfügt.

- Akademiker*innen: Der Beitrag dieser spezifischen Gruppen zielt darauf ab, innovative Lösungen für die Notwendigkeit einer engeren sektorübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen, Akademien und Unternehmensvertretern anzubieten. Akademiker*innen tragen durch ihr Fachwissen und ihren Hintergrund zu den Zielen des Projekts bei, indem sie zusammen mit Personalfachleuten an der Förderung der Ziele arbeiten.
- HR-Fachleute: Die Einbeziehung von Personalfachleuten zielt darauf ab, die Eigenschaften von Arbeitnehmer*innen mit multikulturellem Hintergrund besser mit den Anforderungen der Unternehmen in den europäischen Aufnahmeländern in Einklang zu bringen. Daher war ihr Beitrag im Großen und Ganzen der Schlüssel zur Erreichung der Hauptziele des Projekts, wie die Identifizierung und Bereitstellung innovativer multikultureller Fähigkeiten und Kompetenzen für den lokalen, nationalen und europäischen Arbeitsmarkt.
- Studierende: Sie sind die Hauptzielgruppe des Projekts. Das Projekt hat ihre Einbindung in einen umfassenden Lernpfad mit Kursen, Open Educational Resources und MOOC vorgesehen. Ihr aktiver Beitrag war daher von grundlegender Bedeutung für das Erreichen der Ziele des Projekts.

1. Vorläufiges Feedback von Personalfachleuten und Akademikern

Vor dem Start des Pilotkurses werden Personalfachleute und Akademiker*innen gebeten, den MOOC zu bewerten und uns ihr Feedback zu geben. Dies geschah während der Ausarbeitung der "Qualitätsrichtlinien für multikulturelle Anerkennung und Evaluierungstechniken im Personalwesen 4.0".

Im Folgenden beschreiben wir die Auswahlkriterien und das Verfahren für diese Phase:

- Akademiker*innen:
 - i. Pro Projektland werden 10 Akademiker auf der Grundlage ihrer Fachkenntnisse im Bereich Personalwesen und Multikulturalität ausgewählt. Sie werden gebeten, sich auf der Online-Plattform anzumelden und den Kurs zu besuchen.
 - ii. Ihre Meinungen werden mit Hilfe eines 5-Punkte-Likert-Fragebogens, der aus offenen Fragen besteht, erhoben.
- HR-Fachleute:
 - i. Es wäre besser, die Projektidee innerhalb eines bereits bestehenden Netzwerks zu fördern, um die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Akademien und Studierenden zu stärken. Wir haben dieselben zehn Personalfachleute pro Projektland aus der früheren Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung der "Qualitätsrichtlinien für Personalwesen, multikulturelle Anerkennung und Evaluierung 4.0-Techniken" gebeten, den MOOC zu bewerten. Hauptsächlich wurden sie von jedem Partner identifiziert...
 - ii. Die Erwartungen der HR-Fachleute wurden bereits während der Vorbereitung der "Qualitätsrichtlinien für multikulturelle Erkennungs- und Bewertungstechniken im Personalwesen 4.0" ermittelt.
 - iii. Nach dem MOOC werden sie gebeten, ihr Feedback abzugeben, um die Effektivität des Kurses mittels eines 5-Punkte-Likert-Fragebogens zu messen.

2. Pilotierung von MOOC-Modulen mit Studierenden

A. Auswahlverfahren

Im Folgenden beschreiben wir das Auswahlverfahren für die Auswahl der am Pilotkurs teilnehmenden Studierenden:

- Das Pilotprogramm wird auf den Websites der Partner und in den sozialen Medien angekündigt und veröffentlicht, mit einem speziellen Aufruf zur Teilnahme, der auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht.
- Die Bewerbungen werden von den einzelnen Partnerorganisationen gesammelt und bewertet.
- Die Bewertung erfolgt auf der Grundlage der Curricula studiorum der Kandidaten, unter Berücksichtigung ihres Hintergrunds im Bereich Personalwesen und ihrer Aussichten auf die Entwicklung und Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, des Zugangs zum Arbeitsmarkt und des Erwerbs einer Reihe von digitalen Kompetenzen.
- Nach der Auswahl von 20 Studierenden pro Partnerorganisation wird jedem von ihnen eine Benachrichtigung über die Annahme des Projekts zugesandt und eine öffentliche Liste auf den Websites der Partner veröffentlicht.

B. Prozess der Pilotumsetzung

- Vor Beginn des Kurses erhalten alle Studierenden eine Informations-E-Mail, um sie über die Nutzung und den Inhalt des MOOC zu informieren.
- Vor der Pilotierung wird mit den Schüler*innen ein Pretest per E-Mail durchgeführt. Die Schüler werden gebeten, ihre Einstellungen auf einer 5-Punkte-Likert-Skala zu bewerten, damit der folgende Entwicklungsprozess leichter zu beurteilen ist und die Schüler ihre Verbesserungen beobachten können.
- Die Studierenden werden auf die Online-Plattform angesprochen.
- Am Ende des Kurses werden die Studierenden gebeten, ihr Feedback zum MOOC abzugeben, sowohl zu inhaltlichen als auch zu technischen Aspekten.
- Sowohl der Pretest als auch das Feedback sind entscheidend, um den Beitrag der Schulung zu messen.

Die Studierenden wurden während des Kurses ständig unterstützt, indem ihnen die Techniker von FEDERICA bei allen technischen Fragen zur Seite standen.

Tabelle: Zielgruppen

Zielgruppe	Auswahlkriterien	Prozess
Studierende	20 Studierende aus den 5 an dem Projekt beteiligten Organisationen wurden nach der Veröffentlichung eines Aufrufs zur Teilnahme nach dem Prinzip der Freiwilligkeit ausgewählt.	<p>1. Vor der Pilotierung wird ein "Pre-Test" mit den Schüler*innen durchgeführt. Die Schüler*innen wurden gebeten, ihre Einstellungen auf einer 5-stufigen Likert-Skala zu bewerten.</p> <p>2. Die Studierende werden an der Schulung teilnehmen und das gesamte Kursmaterial während der Pilotphase absolvieren. Die Dauer der Schulung wurde auf der Grundlage von Vorschlägen festgelegt, die sich aus den ausführlichen Interviews mit den Personalfachleuten und Akademiker*innen ergaben. Nach der Durchführung des Pilotprojekts wird ein offener Fragebogen an alle Teilnehmer*innen verschickt, um ihr Feedback einzuholen und die Wirksamkeit des Kurses zu messen.</p>
Akademiker*innen	Für jedes Projektland wurden 10 Akademiker*innen auf der Grundlage ihrer Fachkenntnisse im Bereich Personalwesen und Multikulturalität ausgewählt.	Die Schulungsplattform wird Akademiker*innen vorgestellt, und ihre Meinungen werden mit Hilfe eines Fragebogens, der aus offenen Fragen besteht, eingeholt.
HR-Fachleute	Wir wählten 10 Personalfachleute pro Projektland aus der früheren Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung der "Qualitätsrichtlinien für die Anerkennung und Einstufung multikultureller Kompetenzen im modernen Personalmangement"	Die Erwartungen der HR-Fachleute wurden bereits während des Prozesses "Qualitätsrichtlinien für die Anerkennung und Einstufung multikultureller Kompetenzen im modernen Personalmangement (Human Resource Management 4.0)" ermittelt. Ein 5-Punkte-Likert-

	<p>(Human Resource Management 4.0)" aus, um die Projektidee innerhalb desselben Netzwerks zu fördern.</p>	<p>Fragebogen wurde den Personalfachleuten vorgelegt, um ihr Feedback einzuholen und so zu messen, ob ihre Erwartungen erfüllt wurden.</p>
--	--	--

BEWERTUNGSRICHTLINIEN

Umfang, Ziele und Schwerpunkt der Bewertung

Mit der Evaluierung des MMEHR-Kurses soll untersucht werden, ob die ursprünglichen Erwartungen und Ziele für die Einrichtung des Kurses unter Berücksichtigung der Perspektiven und Erfahrungen der verschiedenen Zielgruppen erfüllt werden.

Die Bewertung muss sich auf die Ziele stützen, für die das Projekt entwickelt wurde. Diese sind die folgenden:

- Sensibilisierung von Studierenden und Ausbilder*innen für die Möglichkeit, IKT-Kenntnisse zu erwerben, um multikulturelle 4.0-Techniken im Zusammenhang mit der Erkennung/Verwaltung/Bewertung von Personal zu lehren und zu studieren, in Übereinstimmung mit den in der Definition von Industrie 4.0 ("intelligente Fabriken") angegebenen strategischen Wegen.
- Erstellung eines multidisziplinären, auf realen Problemen basierenden Lehrplans für Auszubildende und Studierende, der den Bereich der Anerkennung und des Managements von Humanressourcen einbezieht; Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und der transversalen Fähigkeiten, die für die Entwicklung multikultureller Fähigkeiten und Kompetenzen auf hohem Niveau erforderlich sind.
- Austausch von Bildungsinhalten für HR-Fachleute (Train the Trainers-Kurse) für das Lernen und Lehren mit OER; Unterstützung der Umsetzung der Mitteilung von 2013 über die Öffnung der Bildung durch die Förderung und Entwicklung neuer Formen der Vermittlung, insbesondere durch neue Formen des personalisierten Lernens und den strategischen Einsatz von OER.
- Beitrag zu den notwendigen Reformen im Zusammenhang mit der EU-Modernisierungsagenda 2011 zur Förderung des lebenslangen Lernens durch die

Schaffung flexibler Lernpfade und die Entwicklung von Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Qualität.

Auch die Evaluation des MMEHR MOOC wird sich an 3 grundlegenden Aspekten orientieren:

- 1. Durchführbarkeit und Nützlichkeit der Materialien, Kurse und Plattform**
- 2. Qualität und Wirksamkeit der Materialien und Kurse**
- 3. Entsprechung der Bedarfsanalyse (Personalmanagement, Arbeitsmarkt, soziales Umfeld)**

Datenerhebung & Messmethoden

Für die Anwendung der Evaluierungsstrategie muss der offene Online-Kurs " Human Resources - multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0" in zwei Gruppen von Studierenden getestet werden. Die Gruppen sollten von einem Ausbilder oder einer Ausbilderin, einer Fachkraft für Erwachsenenbildung, Pädagog*in oder Professor*in geleitet werden, die am Ende das Tool in Bezug auf Qualität und Effektivität bewerten können.

Die Instrumente zur Messung der Wirksamkeit des MMEHR-MOOC sind die Pilotimplementierung, Evaluierungsfragebögen und Umfragen zur Erfassung des Feedbacks der verschiedenen Zielgruppen.

Bewertung durch Projekexperten

Während des Pilottests werden die Projekexperten über den Zweck, die Ziele und das Durchführungsverfahren informiert, das das Konsortium bei der Erstellung der Projektergebnisse verfolgt hat. Das Projekt wird den Projekexperten vorgestellt, und sie erhalten vor dem Test Informations- und Orientierungsmaterial über alle Phasen des Projekts und die Erfahrungen seiner Entwicklung. Wichtige Informationsquellen für die Projekexperten sind die folgenden:

- Der Projektbericht: Auf der Grundlage des Projektantrags sollte der Schwerpunkt auf dem Zweck, den Zielen und den erwarteten Ergebnissen liegen.
- Die Projektergebnisse: Die 4 IOs waren die greifbaren gewünschten Ergebnisse, die präsentiert und mit der ursprünglichen Planung verglichen werden sollten

- Die MMEHR-Qualitätsrichtlinien, wie sie im Rahmen der IO1 festgelegt und entsprechend den Qualitäts- und Bewertungsverfahren während der Projektlaufzeit weiterentwickelt wurden.

Der Fragebogen, der von den Projektextpert*innen auszufüllen ist, findet sich in Anhang A des Handbuchs.

Bewertung des Feedbacks von HR-Fachleuten

Personalfachleute sind eine sehr wichtige Zielgruppe für die Ergebnisse des Projekts. Ihr Feedback ist erforderlich, um festzustellen, inwieweit die ursprünglichen Ziele für die Erstellung des MMEHR-MOOC erreicht wurden und ob ihre Erwartungen erfüllt werden. Außerdem werden die HR-Fachleute die Übereinstimmung der erstellten Bildungsinhalte (Lern- und Schulungsmaterial) mit den realistischen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft im Allgemeinen überprüfen.

Ein Fragebogen zur Bewertung von Personalfachleuten (siehe Anhang B) wurde ebenfalls entwickelt, um das notwendige Feedback von den Personalfachleuten zu erhalten.

Bewertung des Feedbacks von Hochschulstudierenden

Studierende sind die breitere Zielgruppe des MMEHR MOOC und die vielversprechendste, um die langfristige Wirkung des MMEHR MOOC und des Projekts insgesamt zu erreichen. Diese Zielgruppe wird die Möglichkeit zur Selbstevaluierung nach Abschluss jedes Moduls des MOOCs haben. Nachdem sie sich des Lernumfangs und der gewünschten Fähigkeiten und Kompetenzen des Trainingsverfahrens bewusst geworden sind, werden die Studierenden dann aufgefordert, den MOOC-Inhalt und das Pilot-Testverfahren zu bewerten.

Der Fragebogen zum Feedback der Hochschulstudenten (siehe Anhang C), der an die Hochschulstudierende verteilt wird, besteht aus drei Teilen:

- 1. Bewertung des MMEHR-MOOC und des Pilottestverfahrens**
- 2. Bewertung der theoretischen Fähigkeiten (vor und nach dem Pilotversuch)**
- 3. Bewertung der praktischen Fähigkeiten (vor und nach dem Pilotversuch)**

Dieser ganzheitliche Ansatz gewährleistet, dass die Partnerschaft ein integriertes Feedback aus der Perspektive der Studierenden erhält. Außerdem werden die Studierenden leicht zum

zweiten und dritten Teil der Fragebögen geleitet, nachdem sie alle Selbstbewertungstests innerhalb der einzelnen Module abgeschlossen haben. Theoretische und praktische Fertigkeiten sind eine Reihe von "Erwartungen", die in den MMEHR-Qualitätsrichtlinien festgelegt wurden und mit den MMEHR-Lernzielen und -Lernergebnissen korrelieren.

LEITLINIEN FÜR VERIFIZIERUNG UND VALIDIERUNG

Bewertungsbericht und Maßnahmen

Im Anschluss an die Pilotverfahren, die während der LTTA-Veranstaltungen (Learning, teaching, training activity) durchgeführt werden, werden die Umfragedaten aggregiert und deskriptiv ausgewertet. Der Evaluierungsbericht wird die verschiedenen Arten von Daten (d.h. qualitative und quantitative) in einen Kontext stellen; so können beispielsweise Muster, die sich in den Fragebögen zeigen, mit den Ergebnissen aus den Interviews verglichen oder ihnen gegenübergestellt werden, und die Schlussfolgerungen werden zusammengefasst, um die sich abzeichnenden Ergebnisse als eine einzige Reihe von Aussagen (gestützt auf Daten aller Art) aufzuzeigen, die sich auf die oben beschriebenen Evaluierungsziele beziehen.

Der Evaluierungsbericht wird die Grundlage für eine fundierte Überarbeitung der Testinstrumente bilden, einen eher abschließenden Charakter haben und die Erkenntnisse, Erfahrungen und Schlussfolgerungen des gesamten Projekts im Zusammenhang mit den Ergebnissen des Pilotierungsprozesses zusammenfassen.

Der Bericht dient als Diskursgrundlage für begleitende Online-Meetings und weitere Prozesse des informellen Austauschs (z.B. E-Mails oder bilaterale Videokonferenzen) werden genutzt, um Feedback auszutauschen und Diskussionen zu führen, die für alle Projektpartner und ihre weiteren Arbeiten produktiv sind.

Für die Projektpartner, die für die Inhalte der Kursmodule und MOOCs verantwortlich sind, bietet der Evaluationsbericht eine Grundlage und wertvolle Hinweise für die Überarbeitung der Inhalte unter besonderer Berücksichtigung von Machbarkeit, Nützlichkeit, Qualität und Effektivität. Auf diese Weise wird der Bericht zu einer fundierten Überarbeitung der Inhalte beitragen. Darüber hinaus kommt dem Evaluationsbericht auch über den Projektkontext hinaus eine besondere Bedeutung zu, da nachfolgende Forschungsarbeiten von den zusammengefassten Evaluationsergebnissen profitieren und eine Grundlage für die weitere Verbesserung bzw. Entwicklung der Inhalte haben. Auch im Hinblick auf die weitere Nutzung der im MMEHR-Projekt entwickelten Inhalte werden die Evaluationsdaten zukünftigen Nutzern helfen, deren Hintergrund, Entwicklung und Potenzial besser zu verstehen.



ANHÄNGE

ANHANG A: Fragebogen zur Umsetzung und zu den Leistungskriterien

1. Sind Sie der Meinung, dass das Projekt sein ursprüngliches Ziel erreicht hat, nämlich die Förderung des Lehr-/Lernprozesses im Personalbereich für fortgeschrittene multidimensionale und multikulturelle 4.0-Fähigkeiten (Industrie 4.0 "smart factories")? Auf welchem Niveau wurde dies Ihrer Meinung nach erreicht?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

2. Inwieweit ist das MMEHR-Projekt Ihrer Meinung nach auf die folgenden Punkte ausgerichtet?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

-Verbesserung des Niveaus der Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten

-ihre Produkte und ihr Lern- und Ausbildungsmaterial sind für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant

-das Projekt trägt zur Entwicklung von erfolgreichen Integrationsstrategien bei

-das Projekt trägt zu einem stärkeren Zusammenhalt der Gesellschaft bei

3. Bitte bewerten Sie die Qualität des intellektuellen Outputs (1: Gering, 2:Mittelmäßig, 3:Gut, 4:Ausgezeichnet)

IO1: Qualitätsrichtlinien für Humanressourcen Multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0 Techniken

IO2: Lehrplangestaltung "Human Resources multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0"

IO3: MMEHR Offener Online-Kurs "Human Resources multikulturelle Anerkennung und Bewertung 4.0"

4. Haben Sie irgendwelche Kommentare oder Bemerkungen zum MMEHR-Projekt oder den daraus hervorgegangenen IOs? (kurze Antwort)



ANHANG B: Fragebogen zur Bewertung von Personalfachleuten

1. Sind Sie der Meinung, dass der MMEHR-MOOC als Lern- und Trainingsmaterial sein ursprüngliches Ziel erreicht hat, das Lehr-/Lernverfahren im Personalbereich für ein fortgeschrittenes Set an multidimensionalen und multikulturellen 4.0-Fähigkeiten (Industrie 4.0 "smart factories") zu fördern? Auf welchem Niveau wurde dies Ihrer Meinung nach erreicht?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

2. Auf welcher Ebene spricht das MMEHR MOOC-Produkt Ihrer Meinung nach die folgenden Punkte an?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

-Verbesserung des Niveaus der Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten

-ihre Produkte und ihr Lern- und Ausbildungsmaterial sind für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant

-das Projekt trägt zur Entwicklung von erfolgreichen Integrationsstrategien bei

-das Projekt trägt zu einem stärkeren Zusammenhalt der Gesellschaft bei

3. Bitte bewerten Sie den MMEHR MOOC in Bezug auf (Skala 1: Gering, 2:Mittelmäßig, 3:Gut, 4:Ausgezeichnet)

die Qualität des Inhalts

-Nützlichkeit

Lernumgebung (Plattform)/Erfahrungen des Nutzers

-entsprechend der Bedarfsanalyse (Arbeitsmarkt, Arbeitsumfeld, Gesellschaft)

4. Hat der MMEHR MOOC Ihre ursprünglichen Erwartungen erfüllt? Bitte erläutern Sie dies:

(kurze Antwort)

5. Haben Sie irgendwelche Kommentare oder Bemerkungen?

Anhang C: Fragebogen für die Studierenden der Hochschulen

1. Bewertung des MMEHR-MOOC und des Pilottestverfahrens

1. Sind Sie der Meinung, dass der MMEHR MOOC als Lern- und Trainingsmaterial sein ursprüngliches Ziel erreicht hat, das Lehr-/Lernverfahren im Personalbereich für ein fortgeschrittenes Set an multidimensionalen und multikulturellen 4.0-Fähigkeiten (Industrie 4.0 "smart factories") zu fördern? Auf welchem Niveau wurde dies Ihrer Meinung nach erreicht?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

2. Auf welcher Ebene spricht das MMEHR MOOC-Produkt Ihrer Meinung nach die folgenden Punkte an?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

-Verbesserung des Niveaus der Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten

-ihre Produkte und ihr Lern- und Ausbildungsmaterial sind für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant

-das Projekt trägt zur Entwicklung von erfolgreichen Integrationsstrategien bei

-das Projekt trägt zu einem stärkeren Zusammenhalt der Gesellschaft bei

3. Bitte bewerten Sie den MMEHR MOOC in Bezug auf (Skala 1: Gering, 2:Mittelmäßig, 3:Gut, 4:Ausgezeichnet)

die Qualität des Inhalts

-Nützlichkeit

Lernumgebung (Plattform)/Erfahrungen des Nutzers

-entsprechend der Bedarfsanalyse (Arbeitsmarkt, Arbeitsumfeld, Gesellschaft)

4. Hat der MMEHR MOOC Ihre ursprünglichen Erwartungen erfüllt? Bitte erläutern Sie dies: (kurze Antwort)

5. Haben Sie irgendwelche Kommentare oder Bemerkungen?

2. Bewertung der theoretischen Fähigkeiten (vor und nach dem Pilotversuch)

1. Bitte lesen Sie die folgenden Fähigkeiten sorgfältig durch und kreuzen Sie den Grad Ihrer Leistung oder Ihres Besitzes in jedem Zeitrahmen an (Skala 1: Gering, 2:Mittelmäßig, 3:Gut, 4:Ausgezeichnet)

Vor der Teilnahme am MMEHR-Unterricht

Kenntnis der Rolle der Personalabteilung im organisatorischen und institutionellen Management

Aktives Verständnis des Konzepts des Multikulturalismus und der Vielfalt

Aktives Verständnis der Grundsätze der interkulturellen Kommunikation

Verständnis für die Bedeutung der Ethik im multikulturellen Personalmanagement

Verstehen des Konzepts der Führung usw.

Nach Abschluss der MMEHR-Lektionen

Kenntnis der Rolle der Personalabteilung im organisatorischen und institutionellen Management

Aktives Verständnis des Konzepts des Multikulturalismus und der Vielfalt

Aktives Verständnis der Grundsätze der interkulturellen Kommunikation

Verständnis für die Bedeutung der Ethik im multikulturellen Personalmanagement

Verstehen des Konzepts der Führung usw.

1. Sind Sie der Meinung, dass der MMEHR-MOOC als Lern- und Trainingsmaterial sein ursprüngliches Ziel erreicht hat, das Lehr-/Lernverfahren im Personalbereich für ein fortgeschrittenes Set an multidimensionalen und multikulturellen 4.0-Fähigkeiten (Industrie 4.0 "smart factories") zu fördern? Auf welchem Niveau wurde dies Ihrer Meinung nach erreicht?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

2. Auf welcher Ebene spricht das MMEHR MOOC-Produkt Ihrer Meinung nach die folgenden Punkte an?

(1: Gering, 2: Angemessen, 3: Gut, 4: Ausgezeichnet)

-Verbesserung des Niveaus der Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten

-ihre Produkte und ihr Lern- und Ausbildungsmaterial sind für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant

-das Projekt trägt zur Entwicklung von erfolgreichen Integrationsstrategien bei

-das Projekt trägt zu einem stärkeren Zusammenhalt der Gesellschaft bei

3. Bitte bewerten Sie den MMEHR MOOC in Bezug auf

(Skala 1: Gering, 2:Mittelmäßig, 3:Gut, 4:Ausgezeichnet)

die Qualität des Inhalts

-Nützlichkeit

Lernumgebung (Plattform)/Erfahrungen des Nutzers

-entsprechend der Bedarfsanalyse (Arbeitsmarkt, Arbeitsumfeld, Gesellschaft)

4. Hat der MMEHR MOOC Ihre ursprünglichen Erwartungen erfüllt? Bitte erläutern Sie dies:

(kurze Antwort)

5. Haben Sie irgendwelche Kommentare oder Bemerkungen?



3. Bewertung der praktischen Fertigkeiten (vor und nach dem Pilotversuch)

1. Bitte lesen Sie die folgenden Fähigkeiten sorgfältig durch und kreuzen Sie den Grad Ihrer Leistung oder Ihres Besitzes in jedem Zeitrahmen an

(Skala 1: Gering, 2: Mittelmäßig, 3:Gut, 4:Ausgezeichnet)

Vor der Teilnahme am MMEHR-Unterricht

Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich Softwareanwendungen

4.0 Fähigkeiten in einem multikulturellen Umfeld

Interkulturelle Kommunikation und psychologische Fähigkeiten

-psychologische und Diversity-Management-Fähigkeiten

Multikulturelle Teamführung und Anerkennungsfähigkeiten usw.

Nach Abschluss des MMEHR-Unterrichts

Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich Softwareanwendungen

4.0 Fähigkeiten in einem multikulturellen Umfeld

Interkulturelle Kommunikation und psychologische Fähigkeiten

-psychologische und Diversity-Management-Fähigkeiten

Multikulturelle Teamführung und Anerkennungsfähigkeiten usw.

