

HANDBUCH FÜR DEN WORKPLACE TUTOR - LERNPROZESSBEGLEITER

Erasmus + KA2 Project 2015-1-DE02-KA202-002556



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



Veröffentlicht unter folgender Lizenz: Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Die Creative-Commons-Lizenz erstreckt sich auf das Textmaterial.

Bilder sind ausgenommen von der Bearbeitung und Vervielfältigung.

Titel des Dokuments: Handbuch Workplace Tutor

Version des Dokuments: 13. Dezember 2017, v1.2

Entwickelt von: ISQ, in Zusammenarbeit mit
„Level up! Europe for Workplace Tutor“ Projektkonsortium

Projektabkürzung: Level up!

Nummer des Projekts: 2015-1-DE02-KA202-002556

Cover picture: skynesher / istockphoto.com

Projektkonsortium:



Dieses Projekt wurde finanziert mit Unterstützung der Europäischen Kommission.

Diese Veröffentlichung gibt nur die Sichtweise des Autors wieder, und die Kommission haftet nicht für die Verwendung hierin enthaltener Informationen.

Inhaltsverzeichnis

1. Das Ziel des Handbuchs	4
2. Workplace Tutor in Europa.	5
Anforderungsprofil.	5
Tätigkeitsbereiche	6
Qualifikationsanforderungen	6
Kurzbeschreibung des EQR und des NQR	6
3. Kompetenzprofil eines europäischen Workplace Tutors	9
4. Unterstützende Ressourcen	17
Analyse der Bedarfe der Fortzubildenden und der Organisationen	18
Lernansätze	18
Unterstützende Übungen	20
Planung und Vorbereitung der Fortbildungsmaßnahmen	23
Herangehensweise ans Lernen	23
Unterstützende Übungen	26
Umsetzung der Trainingsmaßnahmen und Lernprozessbegleitung	33
.	33
Unterstützende Übungen	36
Bewertung und Qualitätssicherung	38
Herangehensweise ans Lernen.	38
Unterstützende Übungen	42
Digitalkompetenzen	47
Herangehensweise ans Lernen	47
Unterstützende Übungen	53
Transversale Kompetenzen	58
Herangehensweise ans Lernen.	58
Unterstützende Übungen	60
5. Projektrahmen	64
6. Literaturverzeichnis	65

1. Das Ziel des Handbuchs

Das vorliegende Handbuch richtet sich an erfahrene innerbetriebliche Trainer und möchte diesen Mittel zur Begleitung, Implementierung und Bewertung von Lernprozessen am Arbeitsplatz herum zur Verfügung stellen, um individuellen und organisatorischen Fortbildungsanforderungen gerecht zu werden. Im Gegensatz zu vielen Tutoren und Trainern widmen sich die Workplace Tutoren fortbildungsrelevanten Aufgaben oft nebenberuflich. Auch werden Trainingsprogramme entwickelt, um eine Professionalisierung der getätigten Arbeit zu gewährleisten. Dieses Handbuch möchte den Workplace Tutoren praktische und einfach zugängliche Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit anbieten, indem es eine angemessene Mischung aus praxisorientierten und theoretischen Vorschlägen für die während der Arbeitsprozesse anzuwendenden Methoden und Verfahren bietet. Es behandelt sowohl besondere innovative Instrumente, Methoden und neue Herangehensweisen ans Lernen, wie z. B. problemorientiertes Lernen und Microlearning, gibt für jeden Trainingszusammenhang Beispiele aus der Praxis und nennt die hierfür nötigen Mittel. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz unterliegt, wie viele andere Bildungs- und Trainingsaufgaben und -berufe auch, der Veränderung und einem zunehmenden Wunsch nach Professionalisierung dieser wichtigen Aufgabe. Als Reaktion auf diese Bedürfnisse und aufbauend auf bestehenden Profilen, wie z. B. dem Workplace Tutor, verdient der Arbeitsplatz besondere Aufmerksamkeit als Ort des Lernens, wie auch die Tatsache, dass Erwachsene und junge Menschen auf unterschiedliche Weise lernen.

Dieses Handbuch richtet sich vor allem an betriebliche Trainer, Workplace Tutoren, Lernbeauftragte und sonstige Mitarbeiter im Unternehmen, die an formellen und auch nicht-formellen Fortbildungsprozessen in den Organisationen beteiligt sind, und/oder an erfahrene Trainer, die an beständigem Üben und auch an der eigenen Fortbildung interessiert sind.

Die Forschung in diesem Bereich hat gezeigt, dass es viele Trainer mit hervorragenden Trainingsqualifikationen gibt, die aber ständig nach neuen Herangehensweisen, Methoden und Materialien suchen. Dieses Handbuch hat diese Zielgruppe im Blick, also Trainer, denen die Thematik nicht ganz neu ist und die bereits über einige Qualifikationen oder Erfahrungen verfügen, jedoch gerne neue Erkenntnisse gewinnen und neue Methoden kennenlernen möchten.

2. Workplace Tutor in Europa

Eine aktuelle Untersuchung des Cedefop TT Netzwerk¹ hat ergeben, dass die Verantwortung, die an die Trainer delegiert wird, zunimmt und sich an gehobeneren Qualitätsniveaus orientiert. Diese neuen Verantwortungsbereiche umfassen die Analyse der Fortbildungsbedarfe, Begleitung und Beratung, Qualitätssicherung und Netzworfbildung mit einem breiten Spektrum an privaten und öffentlichen Institutionen. Der Workplace Tutor ist eine unternehmensinterne Person, die an vorderster Front gegenwärtiger Initiativen steht, deren Ziel es ist, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu verbessern. Neben weiteren Verantwortungsbereichen obliegt dieser Fachkraft die Schulung, Anleitung, Aufsicht und Bewertung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, auf Grundlage der eigenen technischen Kenntnisse. Zusätzlich analysiert er oder sie die Lernbedarfe und die sich im Arbeitsbereich bietenden Möglichkeiten, initiiert und entwickelt Fortbildungsprogramme und ist befugt, Trainingszertifikate auszustellen, die innerhalb des Unternehmens und/oder der jeweiligen Branche allgemein anerkannt sind.

Das Kompetenzspektrum eines europäischen Workplace Tutors umfasst alle Kriterien, die für qualitativ hochwertige unternehmensinterne Trainingspositionen in den verschiedenen an dem Projekt beteiligten Ländern erforderlich sind (einschließlich der Analyse der Fortbildungsbedarfe der Mitarbeiter und der Unternehmen, der Konzeption, der Planung und der Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen, als auch der Begleitung der Lernprozesse, der Bewertung der Entwicklung von Kompetenzen sowie der Beurteilung der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen). Die wesentlichen Charakteristika und Kompetenzen eines solchen Tutors werden nachfolgend beschrieben.

Profil

Der europäische Workplace Tutor ist die Fachkraft mit einer besonderen Biographie und Qualifikation. Das Profil beinhaltet folgende Verantwortungsbereiche:

- unabhängige Planung, Umsetzung und Bewertung innerbetrieblicher Bildungsprozesse, sowohl bei der Erst- als auch bei der Weiterbildung;
- Unterstützung betrieblicher Lernprozesse;
- Beratung der Lernenden bei der Aus- und Fortbildung.

¹ Das TTnet ist ein europaweites Forum für Berufstätige und Gesetzgeber, in dem es um die Entwicklung der Fortbildungsmaßnahmen von Berufsausbildern und Trainern geht, wie auch um deren berufliche Entwicklung.

Tätigkeitsbereiche

Im Wesentlichen ist der europäische Workplace Tutor in der Lage zur:

- Planung, Umsetzung und Steigerung der Qualität der Aus- und Weiterbildung im Betrieb sowie der Weiterentwicklung des Personals innerhalb seines/ihres Unternehmens und dies in wirtschaftlicher Weise und gemäß den Bedarfen;
- Bewertung der Qualifizierungsanforderungen sowohl der Firma/Institution als auch der individuellen Mitarbeiter und, auf dieser Grundlage, Entwicklung von Fortbildungsangeboten, die abgestimmt sind auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe;
- Beratung seiner/ihrer Firma/Institution in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen und die erforderlichen Veränderungen in der Organisationsstruktur bei der Umsetzung dieser Qualifizierungsangebote;
- Unterstützung der Entwicklung beruflicher, sozialer und methodischer Kompetenzen innerhalb des Unternehmens/der Institution; Entwicklung und Umsetzung von Personalfortbildungsprojekten; Fähigkeit zur Beschreibung und Einleitung der erforderlichen Schritte zur Veränderung innerhalb des Unternehmens/der Institution;
- Entwicklung besonderer Weiterbildungsangebote für Zielgruppen, die zusätzlicher psychologischer, pädagogischer und/oder kultureller Unterstützung bedürfen;
- Verwaltung und Steuerung der oben genannten Tätigkeitsbereiche, einschließlich der Überprüfung der strategischen Anstrengungen von Gruppen und der Bildung von Synergien von Wissen in verschiedenen einschlägigen Bereichen.

Qualifikationsanforderungen

Kurzbeschreibung des EQR (engl. EQF) und des NQR (engl. NQF)

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der im Jahr 2008 eingeführt wurde, stellt ein gemeinsames europäisches Referenzsystem dar, das die Qualifikationssysteme und Qualifikationsrahmen (NQR) verschiedener Länder miteinander verbindet. In der Praxis funktioniert dies als eine Art Übersetzungsmechanismus, der Qualifikationen besser verständlich macht. Der EQR ist ein Instrument zur Förderung lebenslangen Lernens und umfasst Allgemein- und Erwachsenenbildung, berufliche Aus- und Fortbildung und auch Hochschulbildung. Er ist aufgebaut aus acht Qualifikationsebenen; jede Ebene wird mithilfe einer Reihe von Merkmalen beschrieben, die die Lernergebnisanzeigen, die für die Qualifikationen auf dem jeweiligen Niveau in jedem Qualifikationssystem wichtig sind.

Diese acht Ebenen umfassen das gesamte Spektrum an Qualifikationen, angefangen mit denen am Ende der Schulpflicht, bis hin zu denjenigen, die im Rahmen der höchsten akademischen und auch beruflichen Aus- und Fortbildung erworben werden können. Diese werden als Kennwerte der erwarteten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen für die jeweiligen Qualifikationsniveaus beschrieben.

Als Aussage darüber, was ein Lernender weiß, versteht und zu tun in der Lage ist, werden die Lernergebnisse auf allen Qualifikationsniveaus mit den Begriffen „Wissen“, „Fertigkeiten“ und „Kompetenzen“ definiert. Sie beziehen sich auf Qualifikationen auf dem jeweiligen Niveau in jedem Qualifikationssystem und werden in folgender Tabelle erklärt:

Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen
In Bezug auf den EQR wird das Wissen als theoretisch und/oder faktisch beschrieben.	In Bezug auf den EQR werden die Fertigkeiten wie folgt beschrieben: kognitiv (einschließlich der Verwendung von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (einschließlich Handfertigkeit und der Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Geräten).	In Bezug auf den EQR werden die Kompetenzen -mit den Begriffen „Verantwortung“ und „Selbstständigkeit“ beschrieben.

Aufgrund des Kompetenzprofils und der mit dieser Qualifikation verbundenen Lernergebnisse, der Komplexität, des Umfangs und des Niveaus des Lernens, die von den Lernenden erwartet werden, wird das Kompetenzprofil des europäischen Workplace Tutors auf die Ebene 5² des Europäischen Qualifikationsrahmens ausgerichtet, die aber dennoch, abhängig von den Bedürfnissen eines jeden Landes, eine Weiterentwicklung auf ein höheres Qualifikationsniveau ermöglicht:

EQR-Niveau	Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen
5	umfassendes, spezialisiertes, faktenbasiertes und theoretisches Wissen innerhalb eines Arbeits- oder Studiengabiets und ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens	ein umfassender Bereich an kognitiven und praktischen Fertigkeiten, erforderlich für die Ausarbeitung kreativer Lösungen für abstrakte Probleme	Ausübung von Management- und Aufsichtsfunktionen in Zusammenhang mit der Arbeit oder dem Studium, bei denen nicht vorhersehbare Veränderungen auftreten; Überprüfung und Fortentwicklung der eigenen Leistungen und der von anderen

Die Bestimmung eines EQR-5-Niveaus für das Kompetenzprofil eines europäischen Workplace Tutors ermöglicht es Partnern, die Entsprechungen zwischen den europäischen Qualifikationsniveaus und deren Nationalen Qualifizierungsrahmen (NQR) zu bestimmen:

EQR-Niveau	DE NQR	PT NQR	ES NQR	FI NQR	HU NQR	IE NQR
5	5	5	5	5	5	6

² Die Entwicklung von Profilen für das Niveau 5 kann in vielen Ländern eine Herausforderung sein, da diese die Berufsausbildung und die höhere Bildung (an Hochschulen etc.) miteinander verbinden sollen.

Durch die Bildung von Entsprechungen zwischen den NQR der Partnerländer und dem EQR werden die erzielten Ergebnisse innerhalb Europas besser verständlich, und dies ermöglicht den Lernenden die Mobilität innerhalb des Landes oder zwischen verschiedenen Ländern; es erleichtert lebenslanges Lernen und trägt zu einer besseren Anerkennung der Trainingsergebnisse bei.

Neben dem oben Ausgeführten kann es sein, dass weitere Anforderungen erforderlich werden, entsprechend den Vorgaben eines jeden Landes:

	DE	PT	ES	FI	HU	IE
Workplace Tutor in Europa Eingangsvoraussetzungen	Eignungstest für qualifizierte Mitarbeiter und Trainer	3 Jahre Arbeits- erfahrung in der Durch- führung von Fortbildungen oder damit verbundenen Tätigkeiten	--	--	--	--

3. Kompetenzprofil eines europäischen Workplace Tutors

Das Qualifikationsprofil wurde im Rahmen des EWT-Projekts, dem Vorläufer des Level-up-Projekts, entwickelt und umfasst die Qualifikationsinhalte für Trainer als auch die in den Unternehmen und Organisationen ermittelten Trainingsbedarfe in sämtlichen nachfolgend genannten Ländern: Finnland, Niederlande, Deutschland, Ungarn, Rumänien, Spanien und Portugal.

Einheit 1: Analyse der Qualifikationsbedarfe von Lernenden

Aufgabe 1.1 Er/Sie ist in der Lage, grundlegende Informationen über die Lernenden zu sammeln und zu analysieren, die Bedarfe der Lernenden zu identifizieren und zu diskutieren und gemeinsam Lernziele festzulegen.		
Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verständnis für die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe ▪ Bewertung der Bedürfnisse und des Potenzials der einzelnen Lernenden im Zusammenhang mit der Arbeit und der Berufsausbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des Ist-Zustands beim Lernenden, seines Lernstils und der Entwicklungsbedürfnisse ▪ Identifikation der Fortbildungsbedarfe und -potentiale verschiedener Individuen ▪ Identifikation möglicher Lernschwierigkeiten/Lernbarrieren von Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortgeschrittene Kenntnisse der unterschiedlichen Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen (spezielle psychologische, pädagogische, kulturelle Unterstützung), sozio-ökonomischer Zusammenhänge und deren Einfluss auf das Lernen ▪ Fortgeschrittene Kenntnisse von Interview- und Befragungstechniken zur Bewertung von Lernenden/Lernbedarfen
Aufgabe 1.2 Er/Sie ist in der Lage, das Lernumfeld zu analysieren		
Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ wo möglich, Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (z. B. Berufsschule, Universität usw.) ▪ Wahrung der Balance zwischen den Interessen der Lernenden, der Unternehmen und gegebenenfalls der Schule/Universität 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung der Ziele, Strategien, Arbeitsprozesse und -methoden sowie der Rahmenbedingungen des Betriebs bei der Beratung von Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ umfangreiches Faktenwissen über das System der beruflichen Ausbildung (Lehrplan, Berufsprofile, rechtliche Aspekte) ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Kompetenzanforderungen bestimmter Berufe, Funktionen und Aufgaben in diesem Bereich ▪ fortgeschrittenes Faktenwissen der Rechte und Pflichten bzgl. Lernen am Arbeitsplatz (einschließlich der rechtlichen Rahmen von Praktika, Berufsausbildungen usw.) ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Fortbildungs- und Lernmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation (z. B. Fortbildungskooperationen)

Aufgabe 1.3 Er/Sie ist in der Lage, Lernende zu begleiten und zu beraten (bei der Planung ihrer Laufbahn) und individuelles Lernverhalten sowie Lernbarrieren und -hemmnisse zu identifizieren.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalisierung der Lernprozesse unter Berücksichtigung von ▪ möglichen Lernschwierigkeiten als auch verschiedenen kulturellen und sozialen Hintergründen ▪ Gewährung von Hilfestellung und Beratung Einzelner unter Berücksichtigung der Möglichkeiten innerhalb und außerhalb des Unternehmens ▪ Anwendung sozialer, kommunikativer und interkultureller Kompetenzen, um angemessen auf die Lernenden eingehen zu können 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikation der eigenen Lernstile und der von anderen ▪ Angebot von zielgruppenspezifischen Hilfestellungen, Orientierung und Unterstützung für einzelne Lernende ▪ Aufstellung und Verwendung eines PEP (Persönlicher Entwicklungsplan) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Erstellung eines Curriculums/ Lehrplans ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen (besondere psychologische, pädagogische, kulturelle Unterstützung), sozio-ökonomischer Zusammenhänge und deren Einfluss auf das Lernen ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen beruflichen Kompetenzen im Bereich der eigenen Spezialisierung ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der existierenden Quellen für Materialien und für Kurse zum Selbststudium bzw. für Auffrischkurse (lebenslanges Lernen) ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der verschiedenen Möglichkeiten, individuelle Lernverhaltensweisen, Barrieren und Hürden zu erkennen (Tests, Befragung, Beobachtungen)

Einheit 2: Analyse der Bedürfnisse der Organisation und Schaffung von Fortbildungsmöglichkeiten

Aufgabe 2.1 Er/Sie ist in der Lage zur Analyse der Situation des Arbeitsplatzes/Arbeitsmarktes im eigenen Bereich/Berufsfeld, der Situation seines/ihrer Unternehmens in Bezug auf geforderte Kompetenzen.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse (sich verändernder) Arbeitsprozesse und der daraus entstehenden Kompetenzanforderungen ▪ Bewertung der beruflichen Bildungssituation in diesem Bereich (Trends, neue Entwicklungen usw.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ umfassendes Wissen über die auf dem (sich verändernden) Arbeitsmarkt nötigen beruflichen Kompetenzen ▪ fortgeschrittenes Wissen über das eigene Unternehmen und/ oder die Abteilung und deren Bedürfnisse in Bezug auf Kompetenzen/ Fortbildung ▪ fortgeschrittene Kenntnisse über Kompetenzanforderungen von bestimmten Berufen, Stellen und Aufgaben in seinem Bereich

Aufgabe 2.2 Er/Sie ist in der Lage, sein/ihr Unternehmen zu beraten in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen und die erforderlichen organisatorischen Veränderungen zur Durchführung der Qualifizierungsangebote und zur Unterstützung des Aufbaus themenspezifischer, sozialer und methodologischer Kompetenzen innerhalb des Unternehmens in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung der Entwicklung beruflicher, sozialer und methodischer Kompetenzen innerhalb des Unternehmens/der Institution ▪ Planung und Umsetzung von Projekten zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter sowie Formulierung und Initiierung der erforderlichen Veränderungsprozesse innerhalb des Unternehmens/der Institution ▪ Entwurf und Umsetzung angemessener Projekte für Mitarbeiterentwicklung, ggf. auch in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung des Unternehmens ▪ Anwendung entsprechender Techniken bei der Verhandlung über die erforderlichen zeitlichen und finanziellen Mittel zur Umsetzung der Bildungsangebote ▪ Auftreten als Ansprechpartner für Bildung im Unternehmen durch Eigeninitiative und Selbststeuerung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung seines/ihrer Unternehmens/Institution in Bezug auf die Qualifizierungsbedürfnisse und erforderlichen organisatorischen Veränderungen zur Umsetzung von Qualifizierungsangeboten ▪ Entwurf von Bildungsaktivitäten zu den entsprechenden Bildungszielen ▪ Entwicklung eines angemessenen Lernumfeldes am Arbeitsplatz (z. B. Lerninseln) ▪ Herstellung des Gleichgewichts zwischen den Bildungsbedürfnissen und den von den Unternehmen angebotenen Möglichkeiten ▪ Berechnung, Beschaffung und Verwaltung der für die Bildungsmaßnahmen erforderlichen Finanzen ▪ schriftliche Niederlegung von Finanzierungsplänen aufgrund der geplanten Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den geeigneten internen und externen Schnittstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ umfassende Kenntnisse der Möglichkeiten, finanzielle Förderungen zu erhalten oder sonstige Unterstützung für Bildungsmaßnahmen; Auffrischen der eigenen diesbezüglichen Kenntnisse ▪ theoretische Kenntnisse der Eigenschaften und Ziele verschiedener Bildungsaktivitäten, etwa der Bildungsmöglichkeiten in Netzwerken, Lerninseln ▪ Faktenwissen über die Ansprüche auf und Verpflichtungen zur Bildung am Arbeitsplatz (einschließlich der rechtlichen Rahmenbedingungen von Praktika, Ausbildungen usw.) ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der organisatorischen Abläufe und der Entscheidungsfindungsprozesse des eigenen Unternehmens ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der offiziellen und inoffiziellen Struktur im Unternehmen

Einheit 3: Planung und Vorbereitung von Trainingsmaßnahmen (laufender Fortbildungsprogramme oder besonderer Maßnahmen) in wirtschaftlich sinnvoller Weise und entsprechend den Anforderungen / Rahmenbedingungen des Unternehmens und des Lernenden

<p>Aufgabe 3.1 Er/Sie ist in der Lage, Aufgabenzuteilungen, Fortbildungsschritte und Vereinbarungen unter Berücksichtigung von (vorher festgelegten) Anforderungen auszuwählen und zu planen, angemessene Fortbildungswege und Vereinbarungen zu entwerfen und zu verhandeln, passende Lerngruppen zusammenzustellen und die Weiterentwicklung der Fortbildungsmaßnahmen der Maßnahmepläne und -kriterien zu planen.</p>		
Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl, Organisation und Formulierung von Lernaufgaben und Weitergabe an den Lernenden zur unabhängigen Planung und Durchführung ▪ Entscheidungen in Bezug auf Fortbildungsangebote und die Durchführung von Vorgabegesprächen ▪ Bewusstsein für die Bedeutung der sozialen/persönlichen Entwicklung und Ermutigung dazu (einschließlich der Aspekte demokratischer/bürgerlicher Bildung, des kritischen Denkens), insbesondere im Umgang mit jungen Arbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung eines Fortbildungs-/Arbeitsplans aufgrund der ermittelten Fortbildungsbedürfnisse ▪ Personalisierung von Fortbildungsprozessen entsprechend den besonderen Bedürfnissen des Lernenden ▪ Aufstellen eindeutiger Fortbildungsziele und deren effektive Kommunikation, unter Berücksichtigung der Ansichten der Fortzubildenden ▪ Planung von Lernaktivitäten unter Anpassung an die Vorgaben ▪ Identifikation derjenigen Fortbildungsziele, die durch die jeweilige Lernmethode erreicht werden können (einschließlich des Einsatzes von E-Learning) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faktenwissen des Ausbildungssystems (Lehrplan, Berufsprofile, rechtliche Aspekte) ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Anforderungen bestimmter Berufe, Funktionen und Aufgaben in seinem Bereich ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Struktur des Unternehmens und der Arbeitsplätze (einschließlich deren Anforderungen) ▪ spezielle Kenntnisse im Bereich der Kostenkalkulation von Lernaktivitäten/Lerngestaltung ▪ theoretische Kenntnisse der Eigenschaften und der Ziele von Lernaktivitäten
<p>Aufgabe 3.2 Er/Sie ist in der Lage, die problemlose Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen durch Bereitstellung der erforderlichen Räumlichkeiten, der Zeitrahmen, des Personals und Materialien/Ausrüstung zu gewährleisten</p>		
Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verständnis für die Möglichkeiten und Herausforderungen des Arbeitsplatzes als Lernumgebung ▪ Koordinierung der Fortbildungsmaßnahme mit den passenden Kollegen, Abteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung des Arbeitsplatzes als Lernumgebung ▪ Berechnung der Kosten für Fortbildungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fortgeschrittene Kenntnisse von Quellen für Fortbildungsmaterialien und Kurse zum Selbststudium/zur Auffrischung ▪ + spezielle Kenntnisse der Kostenkalkulation von Lernaktivitäten/Lernarrangements ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Unternehmensstruktur und der relevanten Kompetenzen

Einheit 4: Umsetzung von Trainingsmaßnahmen und Lernprozessbegleitung

Aufgabe 4.1 Er/Sie ist in der Lage, Lernprozesse und Lerngruppen einzurichten, zu moderieren und zu unterstützen, Prozesse für individuelles und gemeinschaftliches Lernen zu entwerfen, Arbeitsprozesse in seinem/ihrer Bereich zu beobachten und zu begleiten vor dem Hintergrund der Identifikation von Problemen und Unterstützungsbedarfen.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewusstsein für verschiedene Lernformen, kulturelle und soziale Hintergründe ▪ Interaktion und Leitung von heterogenen Gruppen, Förderung eines fairen und gleichberechtigten Dialogs in den Lerngruppen ▪ Information über Lernfortschritte gegenüber den relevanten Stellen (innerhalb des Unternehmens, an Berufsschulen usw.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführung aussagekräftiger Aufgaben unter echten Arbeitsbedingungen zur Erreichung von Lernergebnissen ▪ Verwendung von Lernumgebungen am Arbeitsplatz ▪ Dokumentation von Lernprozessen entsprechend den Anforderungen ▪ Einhaltung der Bestimmungen (Dokumentation, Anweisungen, Arbeitszeit usw.) ▪ Vorbereitung der Lernmaterialien, Unterweisung der Fortzubildenden in deren Verwendung ▪ Zusammenarbeit mit den geeigneten Bildungseinrichtungen (Schulen, Universitäten), wenn möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ umfassende Kenntnisse des technischen/themenspezifischen Know-how in seinem/ihrer Bereich ▪ fortgeschrittene theoretische Kenntnisse der Lerntheorien ▪ theoretische und praktische Kenntnisse verschiedener didaktischer Methoden und deren Vor- und Nachteilen ▪ theoretische, fortgeschrittene Kenntnisse der Prinzipien der Lernbegleitung ▪ umfassende theoretische Kenntnisse, wie Arbeit Lernprozesse auslöst ▪ umfassende Kenntnisse der Strategien zur Schaffung positiver Lernerfahrungen ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Entwicklung von Lernverfahren für Einzelne und Gruppen, der Gruppendynamik und der Einflussnahme darauf ▪ umfassende Kenntnisse der ggf. erforderlichen Dokumentationen ▪ fortgeschrittenes Faktenwissen über die Bestimmungen hinsichtlich Praktika/ Berufsausbildungen

Aufgabe 4.2 Er/Sie ist in der Lage, mit Konflikten umzugehen und angemessen darauf zu reagieren.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikation von und Reaktion auf Probleme/kritische Situationen ▪ Umsetzung guter sozialer, kommunikativer und interkultureller Kompetenzen bei der Interaktion mit den Lernenden auf sämtlichen Ebenen, Fördern von Motivation ▪ Umsetzung eines angemessenen Konfliktmanagements und Mediation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Annahme und Weitergabe von Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fortgeschrittene Kenntnisse über Moderationstechniken

Aufgabe 4.3 Er/Sie ist in der Lage, den Fortzubildenden zu beobachten (bei der Arbeit, beim Lernen, wie auch im sozialen Verhalten) und die jeweiligen Fortzubildenden kennenzulernen (deren Motivation, Fähigkeiten und Kompetenzen, Hintergrund) und, falls erforderlich, den Fortzubildenden mit dem Arbeitsplatz vertraut zu machen.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anpassung an das Niveau des Lernenden ▪ Funktion als Bindeglied zwischen den Praktikanten/Auszubildenden und den Mitarbeitern/dem Management 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendung verschiedener Lern-/Fortbildungs-/Coaching-Methoden gemäß den Anforderungen der jeweiligen Situation und der Lernenden und Anpassung an jeweilige Änderungen ▪ Einhaltung der Bestimmungen (Dokumentation, Begleitung, Arbeitszeit usw.) ▪ Annahme und Weitergabe von Feedback ▪ Beratung von Fortzubildenden, insbesondere vorübergehende Mitarbeiter, in Bezug auf die Karriere/weitere Schulungsmöglichkeiten ▪ Angebot von Hilfestellungen und Unterstützung innerhalb des Arbeitsprozesses 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fortgeschrittenes theoretisches Wissen über die Prinzipien der Lernbegleitung ▪ umfassendes Wissen zu Strategien zur Schaffung positiver Lernerfahrungen ▪ fortgeschrittenes Wissen über verschiedene Wege zur Erkennung individueller Lernverhaltensweisen, Barrieren und Hindernissen (z. B. durch Überprüfung, Interviews oder Beobachtung)

Einheit 5: Bewertung und Dokumentation der Lernprozesse Einzelner

Aufgabe 5.1 Er/Sie ist in der Lage, die Bewertung zu organisieren und angemessene Tools zur Bewertung zu entwickeln, die Lernenden angemessen auf die Bewertung vorbereiten und eine Einschätzung der Lernfortschritte unter Verwendung verschiedener Methoden und Indikatoren zu geben, wobei die Bewertungssituationen in enger Verbindung mit der praktischen Arbeit stehen.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lernfortschritte, der Lernergebnisse und der Bedarfe an weiteren Fortbildungen in Bezug auf die Lernziele ▪ Anwendung angemessener Methoden zur Bewertung/Einschätzung bei der Beurteilung beruflicher Fähigkeiten und des Know-hows ▪ Ausarbeitung angemessener Beurteilungs- und Bewertungswerkzeuge und -techniken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwendung von Beobachtungstechniken ▪ Annahme und Weitergabe von (sofortigem) Feedback in geeigneten Situationen ▪ Identifikation der Bedarfe für weitere Fortbildungen und entsprechende Beratung der Lernenden ▪ Austausch mit Mitarbeitern in Bezug auf die Lernfortschritte der Lernenden ▪ Erzeugung/Auswahl echter/realistischer Bewertungsaufgaben (z. B. tatsächliche Bestellungen) und Erarbeitung des Katalogs zu bewertender Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Bewertungsmethoden und -instrumente sowie deren Vor- und Nachteilen ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der Bewertungskriterien (Beschäftigungs-/Berufsprofile) ▪ Faktenwissen über Prüfungs- und Bewertungsstandards im jeweiligen Berufsbereich ▪ Faktenwissen über anwendbare Bestimmungen und der für förmliche Verfahren erforderlichen Dokumentation

Aufgabe 5.2 Er/Sie ist in der Lage, (vorläufige und endgültige) Bewertungsgespräche/Bestätigungsinterviews durchzuführen, die Lernenden bei der Überprüfung und Bewertung ihrer Fortschritte, Stärken, Schwächen und Lernbedürfnisse zu unterstützen, einschließlich der Dokumentation der Fortschritte.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> Reflexion über die eigenen Sichtweisen und Ermutigung an die Lernenden, über ihre eigenen Fortschritte zu reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> Einsatz von Bestätigungsinterviews und -gesprächen Ermutigung und Anleitung der Fortzubildenden in Bezug auf Selbstbewertung 	<ul style="list-style-type: none"> umfassende Kenntnisse der Vorteile der Selbstbewertung

Aufgabe 5.3 Er/Sie ist in der Lage, die Fortbildungsaktivitäten, den Fortschritt und die Ergebnisse zu dokumentieren.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> Nachdenken über den Lernfortschritt und Lernergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> fortwährende Dokumentation der Lernprozesse, Anleitung der Lernenden zur Eigendokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> Faktenwissen der anzuwendenden Bestimmungen und der erforderlichen Dokumentation für formalisierte Verfahren

Einheit 6: Qualitätssicherung und -steigerung – Bewertung von Trainingsmaßnahmen (vorübergehend und abschliessend)

Aufgabe 6.1 Er/Sie ist in der Lage, die Qualität sicherzustellen und fortwährend zu verbessern durch das Messen und die Bewertung der Fortbildungsangebote, der Methoden und der eigenen Einstellungen, die Überwachung von Veränderungen im Einsatzbereich und die Aktualisierung der eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten, ferner zu reflektieren und Feedback über die eigene Arbeit zu erhalten sowie Fortschritte zu erkennen und neue Ziele zu setzen.

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit zum Nachdenken über die Herangehensweise an die Weiterbildung /Fortbildung/ Schulung Festlegung und Verfolgung eigener Lernziele, einschließlich der Fähigkeit zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen Selbstreflexion und Selbstbewertung Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen bei Lernprozessen Bewertung und ggf. Anpassung des eigenen Verhaltens und der Einstellungen zur Unterstützung der Lernenden Entwicklung und Verbesserung der eigenen Arbeitsgruppen durch Eigeninitiative und Anleitung 	<ul style="list-style-type: none"> Verwendung von SWOT-Analysen Einsatz von Bewertungstools und -techniken Interpretation und Übertragung der Bewertungsergebnisse (Identifikation der Ursachen von Problemen/Erfolgen) 	<ul style="list-style-type: none"> umfassende theoretische Kenntnisse der Bewertungsmethoden und -werkzeuge (formativ and summativ) umfassende theoretische Kenntnisse der Methoden in zur Bewertung von Lernprozessen

Aufgabe 6.2 Er/Sie ist in der Lage zur Analyse der Einflüsse von Fortbildungen unter Berücksichtigung der Bedarfsanalyse und der Planung, zur Anpassung der Fortbildungsstruktur, zur Korrektur von Lernzielen für den Einzelnen und die Institution, falls nötig, und zur Aktualisierung, Sicherung und Weitergabe von allgemein bedeutsamem Wissen, zur Entwicklung von beruflichen, sozialen und methodischen Kompetenzen innerhalb des Unternehmens/der Institution

Kompetenz	Fertigkeiten	Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ wirksame Zusammenarbeit mit anderen wichtigen Abteilungen und Kollegen, wie z. B. dem Management, der Personalabteilung, dem Betriebsrat) ▪ Weitergabe der erlangten Informationen an die entsprechenden Zielgruppen ▪ Bereitschaft zur Aktualisierung der Kompetenzen durch Information, selbstständige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorbereitung und Entwicklung von bedürfnisgerechten Bewertungs-Tools (Fragebogen, Fallstudien usw.) ▪ Erforschung der Möglichkeiten zur Verbesserung und zur fortwährenden Aktualisierung der Fertigkeiten/Kenntnisse ▪ Identifikation von Faktoren und Elementen, die das Lernen am Arbeitsplatz begünstigen/behindern ▪ Auslegung und Weiterleitung der Bewertungsergebnisse (Identifikation der Ursachen für Probleme/Erfolge) ▪ Anpassung der Angebote an die Ergebnisse der Bewertung ▪ + wirksame Weiterleitung der Fortbildungs- und Untersuchungsergebnisse, Schwierigkeiten an die entsprechenden Stellen (z. B. dem Management, der Personalabteilung, dem Betriebsrat) ▪ Erstellung von Bewertungsberichten und deren angemessene Verbreitung ▪ Erstellung, Verbesserung und Bewertung der Lernumgebungen innerhalb des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ umfassendes theoretisches Wissen über Bewertungsmethoden und -tools (formativ und summativ) ▪ umfassende Kenntnis der Forschungsmethoden und Quellen zur Aktualisierung des Wissens ▪ umfassende Kenntnis der Entscheidungsursachen und -prozesse zur Umsetzung von Veränderungen ▪ fortgeschrittene Kenntnisse über externe Einflüsse auf die Fortbildungsqualität (z. B. Unternehmenskultur) ▪ fortgeschrittene Kenntnisse der das Lernen am Arbeitsplatz begünstigenden Faktoren ▪ umfassende Kenntnisse der offiziellen und nicht-offiziellen Unternehmensstruktur

4. Unterstützende Ressourcen

Unabhängig davon, ob Sie einen Fortbildungskurs für einen Einzelnen oder für 20 Personen auslegen, werden Sie die gleichen fünf Entwicklungsschritte durchlaufen:

- Bedarfsanalyse;
- Entwicklung des Kurses;
- Festlegung der Unterrichtseinheiten;
- Halten des Kurses;
- Bewertung des Kurses.

Diese fünf Entwicklungsschritte wurden umfassend behandelt während des in Irland durchgeführten Fortbildungskurses und befinden sich ebenfalls in dem für dieses Projekt geschaffenen Online Moodle-Kurs. Sie basieren auf dem Buch »The Workplace Tutor – Professional Training in the Modern Workplace«. In diesem Kapitel werden verschiedene innovative Lernansätze, Methoden und Übungen vorgestellt, die von unternehmensinternen Trainern und Ausbildern im Allgemeinen als Hilfsmittel eingesetzt werden können.

‘Aus der Perspektive der Organisationsentwicklung bietet der sichere Umgang mit modernen Herangehensweisen an das Lernen und der Didaktik den Trainern die Möglichkeit, die Rolle von ‘Veränderungsschrittgebern’ im Rahmen der Innovationsprozesses des Unternehmens zu übernehmen. All dies weist auf den entscheidenden Bedarf an fortwährender Fortbildung hin und überträgt den Trainern die fraglichen Kompetenzen, um die konkreten Herausforderungen zu meistern und die Anforderungen des Unternehmens, der Industrie und der Arbeitsmärkte vor Ort zu erfüllen. Heutzutage haben Trainer eine zunehmend Funktionen der Anleitung, der Unterstützung und der Beratung. Vor diesem Hintergrund erscheint es alarmierend, dass nur wenige Trainer über pädagogische Kenntnisse zur Planung alternativer Herangehensweisen ans Lernen verfügen und pädagogische Mittel zur Unterstützung der Lernenden anwenden.’ (Volmari et al., 2009, S. 34).

In der Vergangenheit haben Trainer hauptsächlich die Funktion eines Anleiters und Mentors übernommen, heutzutage müssen sie jedoch breitere und komplexere Funktionen hinsichtlich der Fortbildung erfüllen, wie zum Beispiel die Identifikation von Fortbildungsbedarfen, die Erstellung von Trainingsplänen und der Schaffung von Synergien zwischen verschiedenen Beteiligten.

Die hier dargestellten Ressourcen wurden aufgrund ihrer Wichtigkeit für die (gruppierten) Schlüsseleinheiten für das Kompetenzprofil des europäischen Workplace Tutors ausgewählt, mit dem Zweck der Unterstützung unternehmensinterner Tutoren und Ausbildern bei der praktischen Umsetzung ihres Wissens und der Fähigkeiten und Kompetenzen, die für dieses Qualifikationsprofil festgelegt wurden. Auch werden weitere Ressourcen in Bezug auf digitale und transversale Kompetenzen dargestellt, abhängig von ihrer Relevanz in diesem beruflichen Umfeld.

Analyse der Bedarfe der Lernenden und der Organisationen

Lernansätze

1. Gemeinschaftliches Lernen

Beim gemeinschaftlichen Lernen werden Kleingruppenformen im Unterricht eingesetzt, damit die Lernenden zusammenarbeiten, um so den eigenen Lernfortschritt und den der anderen zu maximieren.

Kooperatives Lernen kann dem kompetistischen und individualistischen Lernen gegenübergestellt werden. Der wesentliche Unterschied zwischen diesen Herangehensweisen ist die Art und Weise, in der die Ziele der Lernenden strukturiert sind. Die Zielstruktur bestimmt, wie die Lernenden während der Fortbildung miteinander und mit den Trainern interagieren. Im Rahmen von kooperativen Situationen suchen die einzelnen Ergebnisse, die sowohl für sie selbst als auch für alle anderen Mitglieder der Gruppe nützlich sind. Beim kompetitiven Lernen arbeiten die Fortzubildenden gegeneinander, um ein schulisches Ziel zu erreichen, wie zum Beispiel die Note „Eins“, die nur wenige Lernende oder gar nur einer erlangen können. Schließlich arbeiten beim individualistischen Lernen die Lernenden alleine, um von den anderen Lernenden unabhängige Lernziele zu erreichen. Beim kooperativen und individualistischen Lernen werden die Bemühungen der Schüler auf einer auf Kriterien basierten Grundlage bewertet, wohingegen beim kompetistischen Lernen die Lehrer die Schüler auf einer normorientierten Grundlage benoten.

UMFANG DES KOOPERATIVEN LERNENS

Lernstrategien/theoretische Modelle: gemeinschaftlich, positive Interdependenzen

Lernmodalitäten: Klassenzimmer oder ähnliches, geeignet für mehrere kleine Gruppen

Ressourcen: abhängig vom Fach, Papier und Stift, kreative Werkzeuge

Zeit: mehr Zeit zur Vorbereitung beim ersten Mal

2. Bring Dein eigenes Gerät mit (BYOD)

»Bring dein eigenes Gerät mit« (BYOD) – auch genannt: »Bring deine eigene Technik mit« (BYOT), »Bring dein eigenes Telefon mit« (BYOP) und »Bring deinen eigenen Personal Computer mit« (BYOPC) – verweist auf Maßnahmen, die es den Mitarbeitern gestatten, ihre eigenen Geräte (Laptops, Tablets, und Smartphones) an ihren Arbeitsplatz mitzubringen und diese Geräte für den Zugang zu Unternehmensinformationen und -anwendungen zu verwenden. Dieses Phänomen wird im Allgemeinen als »IT Consumerization« bezeichnet. Dieser Begriff wird auch für die gleiche Vorgehensweise bei Schülern verwendet, die ihre eigenen Geräte in Bildungseinrichtungen für Programme, wie zum Beispiel dem Mentimeter, verwenden. BYOD befähigt Schüler, ihre eigenen Geräte in der Schule zu verwenden. Sie können Fragen stellen und diese anonym bewerten, sofern dies erforderlich ist, und sie können sie auch für Wissensanfragen in ihrem Fach verwenden.

UMFANG DER DIMENSIONEN VON BYOD

Learnstrategien/theoretische Modelle: Bewertung, Beiträge

Ressourcen: persönliches Telefon, Tablet oder Computer

Zeit: 10 Minuten oder weniger zur Vorbereitung

Unterstützende Übungen

Name	Der erwachsene Lernende in Bildern
Thema	Der erwachsene Lernende
Ziele	Identifikation der Eigenschaften von erwachsenen Lernenden
Fortbildungsmethode(n)	visuelles und geschicktes Denken
Einheit	Einheit 1: Analyse der Lernbedarfe des/der Lernenden Einheit 2: Analyse der organisatorischen Bedarfe und Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeiten
Dauer	120 Minuten
Gruppengröße	7 Gruppen mit jeweils maximal 4 Teilnehmern
Quellen	Bilder, Stift und Papier, Laptop und Video-Projektor
Aktivitäten und Abschlussverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnehmer bilden Gruppen, indem sie das Bild auswählen, das ihnen am besten gefällt. ▪ Sie untersuchen das Bild unter Beachtung der nachfolgenden Anweisungen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Finden einer Überschrift für das Bild, welche einen wichtigen Aspekt desselben trifft.. 2. Beantwortung jeder der folgenden Fragen in einem Satz. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was sehen Sie? ▪ Was denken Sie darüber, was Sie sehen? ▪ Was empfinden Sie als schwierig oder als verwirrend? 3. Betrachten Sie das Bild für mindestens 10 Sekunden schweigend. Lassen Sie Ihre Augen Neues entdecken. Erstellen Sie über jeden Aspekt des Bildes eine Liste mit zehn Wörtern oder Sätzen. 4. Wählen Sie eine Person in dem Bild und versetzen Sie sich in deren Lage. Erwägen Sie Folgendes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was kann diese Person wahrnehmen und fühlen? ▪ An was könnte diese Person denken oder worüber sorgt sie sich? ▪ Improvisieren Sie einen Monolog. Sprechen Sie in der ersten Person darüber, wer Sie sind und was Sie erleben. 5. Wenn dieses Kunstwerk der Beginn einer Geschichte ist, was passiert als nächstes? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenn dieses Kunstwerk die Mitte einer Geschichte ist, was ist vielleicht zuvor passiert? Was könnte danach passieren? ▪ Wenn dieses Kunstwerk das Ende einer Geschichte ist, wie geht die Geschichte? 6. Lassen Sie sich spontan mindestens zwölf Fragen über dieses Gemälde einfallen. Überprüfen Sie Ihre Liste und versehen Sie die anscheinend interessanteren Fragen mit einem Sternchen. Wählen Sie sodann eine der markierten Fragen aus und diskutieren Sie diese. Stellen Sie diese Frage aus Sicht der anderen Gruppen. 7. Stellen Sie eine Behauptung auf über das Bild auf/das Thema des Bildes. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finden Sie Dinge (was Sie sehen, fühlen und/oder wissen) zur Unterstützung Ihrer Behauptung. ▪ Stellen Sie eine Frage in Bezug auf Ihre Behauptung. ▪ Arbeitsweise: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Teilnehmer arbeiten einzeln und besprechen ihre Ergebnisse in einer kleinen Gruppe ▪ Die Teilnehmer arbeiten in einer kleinen Gruppe und teilen ihre Ergebnisse der gesamten Gruppe mit.
Inhalt	Verwendete Bilder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betty Pieper: Susan B. Anthony lehrt in Canajoharie ▪ Christophe Legris: Buddha lehrt ▪ Edgar Degas: Der Tanzkurs ▪ Grant Romney Clawson: Jesus als Junge im Tempel ▪ Nicolas Guibal: Sokrates unterrichtet Perikles ▪ Robert Harris: Eine Versammlung des Schulkuratoriums ▪ Ted Gorka: Joseph unterrichtet

Name	Vom Manager zum Berufsboxer
Thema	Als Erwachsener eine Karriere wagen
Ziele	Diskussion über die Schwierigkeiten und Vorteile eines Karrierestarts als Erwachsener
Fortbildungsmethode(n)	sechs denkende Hüte
Einheit	Einheit 1: Analyse der Lernbedarfe des/der Fortzubildenden Einheit 2: Analyse der organisatorischen Bedarfe und Schaffung von Fortbildungsmöglichkeiten
Dauer	60-90 Minuten
Gruppengröße	5 Gruppen mit jeweils 2-4 Teilnehmern
Links/Materialien	Laptop, Video-Projektor, Flipchart-Papier, Stifte
Fortbildungsmethode(n)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung in das Thema durch Zeigen eines Bildes von Nicole Wesner – der Manager, der im Alter von 32 Berufsboxer wurde. 2. Kurze Präsentation der Technik der “Sechs denkenden Hüte” – es handelt sich dabei um sechs metaphorische Hüte, und jeder steht für eine bestimmte Art des Denkens. Diese Technik entwickelt das kreative Denken als Fähigkeit der Herangehensweise an ein Problem von einem anderen Standpunkt, die zu einem tieferen und vollständigeren Verständnis der Situation führt. 3. Die Teilnehmer werden in 5 Gruppen aufgeteilt – jede Gruppe trägt einer der metaphorischen Hüte und diskutiert das Problem aus dessen Sicht. Der Trainer stellt jeder Gruppe weiterführende Fragen, die dabei helfen, die jeweils richtige Sichtweise einzunehmen. 4. Jede Gruppe präsentiert ihr Ergebnis und diskutiert dieses mit den anderen.
Inhalt	<p>Sechs denkende Hüte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der blaue Hut: Der blaue Hut hat den Überblick und die Kontrolle über das Verfahren. Er steht für Organisation und Kontrolle der Denkprozesse, damit diese produktiver werden. Der blaue Hut steht für das Denken über das Denken. Aus technischer Sicht steht der blaue Hut für Metakognition. (Er wird vom Trainer getragen) ▪ Der weiße Hut: Er verlangt bekannte oder erforderliche Informationen – er sammelt nur die Fakten. Der weiße Hut befasst sich mit Fakten, Schaubildern, Daten und Informationen. Viel zu häufig sind Fakten und Zahlen Teil der Argumentation oder der eigenen Überzeugungen. Das Tragen des weißen Hutes ermöglicht es Ihnen, Informationen auf neutrale und objektive Weise darzustellen. ▪ Der gelbe Hut: verlangt Optimismus, positive Sichtweisen. Der gelbe Hut steht für Optimismus und eine logische, positive Sichtweise der Dinge. Das Tragen des gelben Hutes ermöglicht es Ihnen, nach dem Nutzen, der Durchführbarkeit von Dingen und deren Art und Weise zu suchen. ▪ Der schwarze Hut: Urteilsvermögen, Vorsicht und Bewertung. Das Tragen des schwarzen Hutes ermöglicht es Ihnen, Ihre Vorschläge kritisch und logisch zu bewerten. Der schwarze Hut wird verwendet, wenn man nachdenkt, wieso ein Vorschlag nicht mit den Tatsachen, der verfügbaren Erfahrung, oder dem verwendeten System übereinstimmt. ▪ Der rote Hut: Der rote Hut befasst sich mit Intuition, Gefühlen, Ahnungen und Emotionen. Normalerweise können Gefühle und Intuitionen nur dann in eine Diskussion nur eingebracht werden, wenn sie durch Logik unterstützt werden. Häufig ist das Gefühl echt, die logische Argumentation jedoch falsch. Das Tragen des roten Hutes ermöglicht es Ihnen, Ihre Gefühle und Intuitionen mitzuteilen, ohne sich zu rechtfertigen, zu erklären oder entschuldigen zu müssen. ▪ Der grüne Hut: Der grüne Hut beschäftigt sich insbesondere mit der Schaffung neuer Ideen und neuer Wege, Dinge zu betrachten: kreatives Denken, zusätzliche Alternativen, Herausstellen von Möglichkeiten und Hypothesen, interessante Vorschläge, neue Herangehensweisen, Provokationen und Veränderungen. Der grüne Hut stellt Zeit und Raum zur Verfügung, um sich auf kreatives Denken zu konzentrieren. Selbst wenn keine kreativen Ideen entstehen, bittet der grüne Hut um kreatives Bemühen. Das Denken des grünen Hutes ist oft schwierig, weil es unseren Gewohnheiten des Erkennens, Urteilens und Kritisierens widerspricht.

Name	Vorschlag für innovative und kooperative Mittel zur Texterstellung: die Verwendung von Etherpad
Thema	transversale Kompetenzen
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von gemeinschaftlichem Schreiben ▪ Förderung der verantwortungsvollen Verwendung von Ressourcen und des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsinitiativen ▪ kreatives und unternehmerisches Denken übernehmen ▪ Zeitmanagement ▪ Entwicklung der Fähigkeiten zum kritischen Denken und der Selbstreflexion zur Verbesserung
Einheit	Einheit 1: Analyse der Lernbedarfe der/des Lernenden Einheit 2: Analyse der organisatorischen Bedürfnisse und Schaffung von Fortbildungsmöglichkeiten
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	20-25 Lernende
Links / Materialien	Computer, Projektor/TV, Internetverbindung und Smartphones/Tablets/Laptops/Computer für Lernende. Etherpad.org
Aktivitäts- und Konklusions- verfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bearbeiten Sie Ihre Schriftstücke in Echtzeit ▪ Geben Sie ein Feedback ▪ Fragen Sie die Lernenden nach der Vervielfachung der Verwendung eines solchen Tools.
Inhalt	<p>Beispiel einer ETHERPAD Kreation</p> <p>Gehen Sie in der Gruppe herum und fragen Sie, ob Sie auf einem bereits vorbereiteten Dokument schriftliche Veränderungen vornehmen dürfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ "ein Wert" ist wie ▪ "eine Farbe" ▪ "ein Tier" ▪ Welches ... ▪ "ein Wert" ist wie ▪ Adjektiv ▪ "ein Objekt" <p>Wir falten die Papiere auf und lesen diese laut vor und schreiben zugleich auf ETHERPAD die verschiedenen Ergebnisse auf.</p> <p>Sie können die verschiedenen Gedichte lesen, da diese niedergeschrieben und in verschiedenen Farben markiert werden.</p>

Planung und Vorbereitung der Trainingsmaßnahmen

Herangehensweisen ans Lernen

1. Problembasiertes Lernen: PBL

PBL ist eine Trainingsmethode, mit welcher Lernende sich Wissen und Kenntnisse aneignen, indem sie über einen längeren Zeitraum arbeiten, um authentischen, anspruchsvollen und komplexen Fragestellungen, Problemen oder Herausforderungen auf den Grund gehen und darauf reagieren. PBL ist eine wirksame und vergnügliche Art und Weise, zu lernen – und tiefer gehende, für den Erfolg wichtige Lernkompetenzen zu entwickeln.

PBL ist ein Verfahren, welches für Programme der medizinischen Fakultät der McMaster Universität in Hamilton von Studenten entwickelt wurde, die, von der traditionellen medizinischen Lehre enttäuscht, zur Auffassung gekommen waren, dass der größte Teil des Stoffs der ersten drei Jahre des Medizinstudiums für die praktische und die klinische Medizin von geringer Bedeutung ist. Der PBL-Lehrplan wurde als Lernanreiz entwickelt, indem Studenten die Relevanz des Gelernten und seine Anwendbarkeit in zukünftigen Szenarien verdeutlicht wurde. Er hält ein höheres Niveau an Lernmotivation aufrecht und zeigt die Wichtigkeit verantwortungsvoller, professioneller Einstellungen mit Werten der Teamarbeit. Die Lernmotivation fördert das Interesse, weil sie eine Auswahl der Probleme erlaubt, die einen Bezug haben zur wirklichen Welt.

Das problembasierte Lernen wurde nachfolgend von anderen Bildungsprogrammen der medizinischen Fakultäten übernommen und für Studienanfänger und Fortbildungen angepasst. Der Einsatz von PBL wurde nach der ursprünglichen Einführung in den medizinischen Fakultäten erweitert und umfasst derzeit Bildungsprogramme anderer Gesundheitswissenschaften, Mathematik, Jura, Bildung und Fortbildung, Ökonomie, Handel, Sozial- und Ingenieurwissenschaften.

PBL beinhaltet Probleme, die, abhängig von der ursprünglichen Identifikation des Problems, auf viele unterschiedliche Weisen gelöst und die mehr als eine Lösungsmöglichkeit haben können:

- **PBL macht das Lernen ansprechender.** Bei PBL stehen die Fortzubildenden aktiv im Zentrum des Lernprozesses; ein Projekt/ein Problem fordert ihre Herzen und Gehirne und gibt dem Lernen einen Bezug zur wirklichen Welt.
- **PBL verbessert das Lernen.** Nach dem Abschluss eines Projektes/Problems verstehen die Fortzubildenden den Inhalt besser, sie erinnern sich an das Gelernte und behalten es länger in Erinnerung, als es oft mit einer darstellenden Methode der Fall ist. Aufgrund dessen können Lernende, die ihr inhaltliches Wissen mit PBL erlangt haben, dieses besser anwenden und es auch in neuartigen Situationen besser umsetzen.
- **PBL baut Fähigkeiten für den Erfolg auf.** Die Fortzubildenden sind in der Lage, die Initiative zu ergreifen und die Verantwortung zu übernehmen, Selbstvertrauen aufzubauen, Probleme zu lösen, als Team zusammenzuarbeiten, Ideen zu kommunizieren und sich selbst effizienter zu steuern.

- **PBL hilft bei der Umsetzung von Standards.** PBL betont die Anwendung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in der wirklichen Welt. PBL ist ein effektiver Weg zur Entwicklung kritischen Denkens, der Zusammenarbeit, der Kommunikation in verschiedenen Medien und der Fähigkeiten zum Vortrag und zur Präsentation.
- **PBL schafft Möglichkeiten für Lernende zur Verwendung von Technik.** Verschiedenste technische Tools eignen sich perfekt für die Verwendung von PBL. Zusammen mit der Technik können Trainer und Fortzubildende nicht nur Mittel und Informationen finden und Produkte erzeugen, sondern auch effizienter zusammenarbeiten und sich mit Experten, Partnern und Publikum in der ganzen Welt in Verbindung setzen.
- **PBL macht Fortbildung vergnüglicher und erfüllender.** Diese Herangehensweise ermöglicht es Trainern, enger mit aktiven, engagierten Lernenden zusammenzuarbeiten und somit sinnvolle Arbeit in hoher Qualität zu leisten und in vielen Fällen auch zusammen mit den Fortzubildenden die Freude am Lernen wieder zu entdecken.
- **PBL bringt Lernende und Ausbildungszentren mit Gemeinschaften und der wirklichen Welt zusammen.** Diese Herangehensweise bietet Lernenden die Möglichkeit zur Stärkung der eigenen Fähigkeiten, um etwas zu verändern, indem Probleme aus dem wirklichen Leben gelöst und drängende Themen angesprochen werden..

Einer der zentralen Eigenschaften hochqualitativen, problemorientierten Lernens ist die pädagogische Beziehung zwischen der „(an)treibenden Frage“ und dem sich hieraus ergebenden „erforderlichen Wissen“.

Anstelle am Fuß der Pyramide zu beginnen – zu verstehen und sich zu erinnern -, konzentriert man sich vor weiteren Schritten auf das Lernen von Inhalten; PBL kehrt diesen Ansatz um, indem an der Spitze angefangen wird; die Lernenden werden etwa gefragt, ob sie ein authentisches Produkt herstellen können mit einer mit einer drängenden (an)treibenden Frage. Hierdurch kann der Trainer eine tiefer gehende Lernerfahrung in Bezug auf Inhalte und Fähigkeiten auslösen, die sich eher im unteren Bereich befinden, da die Lernenden sich damit identifizieren und aktiv in Erfahrung bringen, was sie wissen müssen, es sich merken und in der Lage sind, die Herausforderung des angegebenen Problems anzunehmen.



EBENEN DES PROBLEMBASIERTEN LERNENS

Lernstrategien/theoretische Modelle: kognitivistisch, konstruktivistisch

Inhalt: spezifische Themen oder transversale Vorlesungen

Lehrplan: Teil der Inhalte des Lehrplans, Teile der Module

Umsetzung: situative oder integrierte Aktivitäten, die angemessen sind in Bezug auf das Aufmerksamkeitsniveau (in einen Prozess hineinkommen oder sich in diesem zurechtfinden), usw.

Lernmodalität: internet- oder klassenzimmerbasiertes Lernen

Mittel: gedruckte Medien, elektronische Medien, Multimedia, usw.

Zeit: mittlere bis längere Übungszeit (in Abhängigkeit vom vorgegebenen Problem)

2. Mikrolernen

Prozesse des Mikrolernens werden oftmals abgeleitet aus der Interaktion mit Mikroinhalten, die entweder in einem vorbereiteten (Medien)Setting erfolgen (E-Lernen), oder in den entstehenden Strukturen mit Mikroinhalten, wie Posts in einem Weblog oder soziale Bookmark Manager im Internet (Mosel 2005).

Durch Mikrolernen kann eine Einschätzung der für die Lösung einer Lernaufgabe erforderlichen Zeit erfolgen, zum Beispiel die Beantwortung einer Frage, das Erlernen einer Information, oder das Auffinden einer erforderlichen Ressource (Masie 2006). Lernprozesse die als "Mikrolernen" bezeichnet wurden, können eine Länge von wenigen Sekunden (zum Beispiel im Bereich „mobiles Lernen“) bis zu 15 Minuten oder mehr haben. Es gibt eine gewisse Nähe zu dem Begriff „Mikrolehre“, bei dem es sich um eine anerkannte Vorgehensweise bei der Lehrerausbildung handelt.

Mikrolernen kann auch verstanden werden als ein Prozess aufeinander folgender „kurzer“ Lernaktivitäten, wie zum Beispiel Lernen durch Interaktion mit Objekten mit Mikroinhalten innerhalb eines kurzen Zeitfensters. In diesem Fall rücken die Gestaltung, die Auswahl, das Feedback und die Abfolge sich wiederholender oder in sonstiger Weise miteinander „verketteter“ Aufgaben im Bereich des Mikrolernens in den Blickpunkt.

Im weiteren Sinne ist „Mikrolernen“ ein Begriff, mit dem man beschreiben kann, wie immer mehr Menschen tatsächlich informell lernen und Wissen erwerben in Mikroinhalten, Mikromedien oder Umgebungen für Multitasking (Mikrokosmos), insbesondere die, die zunehmend auf der Technologie von Web 2.0 basieren und auf kabellosen Internet-Technologien. In diesem weiteren Sinn verweisen die Grenzen zwischen Mikrolernen und den komplementären Vorstellungen von Mikrowissen.

UMFANG DES ANWENDUNGSBEREICHS VON MIKROLERNEN

Lernstrategien/theoretische Modelle: kognitivistisch, konstruktivistisch

Inhalt: kleine oder sehr kleine Einheiten, begrenzte Themenbereiche, eher einfache Themen usw.

Lehrplan: kleiner Teil des vorgegebenen Lehrplans, Teil der Module, Elemente des informellen Lernens usw.

Form: Fragmente, Facetten, Episoden, »Knowledge Nuggets«, Bestandteile von Fähigkeiten usw.

Umsetzung: situative oder integrierte Aktivitäten, geeignet für das Aufmerksamkeitsniveau (in einen Prozess hineinkommen oder sich in diesem zurechtfinden) usw.

Lernmodalität: Fernunterricht (E-Learning, M-Learning), Unterricht im Klassenzimmer.

Mittel: gedruckte Medien, elektronische Medien, Multimedia usw.

Zeit: relativ wenig Übungszeit

Unterstützende Übungen

Name	Analyse einer Bewertungserfahrung
Thema	Lernbewertung
Ziele	Identifikation von Fehlern und Werkzeugen für eine zusammenfassende Bewertung des Lernens
Fortbildungsmethode(n)	Analyse von Fallstudien/Arbeitsgruppe
Einheit	Einheit 3: Planung und Vorbereitung von Fortbildungsmaßnahmen
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	3 bis 6 Personen
Links/Materialien	Papier und Schreibstift
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Bereitstellung des Analyseskripts und der Anweisungen für die Fallstudie für die Mitglieder der Gruppe</p> <p>Bitten Sie sämtliche Gruppen folgende Analyse durchzuführen:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ wesentliche, in ihren Einstellungen entdeckte Fehler;▪ das gewählte Instrumente zur Bewertung der Arbeit der Gruppen (Paare);▪ die Wahl des Instruments für die abschließende Bewertung des Lernens (Stimmen Sie dem zu? Warum?)▪ Bewertungstools für das abschließende Lernergebnis, welche der Trainer vorbereitet haben könnte. <p>Am Ende führen Sie an einem runden Tisch mit einer großen Gruppe ein Gespräch durch und behandeln die oben genannten Aspekte.</p>

Analyse der Fallstudie

Die Trainern Sara ist verantwortlich für die Durchführung einer Fortbildungsveranstaltung mit einem ITK-Thema und einer Gruppe von Erwachsenen mit Berufserfahrung. Der Kurs umfasst 8 Stunden und dauert einen ganzen Tag, danach werden die Fortzubildenden die Veranstaltung mit anderen Trainern weiterführen, die jeweils andere Themen behandeln.

Als sie den Raum betritt, erkennt sie, dass nur zehn Elemente vorhanden sind. Bevor sie beginnt, entscheidet sich daher dafür, die Ziele der Sitzung am Whiteboard aufzuschreiben.

- Verständnis für die Wichtigkeit von ITK in der heutigen Gesellschaft
- Kenntnis der Vor- und Nachteile von ITK
- Kenntnis der wesentlichen Grundlagen für die Nutzung des Internets
- Entdeckung einiger, auf das Publikum zugeschnittener Internetseiten

Besonderheiten von ITK hat Sara eine Gruppenarbeit mit einer Dauer von 30 Minuten ausgegeben (jeweils zu zweit), deren Ziel es ist, ein Gedicht im Internet zu untersuchen, welches danach, in ein Word-Dokument integriert, eine Postkarte umfassen soll und ausgedruckt wird.

Während sich die Gruppen mit der Aufgabe beschäftigten, fiel Sara auf, dass sie keine Bewertungsinstrumente vorbereitet hatte. Daraufhin hat sie darüber nachgedacht, was sie bewerten möchte, wie zum Beispiel die von ihr zu beobachtenden Verhaltensweisen:

- Wie kann man im Internet suchen
- Interesse an der Suche
- ITK-Fähigkeiten
- Kreativität der endgültigen Postkarte
- Verhältnis zwischen den Fortzubildenden

Sie hat sich entschieden, eine Tabelle für die Unterschiede zwischen den Gruppen zu erstellen. Da sie nicht an eine abschließende Bewertung des Gelernten nachgedacht hatte, hat sie sich kurzfristig für die Erstellung einiger Themen für mündliche Fragen an die Fortzubildenden entschieden.

Anweisungen

Analyse der Leistungen des Trainers nach den folgenden Punkten:

- wesentliche, in ihren Einstellungen entdeckte Fehler
- die gewählte Methode zur Bewertung der Arbeit der Gruppen (Paare)
- die Wahl der Methode für die abschließende Bewertung über das Lernen (Stimmen Sie zu? Warum?)
- Bewertungstools für das abschließende Lernergebnis, die der Trainer vorbereitet haben könnte

Name	Welches ist die von Ihnen bevorzugte Art, zu lernen?
Tjema	kognitive Arten und kognitive Faktoren des Lernens, Psychologie des Lernens
Ziele	Verständnis dafür, welche Lernstile Fortzubildene bevorzugen oder welche sie am ehesten bevorzugen würden
Fortbildungsmethode(n)	Fragebogen
Einheit	Einheit 3: Planung und Vorbereitung von Fortbildungsmaßnahmen
Dauer	15 bis 20 Minuten
Gruppengröße	unterschiedlich
Links/Materialien	Stift und Fragebogen auf einem Blatt Papier Video: http://www.engr.ncsu.edu/learningstyles/ilsweb.html
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Stellen Sie der Gruppe den Fragebogen zur Verfügung zur Entdeckung der bevorzugten individuellen Lernarten. Dieser Test wird Ihnen dabei helfen, die bevorzugten Lernarten Ihrer Fortzubildenden zu erkennen, damit Sie in der Zukunft die Lernerfahrungen auswählen können, die am besten deren Stil entsprechen.</p> <p>Gemäß diesem Modell (Stand 2002) gibt es vier Dimensionen von Lernarten. Stellen Sie sich diese vier Dimensionen als einen fortlaufenden Prozess vor, bei dem es eine Lernpräferenz ganz links außen gibt und eine andere ganz rechts außen.</p>
Inhalt	<p>Das Diagramm zeigt vier Paare von Lernstilen, die durch Doppelpfeile verbunden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> sensorisch: Sensorische Lerner bevorzugen konkrete, praktische und verfahrensmäßige Informationen. Sie suchen nach den Fakten. intuitiv: Intuitive Lerner bevorzugen begriffliche, innovative und theoretische Informationen. Sie suchen nach der Bedeutung. visuell: Visuelle Lerner bevorzugen Diagramme, Bilder und Schemata. Sie suchen nach der bildlichen Darstellung von Informationen. verbal: Verbale Lerner hören oder lesen lieber Informationen. Sie suchen nach Erklärungen mit Worten. aktiv: Aktive Lerner bearbeiten lieber Gegenstände, führen physikalische Experimente durch und lernen durch Versuchen. Sie lernen gerne in Gruppen, um Problemen auf den Grund zu gehen. reflexiv: Reflexive Lerner durchdenken und bewerten lieber die Optionen, sie lernen durch Analyse. Sie gehen Problemen gerne alleine auf den Grund. sequentiell: Sequentielle Lerner lassen sich Informationen lieber ordentlich sortiert und chronologisch geben. Sie setzen die Details zusammen, um zu verstehen, wie das große Bild aussieht. global: Globale Lerner haben lieber einen ganzheitlichen und systematischen Ansatz. Sie sehen das gesamte Bild und füllen es auf mit den Details. <p>Fragebogen und Bewertungsbogen: http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/ILSdir/ILS.pdf</p>

Name	Prüfen Sie Ihren unternehmerischen und Ihren kreativen Geist
Thema	pädagogische Kreativität, Unternehmertum
Ziele	Entwickeln Sie Strategien des Unternehmertums und zur Förderung der Kreativität und denken Sie darüber nach.
Fortbildungsmethode(n)	Arbeitsgruppen
Einheit	Einheit 3: Planung und Vorbereitung der Fortbildungsmaßnahmen
Dauer	45 Minuten
Gruppengröße	3 bis 6 Personen
Links/Materialien	farbige Blätter, Kärtchen, Buntstifte, Klebstoff, Baumwolle, Plastikflaschen, ... (weitere Optionen auf Wunsch des Trainers möglich)
Aktivität und Abschlussverfahren	Die Gruppe sollte über eine Strategie zum Verkauf eines Fortbildungskurses ihrer Wahl nachdenken.
Inhalt	<p>Sie müssen die nachfolgenden Punkte berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wählen Sie einen Fortbildungskurs für den Verkauf aus. ▪ Erstellen Sie eine Broschüre/Prospekt zur Ausschreibung. ▪ Denken Sie über eine Verkaufsstrategie und über Produktwerbung nach. ▪ Präsentieren Sie das Produkt/die Broschüre (geschätzte Zeit: 2 bis 4 Minuten pro Gruppe). <p>Die Fortzubildenden sollten eine Diskussion mit der gesamten Gruppe über folgende Themen durchführen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ noch attraktivere Produkte; ▪ Produkte, die eine noch größere unternehmerische Strategie zeigten; ▪ Vorschläge zur Verbesserung verschiedener vorgestellter Produkte.

Name	Entwicklung von Methoden und pädagogischen Techniken
Thema	Methoden und pädagogische Techniken
Ziele	Identifikation des Wissens der Fortzubildenden über pädagogische Methoden und Techniken. Vorbereitung einer Schulungsreihe, bei der mindestens zwei pädagogische Methoden und Techniken behandelt werden.
Fortbildungsmethode(n)	Fragebogen und Arbeitsgruppen
Einheit	Einheit 3: Planung und Vorbereitung der Fortbildungsmaßnahmen
Dauer	45 Minuten + 45 Minuten
Gruppengröße	3 bis 6 Teilnehmer
Links/Materialien	Prüfungsbogen, Papier und Stifte
Aktivität und Abschlussverfahren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schritt: Prüfungsbogen austeilen. Für jede Erklärung müssen die Lernenden die beste entsprechende Methode auswählen. 2. Schritt: Bereiten Sie in kleinen Gruppen eine Schulungsreihe unter Verwendung der vier Fortbildungsmethoden/Techniken vor: <ul style="list-style-type: none"> ▪ expositorische Methode ▪ Fragemethode ▪ demonstrative Methode ▪ aktive Methode 3. Schritt: Jede Gruppe sollte die Vor- und Nachteile der jeweiligen Methoden/Techniken identifizieren.
Inhalt	<p>Fragebogen:</p> <p>A) Eine der Aufgaben des Trainers ist es, Informationen weiterzugeben und aufzuzeigen, wie es in der Praxis gemacht wird.</p> <p>B) deal zur Steigerung von Feedback und Reflektion</p> <p>C) Der Adressat hat eine passive Einstellung.</p> <p>D) Der Trainer ergreift für gewöhnlich die Initiative.</p> <p>E) Der Trainer gibt den Inhalt vor, ohne die Lernenden um ihre Meinung zu fragen.</p> <p>F) deal für die Betrachtung von Inhalten</p> <p>G) Allgemeines Ziel ist die Entwicklung einer PowerPoint Präsentation; welche Methode sollte ich auswählen?</p> <p>H) Der Trainer fördert Rollenspiele, um Verhaltensmuster zu simulieren.</p> <p>I) Ich habe eine große Gruppe mit Lernenden und viele Informationen, mit denen ich arbeiten kann. Welches ist die geeignetste Methode?</p> <p>J) Aufgrund der Wahl dieser Methode kann ich unmittelbar ein Feedback im Sinne einer Bewertung durch die Teilnehmer erhalten. <ul style="list-style-type: none"> ▪ expositorische Methode ▪ Fragemethode ▪ demonstrative Methode ▪ aktive Methode </p> <p>2. Schritt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wählen Sie ein Thema. ▪ Bereiten Sie eine kleine Fortbildungseinheit zu diesem Thema vor, bei der die vier pädagogischen Methoden/Techniken erkennbar sind. ▪ Präsentieren Sie den anderen die durchgeführte Arbeit mündlich (5 bis 10 Minuten). <p>3. Schritt</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die gewählten pädagogischen Methoden/Techniken: Vorteile und Nachteile ▪ Vorschläge zur Verbesserung der dargestellten Situationen ▪ die meisten positiven Aspekte jeder Gruppe

Name	Analyse des Fortbildungsmoduls
Thema	Fortbildungsmodule; Schulungsprogramme
Ziele	Identifikation der Komponenten eines Fortbildungsmoduls.
Fortbildungsmethode(n)	Analyse einer Fallstudie
Einheit	Einheit 3: Planung und Vorbereitung von Fortbildungsmaßnahmen
Dauer	60 Minuten
Gruppengröße	3 bis 6 Teilnehmer
Links/Materialien	Papier und Stifte
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Stellen Sie der Gruppe das Skript mit der Analyse der Fallstudie und die Anweisungen zur Verfügung.</p> <p>Bitte Sie alle Gruppen, die folgenden Analysen durchzuführen, unter Berücksichtigung von EU-Tools (EQR und Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsausbildung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema des Fortbildungsmoduls ▪ allgemeine Beschreibung der Organisation des Fortbildungsmoduls ▪ Dauer ▪ Ziele in Bezug auf die Kompetenzen ▪ Inhalte des Programms ▪ Methoden und pädagogische Techniken ▪ pädagogische Mittel ▪ Bewertung und Evaluation
Inhalt	<p>Analyse einer Fallstudie</p> <p>Hallo! Ich bin Sara und ich wurde zur Vorbereitung eines Fortbildungskurses für Fernstudien ausgewählt. Heute behandeln wir das erste Untermodul in Zusammenhang mit der Einführung. Ich denke, die Fortzubildenden müssen gewisse Kompetenzen erwerben in Bezug auf Fernstudien, Kenntnisse über ihre eigene Entwicklung, über Computer und das Internet und ebenso in Bezug auf aktuelle und rechtliche Aspekte des E-Learning.</p> <p>Des Weiteren denke ich, ist es wichtig, zu berücksichtigen, was ich in Bezug auf die Dauer des Fortbildungsmoduls (10 Stunden) tun musste. Ich denke, diese Zeit reicht auszur Entwicklung dieser Themen und vieler weiterer – vielleicht in verschiedenen Abschnitten –, wie z. B. die Lernfaktoren und die Motivation von Fortzubildenden bei solch einer Art von Bildungsmaßnahme.</p> <p>Ich hatte bereits die Gelegenheit, herauszufinden, dass die Fortbildung nach der Arbeitszeit durchgeführt wird (zwischen 18:00 h und 22:00 h) und dass sämtliche Lernenden Vollzeitkräfte sind. Ich muss eher spielerisch beginnen und mir Strategien ausdenken, die eine dauerhafte Teilnahme gewährleisten; ich kann sie in kleine Gruppen zur Diskussion tatsächlicher Fälle aus der Praxis aufteilen oder, um einen Teil der Fortbildung als Fernstudium erfahrbar zu machen.</p> <p>Zur Systematisierung einiger Konzepte und grundlegender Ideen werde ich einige Schaubilder bzw. Diasentwerfen und weiterführende Literatur ausgeben/zur Verfügung stellen.</p> <p>Ich darf nicht vergessen, Bewertungsblätter zu erstellen. Ich muss mir Gedanken darüber machen, wie man dieses eher einführende Modul besten bewerten kann. Zur Bewertung des gelernten Stoffs vielleicht ein Wissenstest auf einer Plattform? Organisation von Online-Aufgaben zur Verbesserung der Kommunikation über das Internet? Ich muss auch die Fortzubildenden bewerten, einen Bewertungsbogen über deren Leistungen im Verlauf des Moduls erstellen. Das Fortbildungsinstitut, welches mich angestellt hat, hat bereits erwähnt, dass die Blätter zur Bewertung der Fortbildung bereits erstellt wurden (einschließlich derer über meine Leistung). Daher mache ich mich hierüber keine Gedanken.</p>

Name	Beginn einer kollaborativen Lerngemeinschaft
Thema	kollaborative Plattformen; Online-Netzwerke und Vereinigungen in Verbindung mit Berufsausbildung
Ziele	Identifikation von nützlichen Netzwerken, Vereinigungen und Communities in Verbindung mit der Berufsausbildung
Fortbildungsmethode(n)	kollaboratives Lernen
Einheit	Einheit 3: Planung und Vorbereitung der Fortbildungsmaßnahmen
Dauer	60 Minuten.
Gruppengröße	während der Fortbildungsmaßnahme
Links/Materialien	Computer mit Internetzugang
Aktivität und Abschlussverfahren	Einrichtung eines Online Forums und Bitte um Eintragung der Trainer. Bitten Sie sämtliche Personen, an diesem Onlineforum teilzunehmen: Gründen Sie eine virtuelle Community der Trainer, die nach der Fortbildung weiter geführt wird.
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suchen Sie die neuesten EU-Tools (EQR und »Europäisches Leistungspunktesystem für Berufsausbildungen«) und geben Sie diese weiter. ▪ Suchen Sie Fortbildungsinhalte und geben Sie diese weiter, gründen Sie Diskussionsforen, unterstützen Sie den Austausch von Wissen und gemeinschaftlicher Lösungen zum Lernen. ▪ Suchen Sie national und international weitere Netzwerke, Vereinigungen und Online-Communities in Bezug auf Berufsausbildung und teilen Sie dies mit anderen: Tragen Sie diese in ein Verzeichnis ein, tauschen sie mit anderen die Adressen aus und identifizieren sie deren Stärken und Chancen.

Umsetzung der Trainingsmaßnahmen und Lernprozessbegleitung

Herangehensweise ans Lernen

1. Lernen durch Handeln

Handlungsorientiertes Lernen ist ein Prozess, durch den die Teilnehmer voneinander und miteinander lernen, da sie an echten Themen oder praktischen Problemen unter echten Arbeitsbedingungen arbeiten. Diese Methode wurde in den 1940er-Jahren von Prof. Reginald Revans entwickelt. Er bemerkte, wie wichtig es jedem Teilnehmer in einer Gruppe war, sein eigenes Unwissen zu beschreiben, ihre Erfahrungen auszutauschen und über den Lernprozess nachzudenken, als er mit einer Gruppe von talentierten Wissenschaftlern zusammen arbeitete. Er drückte diesen Lernprozess mit einer Formel aus: L (Lernen) = P (gesteuertes Lernen) + Q (Erkenntnisse in Frage stellen). Gesteuertes Lernen ist Wissen, das in formalen Schriftsätzen verfasst ist, wie zum Beispiel in Büchern, Zeitschriften und Fachaufsätzen. Die Infragestellung von Erkenntnissen ist die Fähigkeit zur Analyse, zur Stellung der richtigen Fragen, zur Erzeugung von Einsicht in das, was Menschen sehen, hören oder fühlen. Er war sogar der Auffassung, dass das Stellen der richtigen Frage wichtiger sei als die richtige Beantwortung der Frage.

Die Lernmenge eines Teams ist ein entscheidender Faktor. Die Mitglieder dieser Lerngruppen, die auch als „action learning“-Gruppen bezeichnet werden, untersuchen allgemeine Probleme, bieten sich gegenseitig Unterstützung, Rat und Kritik an. Dieses Verfahren fördert daher die Fähigkeit, im Team zu lernen und auch eine Kultur der Kooperation und der Zusammenarbeit.

Aus Sicht des Einzelnen bedeutet handlungsorientiertes Lernen:

- Verbesserung der Lernkompetenz;
- Entwicklung der Fähigkeit, in einem Team zusammenzuarbeiten;
- Verbesserung der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten;
- Verbesserung der Problemkompetenz.

Handlungsorientiertes Lernen umfasst:

- die Integration von Arbeit und Lernen;
- erfahrungsbasiertes Lernen;
- Lernen im Team;
- Maßnahmen der ganzen Gruppe, um ein echtes Problem zu lösen;
- Nachdenken der Gruppe, sowohl über das Problem als auch über den Lernprozess.

Ein wesentliches Element des handlungsorientierten Lernens ist der Berater der Gruppe. Seine/ihre Aufgaben umfassen die Zeit- und Raumplanung, das Aufrechterhalten eines Gleichgewichts zwischen der Projektaufgabe und dem Lernen, die Möglichkeit der eigenen Entwicklung der Gruppenmitglieder und die Hilfe bei der Lösung von Spannungen und Konflikten.

Die Umsetzung von handlungsorientiertem Lernen kann am besten erreicht werden, wenn:

1. Die Fortzubildenden sich in kleinere Gruppen zwischen 4 und 8 Teilnehmern aufteilen.
2. Ihnen ein Thema, ein Problem oder eine Fragestellung gegeben wird miteinem Zusammenhang mit der Wirklichkeit.
3. Alle Teilnehmer in die Lösung des Problems involviert sind. Sie tauschen ihre Erfahrungen aus und ermöglichen die Lösung, indem sie Fragen stellen, Annahmen formulieren und Wissen weitergeben.
4. Die Teilnehmer dem Lernprozess ihre Aufmerksamkeit schenken. Sie erhalten Feedback, ziehen Schlüsse und reflektieren über den Lernprozess, indem sie über die ihnen begegneten Hindernisse nachdenken, die Erkenntnisse und das Wissen, die sie aus dem Prozess gewonnen haben.
5. Die Bewertung des Projekts des handlungsorientierten Lernens sowohl das Ergebnis der Aufgabenstellung umfasst (ein Bericht oder eine Präsentation) als auch den Lernprozess (wie die Mitglieder der Gruppe zusammen gelernt haben).

2. Erfahrungsbasiertes Lernen

Diese Methode führt die Fortzubildenden ausdrücklich durch den Kreislauf von Handlung-Reflexion und Beobachtung/Verallgemeinerung/theoretisierende Anwendung, um sie in die Lage zu versetzen, nicht nur die praktischen und theoretischen Aspekte der gesteckten Ziele zu erfassen, sondern sie auch in der Praxis zu erleben. Die Methode des erfahrungsbasierten Lernens gründet sich auf die Arbeit von David Kolb, auf Werke wie „Erfahrungsbasiertes Lernen: Erfahrungen als Quelle für Lernen und Entwicklung“ (1984), das sich wiederum auf die Arbeiten von Dewey, Piaget, Rogers und Jung stützt.

Anwendungsbereiche

Beim erfahrungsbasierten Lernen kann der o. g. Kreislauf zu jedem Zeitpunkt betreten werden. Zum Beispiel kann am Anfang einer Fortbildung eine Erfahrung stehen (eine reale oder eine nachgestellte), zu der der Fortbilder Fragen stellt, die die Teilnehmer durch den Kreislauf lenken sollen – von der Beobachtung/Reflexion über die Verallgemeinerung bis zur Anwendung und zur Handlung aufgrund dieser Erfahrung. In ähnlicher Weise könnte dieser Kreislauf am theoretischen Punkt beginnen, an dem die Teilnehmer die Theorie einer Sache erlernen, darüber nachdenken, wie sie sie auf eine wirkliche Situation anwenden könnten, und dann die Möglichkeit haben, sie auszuprobieren und über diese Erfahrung nachzudenken.

Angesprochene Kompetenzen

- analytisches Denken;
- Kompetenz zur Initiative;
- Vertiefen;
- aktive Beteiligung;
- kritisches und reflektiertes Denken
(die Verfahren der Analyse und der Beurteilung des Geschehenen);
- Problemlösung.

Ergebnisse

Intentionalität: Erfahrungsbasiertes Lernen – besondere Erfahrungen werden hervorgerufen (oder gefördert) als beabsichtigtes Mittel, um bestimmte Lernziele zu erreichen.

Einsatz: Erfahrungsbasiertes Lernen ist ein aktives, kein passives Lernen. Dies bedeutet, dass man wirklich eine Theorie, eine Methode oder ein Verfahren erlernt und nicht nur etwas über darüber weiß. Dies bedeutet, dass das Wissen auf die Probe gestellt wird und nicht einfach als abgespeichertes Wissen vorhanden ist. Eine wesentliche Erweiterung ist die Idee, insbesondere nach Auffassung von Ryerson, dass EL die Studenten häufig über die Grenzen ihrer akademischen Disziplin hinaus führen und sie in der Lage versetzen soll, aktiv zu ermitteln, wie dieses Fachgebiet mit der Welt draußen verbunden ist und auf diese einwirkt.

Iteration: Erfahrungsbasiertes Lernen ist am wirksamsten, wenn es Möglichkeiten zur Anwendung des bereits Gelernten gibt. Viele Arten erfahrungsbasierten Lernens schöpfen ihren möglichen Wert am ehesten aus im Verbund mit einer Reihe zusammenhängender Gelegenheiten, oder wenigstens einem angemessen nachhaltigen Zeitraum von Engagement.

Experimentelles Lernen kann ohne einen Trainer existieren und bezieht sich ausschließlich auf den sinnstiftenden Prozess der unmittelbaren Erfahrung des Einzelnen. Dennoch ist der Wissenserwerb ein inhärenter Prozess, der sich auf natürliche Weise vollzieht; damit eine echte Lernerfahrung eintritt, müssen gewisse Elemente vorhanden sein. Nach Auffassung von David A. Kolb wird Wissen fortwährend erworben, sowohl durch persönliche als auch umweltbezogene Erfahrungen.

Integration: „Einmalige Lernerfahrungen“ können für die Bildung eines Schülers einen großartigen Mehrwert und eine Abwechslung darstellen; es ist jedoch ein Grundin unterschiedlichem Maß vergebend, wenn sie diese Erfahrungen machen in gänzlicher Isolation von anderen und fern vom größeren akademischen Zusammenhang. Für eine umfassende Wirksamkeit muss erfahrungsbasiertes Lernen in den Prozess der Bildung eines Schülers integriert werden und nicht nur eine gelegentliche Ergänzung sein.

Reflexion: Eine der bekanntesten, jedoch am wenigsten zufriedenstellenden Definitionen von EL ist „learning by doing“. Jede Handlung muss gewiss auch von einem Denkprozess begleitet werden, wenn sie zu einem tieferen Verständnis und zum Entschluss über eine nachfolgende Handlung beitragen soll. Darüber hinaus muss die Komponente des Denkens in die Lernerfahrung integriert werden.

Unterstützende Übungen

Name	“Ich werde diese Präsentation nie vergessen”
Thema	Wie hält man eine gute Präsentation
Ziele	Kommunikation und Interpretation der durch die Präsentationen gewonnenen Erfahrungen durch das Erzählen von Geschichten
Fortbildungsmethode(n)	Erzählen von Geschichten
Einheit	Einheit 4: Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen und Anleitung der Lernprozesse
Dauer	90 Minuten
Gruppengröße	Gruppen von 3-4 Teilnehmern
Links/Materialien	Laptop, Videoprojektor, Stift und Papier, Flipchart, Bilder
Aktivität und Abschlussverfahren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Teilnehmer werden in Gruppen von 3-4 Personen aufgeteilt. 2. Die Mitglieder jeder Gruppe diskutieren ihre Erfahrungen mit Präsentationen. 3. Die Teilnehmer sehen sich auf die Bilder auf ihrem Tisch an und wählen mindestens 15 der 20 Bilder aus, um sie in ihre Geschichte mit aufzunehmen. 4. Jede Geschichte sollte mit folgendem Satz enden: “Ich werde diese Präsentation nie vergessen,” 5. Jede Gruppe erzählt ihre Geschichte der gesamten Gruppe. 6. Die Teilnehmer wählen die beste Geschichte aus. 7. Ende der Diskussion: Erfahrungen, die mit dieser Aktivität gemacht wurden.
Inhalt	<p>Zeigen von Bildern:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gelangweilte Menschen ▪ ein Videoprojektor ▪ ein Whiteboard ▪ klatschende Hände ▪ schwitzende Hände ▪ ein Glas Wasser ▪ Notizen machen ▪ Regen ▪ ein leeres Zimmer ▪ ein Hemd ▪ Schokolade ▪ ein lächelndes Baby ▪ eine Bühne ▪ eine Büroklammer ▪ eine Eingabetaste ▪ ein Flakon mit Parfüm ▪ ein Strauß Blumen ▪ ein Wörterbuch ▪ ein Kalender ▪ eine Armbanduhr

Name	Fortbildung im 21. Jahrhundert
Thema	sich mit der Verwendung von Technik im Klassenzimmer vertraut machen
Ziele	<p>Herausfinden, welche Medien am besten geeignet sind für welches Ziel</p> <p>Erkennen, dass es nicht die Medien selbst sind, die geeignet sind oder nicht sondern die Art ihres Einsatzes.</p> <p>Kennenlernen der Vielfalt von Lernmedien und die Erfahrung, dass einige von ihnen als sehr lustig wahrgenommen werden.</p> <p>Erkennen, dass Lernmedien häufig leicht verfügbar und sogar kostenlos sind.</p> <p>Erwerb der Kompetenz zum Einsatz verschiedener Medien in Abhängigkeit vom Lernziel und der eigenen Lernstile.</p>
Fortbildungsmethode(n)	Gruppenarbeit oder Workshop in einer Gemeinschaft
Einheit	Einheit 4: Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen und Anleitung der Lernprozesse
Dauer	60 Minuten
Gruppengröße	10 Teilnehmer
Links/Materialien	Laptop, Videoprojektor, Stift und Papier
Aktivität und Abschlussverfahren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen von je 5 Personen aufgeteilt 2. Man zeigt ihnen ein Video über das Klassenzimmer der Zukunft. 3. Am Ende dieses Videos diskutieren die beiden Gruppen über ihre Eindrücke und Gedanken über dieses Video und tauschen sich über ihre Erfahrungen in Bezug auf Technik und deren Verwendung in ihrem Alltag aus. 4. Nach Betrachtung der nachfolgend genannten Internetseiten diskutieren die Teilnehmer erneut als Gruppe, ob sie diese für ihre zukünftige Arbeit als nützlich empfunden haben. Sie können sich auch über ihre eigenen Favoriten austauschen..
Inhalt	<p>www.youtube.com/watch?v=uZ73ZsBkcus</p> <p>www.youtube.com/watch?v=UCFg9bcW7Bk</p> <p>https://education.microsoft.com/GetTrained/simplek12/uncommon-creativity-work-smarter-not-harder</p> <p>https://education.microsoft.com/courses-and-resources/quick-tip-videos</p> <p>https://education.microsoft.com/Story/Course?token=D514AA08</p> <p>https://education.microsoft.com/courses-and-resources/quick-tip-videos/teachers-tips-on-skype-in-the-classroom</p> <p>https://www.khanacademy.org/coach/dashboard</p> <p>https://openeducationalresources.pbworks.com/w/page/27045418/Finding%20OERs</p> <p>https://www.schoology.com/https://www.schoology.com/resources</p> <p>https://www.teachingchannel.org/videos?default=1</p> <p>https://www.education.microsoft.com</p> <p>https://www.weforum.org/</p> <p>http://www.bbc.com/</p> <p>http://www.bbc.co.uk/makeitdigital</p> <p>https://www.udemy.com/integrating-technology-into-a-business-english-course/learn/v4/content</p>

Bewertung und Qualitätssicherung

Herangehensweise ans Lernen

1. Fortbildung durch Simulationen

Simulationen und Spiele werden im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung bereits seit Jahrzehnten eingesetzt, besonders beliebt sind sie jedoch in Handel und Wirtschaft. Simuliertes Lernen ist verbunden mit Rollenspielen und dem praktischen Lernen, was es in die Nähe der wesentlichen Grundsätze des handlungsorientierten Lernens rückt.

Gut strukturierte Simulationen sollen dabei helfen, Entscheidungsfindung, kritisches Denken, zwischenmenschliche Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten sowie entsprechende Kompetenzen unter den Lernenden zu stärken. Simulationen können Lernenden und Trainern auch die Gelegenheit bieten, sich vom herkömmlichen Ambiente im Klassenzimmer hin zu einem interaktiveren und kommunikativeren Lernumfeld zu bewegen (Brozik and Zapalska, 2002).

In der aktuellen Lernumgebung in einem Klassenzimmer besteht die vorherrschende Methodik des Lehrens darin, die individuellen Bedürfnisse des Lernenden anzusprechen, Gruppenrollen und Gruppendynamik zu analysieren und dabei kollektive Entscheidungsfindung und quasi-authentisches Rollenspiel zu fördern. So soll sichergestellt werden, dass die Lernenden systematisch die Gelegenheit erhalten, in die Praxis umzusetzen, was ihnen im Klassenzimmer gelehrt wurde; mit anderen Worten: Die Lernenden reproduzieren durch Simulationen Situationen aus dem wirklichen Leben und experimentieren mit diesen. In der Arbeit von Brozik und Zapalska (2003) betonen Simulationen das Bedürfnis nach einer engen Beziehung zwischen der wahrgenommenen Realität und dem wahrgenommenen Beitrag der Simulationen für das Lernen. Thompson und Dass (2000) vertreten die Auffassung, dass Simulationen die Selbstwirksamkeit der Lernenden verbessern und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten steigern.

Durch simuliertes Lernen übernehmen die Lernenden eine aktive Rolle, sie erhalten Einblick in das Wesen des simulierten Prozesses, sie werden kompetenter bei der Formulierung neuer Vorstellungen und werden angeleitet, Probleme und Krisen in einer realistischen und dennoch kontrollierten Lernumgebung zu lösen.

Simuliertes Lernen bedeutet „deep learning“, da es nicht nur oberflächlich bleibt, sondern auch kritisches Denken und nicht nur Erinnerungsvermögen fordert. Die Schüler erlernen in solch einem Kontext die Bedeutung der Bildung von Modellen und deren Verwendung, um Ergebnisse vorherzusagen, Wissen auf neue Probleme und Situationen anzuwenden, eigene Gedankenprozesse zu verstehen und zu verbessern und um soziale Prozesse und soziale Interaktionen in der Wirklichkeit kennenzulernen.

BESTANDTEILE DES LERNENS DURCH SIMULATIONEN

Lernstrategien/theoretische Modelle: aktives Lernen, erfahrungsbasiertes Lernen

Inhalt: Themen und Einheiten hängen von den Bedürfnissen des Lernenden und dem Fach ab (nachfolgend werden Beispiele genannt)

Lehrplan: integraler Bestandteil der Module und der Vorgaben des Lehrplans

Form: Rollenspiele, Dialoge zu unterschiedlichen Zwecken

Umsetzung: Zwei oder mehr Personen stellen ein Szenario dar, das eine Situation umfassen kann von vertraut bis unvertraut oder auch eine schwierigere Situation

Lernmodalitäten: Lernen im Klassenzimmer, synchrone Fernlehre, synchrone Fernlehre durch Verwendung von Telekommunikationskonferenzen

Mittel: Skripte, gedruckte oder elektronische Medien, Multimedia

Zeit: von einem kürzeren bis zu einem längeren Zeitraum, je nach den Bedürfnissen und Umständen – relativ kurz, Teil des Unterrichts

Technik und simuliertes Lernen

Technik kann auch erheblich zur Wirksamkeit simulierten Lehrens und Lernens beitragen. Ein Klassenzimmer, das mit der erforderlichen technischen Infrastruktur ausgerüstet und auch räumlich so gestaltet ist, dass synchrone und ununterbrochene Kommunikation und Zusammenarbeit möglich sind, fördert sowohl das aktive Lernen der Gruppe als auch des Einzelnen.

Beispiele simulierten Lernens

- Lernenden werden Rollen zugewiesen als Käufer und Verkäufer von Waren, und sie sollen einen Geschäftsvorgang nachstellen; somit erwerben sie durch die Simulation eines Marktes Wissen über das Marktverhalten.
- Die Lernenden übernehmen die Rolle von Abgeordneten einer Partei auf einer politischen Versammlung, sie erwerben Wissen über das Wahlverfahren durch die Simulation eines politischen Ereignisses.
- Die Lernenden konstruieren mit einer besonderen Software einen elektrischen Schaltplan und erwerben dabei Wissen über die Theorie der Physik durch Simulation eines tatsächlichen physikalischen Umfelds.

2. Aktives Lernen unter Einsatz von Technik

Aktives Lernen verlangt von den Lernenden, dass sie ihr Verständnis von Inhalt entwickeln durch die aktive Findung und Umsetzung der Lösung eines Problems. Aktives Lernen gründet sich auf die Forschung weltweit bekannter Wissenschaftler wie Dewey, Wenger und vieler anderer. Bonwell & Eison (1991) definieren Aktives Lernen als „alles, was Studenten dazu bringt, etwas zu tun und darüber nachzudenken, was sie tun“ (S. 2). Des Weiteren bezeichnen Felder & Brent (2009) Aktives Lernen als „alles zu einer Lernveranstaltung Gehörende, das alle Studenten dieser Veranstaltung tun müssen, außer einfach nur zuzusehen, zuzuhören und sich Notizen zu machen“ (S. 2).

Zu den Unterrichtsstrategien, die Aktives Lernen fördern, gehören das Erstellen von Entwürfen, Rollenspiele, Spiele, Simulationen, Beobachtung und Diskussion. Die zeitliche Länge solcher Unterrichtsstrategien des Aktiven Lernens können wenige Minuten umfassen, aber auch ganze Veranstaltungen, und sie können ein integraler Bestandteil einer Vorlesung/eines Vortrags sein, eines interaktiven Seminars oder eines Workshops. Man könnte also sagen, dass Aktives Lernen die Studenten zur Teilnahme an ihrem eigenen Lernen ermutigt, unabhängig davon, welche besondere Aktivität daran beteiligt ist. Aktives Lernen ist an die Oberfläche gefördertes Denken, mit dem Schwerpunkt auf dem Nachweis bei der Analyse, der Synthese und der Bewertung einer Entscheidung. Aktives Lernen setzt Lernende voraus, die nicht länger passive Empfänger vorgefertigter Wissens sind, sondern stattdessen ihr eigenes Wissen erzeugen.

Untersuchungen haben ergeben, dass die Aufmerksamkeit der Zuhörer bei Vorlesungen/Vorträgen nach 10-20 Minuten erheblich absinkt. Die Zuhilfenahme aktiver Lernstrategien ein- oder zweimal während einer 50-minütigen Lerneinheit fördert die Mitwirkung und Beteiligung der Studenten und hält diese aufrecht. In einem solchen interaktiven Lernumfeld können die Lernenden komplizierte Ideen verstehen, indem sie systematisch ein konstruktives Feedback erhalten, das unterschiedliche Lernstile mit umfassen kann. Die Lernenden erhalten die Gelegenheit, über neue Inhalte nachzudenken, darüber zu sprechen und sie zu verarbeiten. Ferner erhalten sie die Gelegenheit zur Einübung wichtiger Fähigkeiten und zur Steigerung der Lernmotivation. Aktives Lernen steigert das Selbstwertgefühl und entwickelt bei den Lernenden einen Sinn für Gemeinschaft und Zugehörigkeit.

Technik hat das Potenzial, Aktives Lernen zu verbessern, zu intensivieren und zu verstärken. Zum Beispiel können quelloffene Software, Web-Apps und Web-2.0-Tools verwendet werden, um Studenten zu befähigen und dafür zu begeistern, bei der Gestaltung, der Verfertigung und der Verbreitung von Wissen mitzuwirken, das für ihr Lernen steht und dieses noch verstärkt. Diese Technologien, insbesondere im Bereich des E-Learning, oder eine virtuelle Umwelt schaffen Möglichkeiten zur Simulation, zum Experimentieren, zur Forschung und zum Ausdruck des eigenen Ichs. Tools aus dem Bereich des Web 2.0, wie zum Beispiel Blogs, Wikis, Tagebücher und ähnliches, steigern die Interaktivität und die Zusammenarbeit und ermöglichen Zugang zu Informationen, zu anderen Perspektiven und zu Gruppen unterschiedlicher Auffassungen und errichten somit aktive Handlungsgemeinschaften.

BESTANDTEILE DES AKTIVEN LERNENS

Lernstrategien/theoretische Modelle: Schreiben von Entwürfen, Rollenspiele, Spiele, Simulationen, Beobachtung, Diskussion

Inhalt: Themen und Einheiten hängen von den Bedarfen des Lernenden und dem Fach ab

Lehrplan: integraler Bestandteil der Module und der Lehrveranstaltungen

Form: Rollenspiele, Dialoge zu unterschiedlichen Zwecken, Spiele, geschriebene Texte

Umsetzung: Zwei oder mehr Personen stellen ein Szenario dar, das eine Situation umfassen kann von vertraut bis unvertraut oder auch eine schwierigere Situation

Lernmodalität: Lernen im Klassenzimmer, synchrone oder asynchrone Fernlehveranstaltungen, Onlinekurse, computergestützte Fernlehveranstaltungen, hybride Fernlehveranstaltungen

Mittel: Skripte, gedruckte oder elektronische Medien, Multimedia

Zeit: zwischen einem Teil bis zu einer ganzen Lehrveranstaltung, abhängig von den Lernumständen

Unterstützende Übungen

Name	Erhebung von Daten zur Bewertung eines Programms
Thema	Bewertung eines Programms/Monitoring
Ziele	Erhebung von Daten der Fortzubildenden und Beurteilung der Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms.
Fortbildungsmethode(n)	Gruppendiskussion/Arbeit in Zweiergruppen
Einheit	Einheit 5: Beurteilung und Dokumentation der Lernprozesse von Einzelnen Einheit 6: Qualitätssicherung und Verbesserung
Dauer	5 Stunden (250 Minuten)
Gruppengröße	im Durchschnitt: 12
Links/Materialien	Zugang zu im Internet verfügbaren Online-Materialien
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Erstellung einer Liste der Tools/Werkzeuge, die Sie für die Bewertung des Programms als wichtig empfinden.</p> <p>Informieren der Gruppe über die Tools/Werkzeuge und Rechtfertigung ihres Einsatzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fragebogen ▪ Interviews ▪ Schwerpunktgruppen. <p>Nach Abschluss und Analyse der Untersuchungsergebnisse werden diese der Öffentlichkeit präsentiert.</p>
Inhalt	<p>Tools/Werkzeuge für die Bewertung des Fortbildungsprogramms</p> <p>Der Trainer ist verantwortlich für die Durchführung einer Bewertungsveranstaltung vor einer Gruppe Erwachsener. Der Trainer muss die Informationen/Daten der Fortzubildenden in Hinblick auf die Wirksamkeit des Programms erheben. Dazu verwenden sie die oben genannten Werkzeuge (Fragebogen, Interviews und Schwerpunktgruppen). Im Rahmen dieser Veranstaltung diskutiert der Trainer die Werkzeuge mit der Gruppe und rechtfertigt deren Auswahl. Der Fortbilder sollte sicherstellen, dass sämtliche Standards hinsichtlich Ethik und bewährter Verfahren eingehalten werden..</p>

Name	Entwurf eines Fragebogens
Thema	Werkzeug für die Bewertung des Programms
Ziele	Betonung der Wichtigkeit des Fragebogens als Werkzeug für die Bewertung eines Fortbildungsprogramms; Diskussion über die unterschiedlichen Faktoren, die bei der Erstellung eines Fragebogens berücksichtigt werden sollen.
Fortbildungsmethode(n)	Gruppendiskussion/Arbeit in Zweiergruppen
Einheit	Einheit 5: Bewertung und Dokumentation der Lernprozesse von einzelnen Personen Einheit 6: Qualitätssicherung und Verbesserung
Dauer	8 Stunden (400 Minuten)
Gruppengröße	im Durchschnitt: 12
Links/Materialien	Zugang zu im Internet verfügbaren Online-Materialien (zum Beispiel Umfragesoftware)
Aktivität und Abschlussverfahren	Entwurf eines Fragebogens mit vorwiegend quantitativer Orientierung zum Erhalt von Daten Ihrer Gruppe. Diskutieren Sie die Abschnitte des Fragebogens, die Art der gestellten Fragen und der Antwortmöglichkeiten, die für jeden Bereich der Fragen am ehesten geeignet sind.
Inhalt	<p>Fragebogen</p> <p>Der Fragebogen ist ein Werkzeug, das Forschern Daten liefert für eine quantitative Analyse. Bei dessen Entwurf muss der Trainer die Fragen in thematisch zusammenhängende Abschnitte einteilen. Abschnitte könnten wie folgt gegliedert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungsmaterialien (Arbeitsblätter/Aufzeichnungen/PowerPoint-Präsentationen/ Online-Materialien usw.) ▪ Trainer (Kenntnisstand/Erfahrung/Durchführung/Freundlichkeit) ▪ Lokalität (technische Ausrüstung, Zugang) ▪ Themen/Module des Programms (wie relevant sie sind und inwieweit sie den Bedürfnissen der Fortzubildenden entgegenkommen)

Name	Entwurf und Durchführung eines Interviews
Thema	Werkzeug zur Bewertung des Programms
Ziele	Betonung der Wichtigkeit eines Interviews als Werkzeug zur Bewertung eines Fortbildungsprogramms; Diskussion verschiedener Faktoren, die bei der Erstellung eines Fragebogens berücksichtigt werden sollten.
Fortbildungsmethode(n)	Diskussion in der Gruppe/Rollenspiele zwischen den Teilnehmern
Einheit	Einheit 5: Bewertung und Dokumentation der Lernprozesse der einzelnen Teilnehmer Einheit 6: Qualitätssicherung und Verbesserung
Dauer	4 Stunden (200 Minuten)
Gruppengröße	im Durchschnitt: 12
Links/Materialien	Zugang zu im Internet verfügbaren Online-Materialien
Aktivität und Abschlussverfahren	Organisation und Durchführung von Interviews mit ausgewählten Mitgliedern der zwei unterschiedlichen Zielgruppen. Aufzeichnung der unterschiedlichen Merkmale jeder Zielgruppe. Beschreibung der Schritte vor, während und nach der Durchführung der Interviews.
Inhalt	Das Interview ist ein Werkzeug, das qualitative Daten liefert. Der Interviewer kann Fragen stellen, die auf einem Fragebogen nicht umfassend beantwortet werden können und eine Triangulation der erhaltenen Ergebnisse erreichen.

Name	Bestimmung und Verwaltung einer Schwerpunktgruppe
Thema	Werkzeug für die Bewertung des Programms
Ziele	Betonung der Wichtigkeit der Schwerpunktgruppe als Werkzeug zur Bewertung eines Fortbildungsprogramms; Diskussion der verschiedenen Faktoren, die bei der Erstellung einer solchen Gruppe berücksichtigt werden sollten.
Fortbildungsmethode(n)	Diskussion in der Gruppe/Rollenspiel zwischen den Teilnehmern
Einheit	Einheit 5: Bewertung und Dokumentation der Lernprozesse einzelner Teilnehmer Unit 6: Qualitätssicherung und Verbesserung
Dauer	4 Stunden (200 Minuten)
Gruppengröße	im Durchschnitt: 12
Links/Materialien	Zugang zu im Internet verfügbaren Onlinematerialien
Aktivität und Abschlussverfahren	Entwurf, Organisation und Verwaltung einer Schwerpunktgruppe, die aus 8 Mitgliedern einer Zielgruppe besteht. Zeichnen Sie im Detail die eingesetzten Verfahren beim Entwurf und der Verwaltung der Schwerpunktgruppe auf. Stellen Sie Interaktion, Verständnis und Zusammenhalt zwischen den Mitgliedern der Schwerpunktgruppe sicher.
Inhalt	Eine Schwerpunktgruppe ist ein Werkzeug der qualitativen Forschung. Sie wird von einem Trainer geleitet, und die Fortzubildenden werden zur Diskussion ihrer Eindrücke und Meinungen über das Fortbildungsprogramm gebeten.

Name	Analyse und Präsentation der aktuellen Bewertungsergebnisse gegenüber der Öffentlichkeit
Thema	Analyse und Bewertung der Untersuchungsergebnisse
Ziele	Analyse und Bewertung der verschiedenen Formen der Untersuchungsergebnisse und anschließende Präsentation der Öffentlichkeit
Fortbildungsmethode(n)	individuelle Aktivität kombiniert mit Präsentation vor einem echten Publikum
Einheit	Einheit 5: Bewertung und Dokumentation der Lernprozesse einzelner Teilnehmer Einheit 6: Qualitätssicherung und Verbesserung
Dauer	4 Stunden (200 Minuten)
Gruppengröße	im Durchschnitt: 12
Links/Materialien	Zugang zu im Internet verfügbaren Online-Materialien
Aktivität und Abschlussverfahren	Auswahl der Ergebnisse eines Fragebogens, von Interviews oder einer Schwerpunktgruppe und deren Präsentation in der Öffentlichkeit. Stellen Sie sicher, dass Ihre Analyse genau, prägnant, konkret, schlüssig und spezifisch ist. Stellen Sie sicher, dass Ihr Vortrag der Zuhörerschaft angepasst ist.
Inhalt	Die vorgenannten Aktivitäten gründen sich auf der Untersuchung und der Analyse der nachfolgenden Arbeitsdokumente: A) Durchführung eines Interviews: Theorie und Praxis A) eines Fragebogen: Tipps und Anregungen A) Organisation und Durchführung einer Schwerpunktgruppe: Vorgehensweise A) Gedanken zu den Antwortskalen nach Likert: Schritt-für-Schritt-Anregungen Lehrhinweis: dieses Material wird vorgestellt, analysiert und verteilt während der simulierten Sitzung, die im Januar 2017 in Portugal durchgeführt wird.

Digitalkompetenzen

Herangehensweise ans Lernen

1. Spielerisches Lernen

Spielerisches Lernen ist ein pädagogischer Ansatz zur Motivation von Schülern, um durch die Verwendung spielerischer Elemente in Lernumgebungen zu lernen. Die sogenannte „Gamifizierung“ bei der Bildung oder beim Lernen wird manchmal mit alternativen Begriffen umschrieben: spielerisches Denken, Lernen mit Prinzipien des Spiels, Schaffung von Motivation, Bildung von Engagement usw.

Das Ziel besteht darin, das Vergnügen und das Engagement zu maximieren, indem das Interesse der Lernenden geweckt wird und sie zu kontinuierlichem Lernen angeregt werden. „Gamifizierung“ bedeutet, ganz allgemein definiert, den Prozess der Definition von Elementen, die zum Spielen gehören und diese Spiele als Spaß erleben lassen. Ferner sollen die Spieler motiviert werden, weiterzuspielen und dieselben Elemente in einem nicht-spielerischen Kontext verwenden, um Verhalten zu beeinflussen. Im Bereich der Pädagogik gehören zu den gewünschten Verhaltensweisen von Schülern, die durch Gamifizierung potenziell beeinflusst werden können, etwa diese: Unterrichtsbesuch, Fokussierung auf wichtige Lernaufgaben und Übernahme von Initiative.

Die Gamifizierung von Lernen bedeutet nicht, dass die Schüler mit dem Entwurf oder der Gestaltung ihrer eigenen Spiele befasst sind oder gewerblich erzeugte Videospiele spielen, im Unterschied zum spielebasierten Lernen. Einige Autoren beschreiben die Gamifizierung des Lernens als Gegensatz zum spielebasierten Lernen und behaupten, dass die Gamifizierung nur dann eintritt, wenn das Lernen in einem nicht-spielerischen Kontext erfolgt, wie zum Beispiel in einem Klassenzimmer, und wenn eine Reihe spielerischer Elemente in einem System oder auch einer „Spiele-Schicht“ integriert ist, was zusammen mit dem Lernen in ebendiesem Klassenzimmer erfolgt. Andere schließen auch Spiele mit ein, die entworfen wurden, um das Lernen zu veranlassen oder um Lernerfolge aufzuzeigen.

Einige Spielelemente können eingesetzt werden, um die Lernenden zu motivieren und das Lernen zu erleichtern; dazu gehören:

- Fortschrittssteuerung (Punkte/Abzeichen/Bestenlisten oder auch PBLs);
- Erzählungen;
- Steuerung der Spieler;
- unverzügliches Feedback;
- Gelegenheiten für gemeinschaftliche Problemlösungen;
- Scaffolding
- mit sich steigenden Schwierigkeitsgraden;
- Gelegenheit schaffen, um Können zu zeigen und aufzuholen;
- soziale Einbindung;
- Spaß;
- Herausforderungen;
- Musik.

Wenn in einem Klassenzimmer mehrere dieser Elemente verwendet werden, kann eine solche Umgebung als „gamifiziert“ bezeichnet werden. Es gibt keine Unterscheidung dahingehend, wie viele Elemente dazu gehören müssen, damit man offiziell von einer Gamifizierung sprechen kann, ein Leitprinzip ist jedoch, dass die Gamifizierung das komplexe System der Gründe berücksichtigt, mittels dessen eine Person eine Handlung auswählt, und nicht nur einen einzelnen Faktor..

BESTANDTEILE DER GAMIFIZIERUNG EINER LERNANWENDUNG

Lernstrategien/theoretische Modelle: kognitivistisch, konstruktivistisch

Inhalt: spezielle Fähigkeiten

Lehrplan: kleiner Teil des Lehrplans: gamifizierte Teile von Modulen, Bewertung spezieller Aktivitäten usw.

Form: Strukturierung einer Lernaktivität in Form eines Spiels usw.

Umsetzung: in einen Lehrplan integrierte Aktivitäten, informelles Lernen, Berufliche Weiterbildung usw.

Lernmodalitäten: vor Ort oder als Fernkurs (E-learning, M-learning)

Mittel: abhängig von dem darzustellenden und umzusetzenden Spiel

Zeit: abhängig von der jeweiligen Option, von einem relativ niedrigen Grad an Aufwand bis zu einem höheren

Die drei wesentlichen Wege, ein Klassenzimmer, einen Kurs oder eine Lehreinheit zu gamifizieren, sind die Veränderung der Sprache, die Übernahme eines Bewertungsverfahrens und die Veränderung der Struktur der Lernumgebung:

- In Bezug auf die SPRACHE können spieleähnliche Namen verwendet werden, anstatt auf akademische Anforderungen mit den damit verbundenen typischen Begrifflichkeiten zu reagieren. Zum Beispiel kann die Präsentation eines Kurses auch bezeichnet werden als „Teilnahme an einer Schatzsuche“, das Schreiben einer Prüfung als „Besiegen von Monstern“ und die Erschaffung eines Prototyps als „Abschluss einer Mission“.
- In Bezug auf die BENOTUNG kann der Benotungsrahmen für einen Kurs geändert werden und Erfahrungspunkte verwenden (XP), anstelle von klassischen Noten. Jeder Schüler kann auf Ebene eins mit null Punkten beginnen und im Verlauf des Fortschritts des Kurses Missionen abschließen und durch das Aufzeigen von Erlerntem Erfahrungspunkte verdienen. Eine Tabelle kann entwickelt werden, um darzustellen, wie viele Erfahrungspunkte erforderlich sind, um eine klassische Note zu erhalten. Zum Beispiel kann der Hinzuverdienst von 1.500 Erfahrungspunkten zu der Note „befriedigend“ führen, 2.000 zu der Note „gut“ und 2.500 zu der Note „sehr gut“. Einige Lehrer verwenden Erfahrungspunkte und zusätzlich auch Gesundheitspunkte (HP) und Wissenspunkte (KP), um Schüler im Klassenzimmer zu motivieren, verbinden jedoch diese Punkte nicht mit einer klassischen Note im Zeugnis. Stattdessen werden diese Punkte verbunden mit dem Gewinn virtueller Auszeichnungen, wie zum Beispiel Abzeichen oder Trophäen.
- Die STRUKTUR EINES KURSES oder einer Einheit kann auf verschiedene Weisen angepasst werden, um Elemente der Gamifizierung zu enthalten; diese Anpassungen können die Rolle der Schüler, der Lehrer und der Lernumgebung verändern.
- Die Rolle eines Lernenden in einer gamifizierten Umgebung könnte die Annahme einer fiktiven Persönlichkeit und eines Spielernamens sein, die während der Lernaufgaben verwendet werden. Die Schüler können in Kleingruppen, auch „Gilden“ genannt, eingeteilt und zusammen mit ihren Mitbrüdern aus der Gilde zur Teilnahme an Lernreisen eingeladen werden. Schüler möchten sich gerne als einen der folgenden Spielertypen darstellen: Spieler (motiviert durch extrinsische Erfolge), Kontaktmensch (motiviert durch Beziehung), Freigeist (motiviert durch Autonomie), Leistungsmensch (motiviert durch Können) und Philanthrop (motiviert durch den Zweck).
- Die Rolle eines Lehrers besteht darin, eine gamifizierte Anwendung zu erzeugen, die die Dynamik und Mechanik eines Spiels einschließt und von der Zielgruppe (z. B. Schülern) als attraktiv wahrgenommen wird und die Art von Gewinn ermöglicht, die für die jeweilige Mehrheit motivierend ist. Daher ist es wichtig, dass die Lehrer ihre Schüler gut kennen. Die Lehrer müssen auch verantwortungsvoll die Lernerfolge der Schüler wahrnehmen, die Parameter des „Spiels“ bestimmen und dem ultimativen Lernziel eine Bezeichnung geben, die Lernaufgaben und die Erfolgsprämien für das Durchführen dieser Aufgaben definieren und die Lernenden beim Begehen der gamifizierten Umwelt ermutigen und anleiten.
- Eine gamifizierte Lernumgebung kann so strukturiert sein, dass sie eine übergreifende Geschichte bietet, die als Rahmen für alle Lernaktivitäten fungiert..

2. Live-Online-Kurse oder synchrone Lernerevents

Live-Online-Kurse oder synchrone Lernveranstaltungen bezeichnen eine Gruppe von Lernenden, die zur selben Zeit lernen. Bevor die Lerntechnik synchrone Lernumgebungen ermöglichte, fand Online-Weiterbildung durch asynchrone Lernmethoden statt. Seitdem synchrone Lerntools zur Verfügung stehen, verwenden sie viele Menschen, um die Schwierigkeiten zu meistern, die aufgrund der Entfernung bei Online-Bildung entstehen. Verschiedene Fallstudien haben herausgefunden, dass Fortzubildende einen Gemeinschaftsgeist auch über synchrone Online-Kommunikationsplattformen entwickeln können.

Viele Online-Bildungsprogramme begannen als Konferenzwerkzeuge und mit deren Aufkommen; seitdem können Menschen zur gleichen Zeit und an verschiedenen Orten lernen. Zum Beispiel ermöglicht die Verwendung von Messaging-Diensten oder auch von Live-Chats, Webinaren und Video-Konferenzen den Fortzubildenden und den Lehrenden die Zusammenarbeit und das Lernen in Echtzeit.

Eine Vorlesung ist ein Beispiel für synchrones Lernen im Rahmen einer persönlichen Umgebung, weil sich Lernende und Lehrer zur selben Zeit am selben Ort befinden. Ein weiteres Beispiel für ein synchrones Lernereignis lässt die Schüler einen Live-Webstream einer Unterrichtsstunde ansehen und zugleich eine Diskussion führen. Synchrones Lernen wird möglich, indem Schüler und Lehrer durch ein Tool für Internetkonferenzen am Unterricht teilnehmen, wie z. B. Blackboard Collaborate, Adobe Connect, WebEx oder Skype. Diese synchronen Erfahrungen können dergestalt entwickelt werden, dass sie die Beziehungen zwischen Lehrenden und Schülern und zwischen Schülern und Schülern stärken, was durchaus ein Problem bei Fernlernprogrammen sein kann.

BESTANDTEILE VON LIVE-ONLINE-UNTERRICHT ODER ANWENDUNGEN FÜR SYNCHRONE LERNEVENTS

Lernstrategien/theoretische Modelle: kognitivistisch, konstruktivistisch

Inhalt: spezifische Themen, sämtliche Arten von Unterricht.

Lehrplan: jede Art von Lehrplan, Teile von Modulen, Elemente des formellen Lernens usw.

Form: Online-Unterricht, Live-Webstream eines Kurses usw.

Umsetzung: integrierte Aktivitäten eines Lehrplans, informelles Lernen, Berufliche Weiterbildung usw.

Lernmodalitäten: FeFernkurse (E-Learning, M-Learning)

Mittel: Konferenzwerkzeuge, wie zum Beispiel Blackboard Collaborate, Adobe Connect, WebEx, Skype usw.

Zeit: relativ geringer Aufwand

Tipps von elearningindustry.com für Lehrkräfte, zur Umsetzung einer virtuellen Unterrichtsmaßnahme³ durch Lehrkräfte

1. Bestimmung der Ziele und der Ergebnisse im Voraus. Zunächst müssen Sie Lernziele bestimmen. Dies leitet Sie durch den Entwurf und die Entwicklung der Strategie für die virtuelle Schulung, da Sie in der Lage sind, die Lernmaterialien, Tools und Methoden auszuwählen, die zu diesen Zielen und Ergebnissen führen.
2. Wählen Sie die ideale Methode zur Bereitstellung. Um die Tools sammeln zu können, die Sie für die Durchführung ihrer virtuellen Schulung im Klassenzimmer benötigen, müssen Sie zunächst entscheiden, in welcher Form Sie den Inhalt präsentieren wollen. Berücksichtigen Sie dabei, wie die Lernenden Zugang zum Klassenzimmer ihrer virtuellen Schulung erhalten sollen. Werden sie mobil oder während der Arbeitszeit lernen können? Wird ihnen der Inhalt in der Umgebung eines realen Klassenzimmers vermittelt als Teil einer Mischung herkömmlicher Lernstrategien? Diese Überlegungen versetzen Sie in die Lage, die am besten geeignete Lernaktivität zu ermitteln, die Sie in das Klassenzimmer Ihrer virtuellen Schulung integrieren müssen.
3. Verbinden Sie Bildmaterial mit Erklärungen, die bei den Lernenden zu Diskussionen führen. Die Verbindung von Bildmaterial mit detaillierten Erklärungen, die zum Nachdenken anregen, ist immer eine gute Idee, insbesondere wenn Sie das Engagement der Lernenden steigern möchten. Das hat vor allem damit zu tun, dass daraus Diskussionen entstehen können und die Lernenden ermutigt werden, miteinander in eine fachliche Diskussion einzutreten, unabhängig davon, ob dies auf die Entfernung oder vor Ort erfolgt. Um eine Diskussion unter Angestellten auszulösen, können Sie eine Art Online-Zusammenarbeit integrieren, wie zum Beispiel Google Chat.
4. Erstellen Sie interaktive Lernmöglichkeiten, die die aktive Beteiligung fördern. Die aktive Beteiligung der Lernenden ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Schulung im virtuellen Klassenzimmer. Die wirksamste Art und Weise dazu ist die Schaffung von Lernaktivitäten, die die Lernenden aktivieren und sie dazu bringen, darüber nachzudenken, welchen Bezug das Thema zu ihrem eigenen Leben und ihren eigenen Erfahrungen hat. Versuchen Sie daher, Aktivitäten zu schaffen, die dies auslösen, wie etwa Szenarien, Spiele oder reichhaltige Lern-Präsentationen. Meist ist es am besten, die Schulung im virtuellen Klassenzimmer weniger als 1 Stunde dauern zu lassen und die Interaktion in jeder Form etwa alle 5 Minuten zu fördern. Dies vermeidet Langeweile und fördert das Engagement während der Dauer der virtuellen Schulung. Sie können auch die Klasse in kleinere Gruppen aufteilen. Dies kann auch virtuell erfolgen, indem die Teilnehmer gebeten werden, Google Apps, wie zum Beispiel Google Hangouts oder Projektmanagement-Plattformen, zu verwenden und als Gruppe Aufgaben zur Zusammenarbeit durchzuführen.

³ In veränderter Form übernommen aus: <https://elearningindustry.com/6-tips-design-interactive-virtual-classroom-training>

5. Führen Sie einen Testdurchlauf durch. Selbst wenn Sie denken, dass Sie jeden Aspekt Ihrer Fortbildung im virtuellen Klassenzimmer vervollkommen und überarbeitet haben, sollten Sie immer mindestens einen Probedurchlauf in einem realistischen Ambientedurchführen, um sicherzustellen, dass beim tatsächlichen Einsatz alles nach Plan verläuft. Erstellen Sie eine Schwerpunktgruppe oder lassen Sie einen Vermittler einen „Probelauf“ durchführen, bei welchem Sie Probleme beheben und sicherstellen können, dass es keine Pannen gibt, die den Erfolg der Fortbildung im virtuellen Klassenzimmer noch verhindern können. Stellen Sie sicher, dass sich jeder auf der Plattform anmelden kann und dass der Inhalt korrekt dargestellt wird, damit es bei der ersten Durchführung der Fortbildung keinerlei Überraschungen gibt.

Diese Tipps für die Gestaltung der Fortbildung im virtuellen Klassenzimmer können Ihnen die Möglichkeit eröffnen, Ergebnisse zu entwickeln, die ihrer Zuhörerschaft die bestmöglichen virtuellen Fortbildungserlebnisse bieten, damit diese ihre Fähigkeiten verbessern können, ihren persönlichen Kenntnisstand zu erweitern und ihre Leistungsfähigkeit im Beruf zu steigern.

Unterstützende Übungen

Name	Gamifikation zum Lernen mit Quizup
Thema	digitale Kompetenzen
Ziele	<p>Manche Autoren, wie Piaget (1945), Vygotsky (1966), Erickson (1950) oder Freud (1908), sprachen in ihren Theorien und verschiedenen Ansätzen über die Bedeutung des Spiels für die Entwicklung des Lernens.</p> <p>Daher wurde das Spiel in verschiedenen Methodologien und Strategien während des Lernens und der Entwicklung mit aufgenommen, sowohl in der Schule als auch im Bereich der Erwachsenenbildung oder der beruflichen Bildung in Unternehmen.</p> <p>Der Begriff „Gamifizierung“ wurde im Jahr 2002 von Nick Pelling geprägt, der ihn als die Anwendung metaphorischer Spiele auf Aufgaben des wirklichen Lebens beschrieb, die das Verhalten beeinflussen und die Motivation und das Engagement von Menschen steigern.</p> <p>Mit der Aktivität Quizup beabsichtigen wir, Fortzubildende in einer unterhaltenden Art und Weise zu beschäftigen, während diese sich Wissen und Inhalte aus dem Lehrplan aneignen. Zum Beispiel können wir mit Quizup die Perspektive der Testperson verändern und eine engere und spielerische Verbindung schaffen, die Schüler besser motivieren, und wir können durch die Verwendung von Quizup belohnen und bewerten mit der positiven Spieleentwicklung, Beteiligung und soziale Kommunikation mit anderen Menschen aus dem Rest der Welt fördern.</p> <p>Durch die Verwendung von Quizup können wir verschiedene Bereiche entwickeln und können zum Beispiel den Schwerpunkt im Bereich des Kopfrechnens setzen, was allgemein ein kompliziertes Feld ist und Übung und Vertiefung erfordert. Quizup wurde entwickelt wie jedes andere grundlegende Rate- oder Quizspiel. Anders als die meisten eingeschränkten Spiele verfügt Quizup über eine unbeschränkte Anzahl an Kategorien, von grundlegenden mathematischen Tatsachen bis zu den bevorzugten Fernsehserien. Der jeweils zu erreichende Punktwert wird gebildet aufgrund von Genauigkeit und Geschwindigkeit. Die Schüler können spielen und verschiedene Fragen antworten, sie können alleine oder mit einem Klassenkameraden spielen oder auch mit anderen Menschen auf der ganzen Welt. Sie können eine ganze Menge Fragen beantworten und verschiedene Stufen erreichen.</p>
Zwecke	Förderung der Digitalkompetenz
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	20-25 Lernende
Links / Materialien	Computer und Internet, Mobiltelefone
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Durch die Verwendung von Quizup in unseren Mobiltelefonen oder Computern können wir eine sehr unterhaltsame und ansprechende Aktivität entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ den Schülern erklären, worum es bei QuizUp geht ▪ Sie müssen ein Profil anlegen. ▪ die Schüler müssen den Lehrern den Nutzernamen mitteilen, mit dem sie sich angemeldet haben. ▪ die Spielregeln erklären, in diesem Fall: Ratespiele mit Kopfrechnen während einer halben Stunde spielen und das höchstmögliche Niveau und die besten Ergebnisse erreichen. <p>Der Lehrer kann folgen und die Ergebnisse durch Aufrufen der Spielstände jeden Spielers vergleichen und somit auch dessen Fortschritt sehen. Das Ziel besteht darin, dass sich die Schüler zusätzliche Punkte zu dem Gesamtpunktwert im jeweiligen Fach hinzuverdienen können und ihr Interesse hierfür weiter gefördert wird.</p>
Inhalt	Beispiel: Quizup spielen und zeigen, wie es funktioniert.

Name	Erstellung von Informationen mit Twitter
Thema	digitale Kompetenzen
Ziele	<p>Die Einführung neuer Kommunikationsformen, wie zum Beispiel sozialen Netzwerken, kann sehr nützlich sein und Tools zur Verfügung stellen, die ein hohes Bildungspotenzial besitzen, weil diese verschiedenste Bildungsmöglichkeiten anbieten.</p> <p>Zum Beispiel die Verwendung von Twitter im Klassenzimmer, heutzutage eine der wichtigsten Nachrichtenquellen junger Leute. Durch diese Plattform können wir die Interaktion zwischen Schülern fördern, Inhalte und Informationen suchen, Kommunikation und Teilnahme stärken, wie auch die Motivation, online Fragen zu stellen usw.</p> <p>Die Verwendung von Twitter im Klassenzimmer kann bei der Behandlung komplexer oder sehr spezieller Themen sehr interessant sein, wie zum Beispiel politischer Themen, Charakteren oder historischer Zeiträume. Eine der Übungen, die wir mit Twitter erstellt haben, ist die folgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Während einer Unterrichtsveranstaltung mit Master-Studenten (mit dem gleichen Lehrer oder externen Dozenten) beliebigen Inhalts oder mit einem speziellen Thema im Rahmen des Lehrplans werden die Studenten ermutigt, diese Vorlesung aufzuzeichnen und auf Twitter unter einem Hashtag zu verbreiten (unter vorheriger Zustimmung). Die Studenten müssen auf den Tweet mit Kommentaren oder verwandten Informationen antworten, damit verschiedene Sichtweisen erzeugt werden und eine Diskussion zustande kommt. 2. Sie können ebenfalls über Twitter dem Trainer direkt Fragen stellen oder ihre Zweifel äußern. Sobald die Veranstaltung endet, kann der Trainer dies überprüfen und unter Verwendung des Hashtag antworten. So unterbrechen die Studenten die Sprecher bei deren Vortrag nicht und, was noch wichtiger ist, auch soziale Gemeinschaften von nicht im Klassenzimmer anwesenden Studenten sind darin involviert. 3. Daraufhin muss jeder Student im Twitterprofil eine Stellungnahme abgeben („storify“), und damit werden die interessantesten Informationen, die wiederholt mit Twitter versendet wurden, gesammelt; damit können fachbezogene Inhalte gesammelt werden. 4. Am Ende kann der Trainer eine kurze Bewertung abgeben und einen Test mit einer oder mehrerer Fragen unter Verwendung von Twitter durchführen, die jeder Schüler beantworten muss und einen Punktwert hierfür erhält. 5. Die hier vorgeschlagene Aktivität umfasst vier kleinere Aufgaben, die auch einzeln für jedes Fach eingesetzt werden können.
Zwecke	Förderung digitaler Kompetenzen
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	20-25 Lernende
Links / Materialien	Computer. Projektor. Internetverbindung und WLAN. Mobiltelefone.
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Der/die Trainer müssen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ den Schülern im Rahmen des Lehrplans für den Kurs Erklärungen zu einem speziellen Inhalt abgeben ▪ die Schüler bitten, Tweets zu schreiben und darauf zu antworten, was sie lernen, die Schwierigkeiten nennen, denen sie begegnen, Tipps geben, Mittel teilen, Fragen stellen ... Twitter als einen Onlineplaner im Laufe der Veranstaltung verwenden. ▪ Die Erklärungen für die Klasse müssen zwischen 30 und 40 Min. lang sein. Der Rest der Zeit soll verwendet werden zur Beantwortung von Fragen, die von den Schülern über Twitter gestellt werden. ▪ Abschließend soll der Trainer während der letzten etwa 5 Minuten der Veranstaltung die durchzuführende Aktivität erklären (die Erstellung eines Zeitpunktes in ihren Profilen) und den kurzen Test, den der Trainer über Twitter zum Einsatz bringt und den alle bearbeiten müssen.



Beispiel

Dieses Video erklärt einige der Vorteile der Verwendung von Twitter im Klassenzimmer. Es erklärt am Beispiel der Verwendung von Twitter die Entstehung einer Diskussion über ein bestimmtes Thema.

<https://www.youtube.com/watch?v=6WPVWDkF7U8>

Dr. Rankin, Geschichtsprofessorin an der UT Dallas, wollte wissen, wie sie noch mehr Studenten erreichen und mehr Menschen an den Diskussionen beteiligen kann – und dies innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers. Sie hatte von Twitter gehört. ... Sie arbeitete mit einem Absolventen, Kim Smith, aus dem Bereich der neuen Medien und Kommunikationstechnologien zusammen und wandte sich auch an die Fakultät zur weiteren Beratung.

Name	Vorschlag für eine Online-Ressource zur innovativen Bewertung: die Verwendung von Kahoot
Thema	digitale Kompetenzen
Ziele	Bewertung des durch Spiele erworbenen Wissens
Zwecke	Förderung digitaler Kompetenzen
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	20-25 Lernende
Links / Materialien	Computer, Projektor/TV, Internetverbindung und Smartphones/Tablets/Laptops/Computer für die Lernenden. Entwurf eines Spiels zur Erzeugung einer Bewertung durch Verwendung der kostenlosen Plattform Kahoot (https://kahoot.it/).
Aktivität und Abschluss- verfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwurf eines Spiels mit Kahoot, welches als Bewertungsinstrument verwendet werden kann. Die Fragen basieren auf Bewertungsindikatoren, die durch den Trainer ausgewählt werden. ▪ Die Lernenden erhalten den Pin für das Spiel und die Anweisungen zum Zugang für den Spielraum. ▪ Während des Spiels werden sämtliche vorbereiteten Fragen abgearbeitet und für falsche Antworten wird ein Feedback gegeben. ▪ Die Studenten werden gebeten, das Bewertungstool zu bewerten und Ideen zur Verbesserung der Methode zu sammeln <p>Am Ende wird mit der ganzen Klasse ein runder Tisch zu den oben genannten Punkten durchgeführt.</p>
Inhalt	<p>Beispiel für den schöpferischen Einsatz von Kahoot und Spieldurchführung</p> <p>Trainerin Carmen ist verantwortlich für die Durchführung einer Fortbildungsveranstaltung über Berufsberatung gegenüber einer Gruppe von jungen Erwachsenen. (Die Fortbildung soll sich über einen Tag erstrecken (6 Stunden).</p> <p>Sie benötigt ein Tool, um eine Ausbildungsbeurteilung durchzuführen, da sie besorgt ist, dass der Inhalt der Fortbildung nicht gänzlich zum Profil der Lernenden passt; daher sollte das Bewertungs-Tool unterhaltsam und anregend sein, damit der pädagogische Einfluss der Fortbildungsveranstaltung noch verstärkt wird. Deshalb entscheidet sich Carmen zur Verwendung von Kahoot, um ein Spiel zu gestalten, das auf dem Prinzip von Multiple-Choice-Fragen beruht und dem Videos, Bilder und Diagramme beigelegt werden können. So ein Spiel/Fragebogen kann in einer Gruppensituation, wie in einem Klassenzimmer, gespielt werden, und die Spieler antworten auf ihren eigenen Geräten (mit einer Internetverbindung), während das Spiel/der Fragebogen auf einem gemeinsamen Bildschirm dargestellt wird. Dieses Tool scheint das richtige zu sein, denn es ermöglicht die Erschaffung eines Bewertungstools innerhalb von Minuten und erfordert keine Einrichtungszeit, da keine Spielerkonten nötig sind.</p> <p>Anweisungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Trainerin Carmen verwendet nachfolgenden Link, um die Grundlagen dieses Tools zur Bewertung der Fortbildung zu erlernen: https://www.youtube.com/watch?v=PYfoRRtLXys ▪ Carmen wählt aufgrund ihres Fortbildungsplans die Bewertungsindikatoren und überführt diese in ein Ratespiel. ▪ Damit sie ihr eigenes Kahoot-Tool erzeugen kann, sieht sie sich noch das nachfolgende Video an und wählt die Medien aus, die den Fragen beigelegt werden sollen, damit das Ratespiel noch attraktiver wird: https://www.youtube.com/watch?v=Gt_TGblInRQ ▪ Sobald sie ihre Unterrichtseinheit abgeschlossen hat, stellt sie den Studenten den Pin für das Spiel und die Anweisungen zum Zugang zum Spielzimmer zur Verfügung. ▪ Am Ende des Ratespiels bittet der Trainer die Studenten um eine Bewertung des entschiedenen Bewertungstools. ▪ Am Ende lädt sie die Ergebnisse des Fragebogens herunter, indem sie auf den Link zu der Excel-Tabelle klickt und die Bewertungen verwendet, um Schwachpunkte bei der Fortbildungsveranstaltung herauszufinden oder um unmittelbar die Lernenden zu benoten.

Name	Entdeckung allgemein zugänglicher Mittel (OER), die bei Fortbildungsveranstaltungen verwendet werden können
Thema	digitale Kompetenzen
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fördern des Bewusstseins des Verständnisses und der Verwendung von OER ▪ Vorstellung der wesentlichen OER-Informationsquellen und der Online-Initiativen ▪ Erleichtern der Suche von OERs durch Anweisungen und Tipps, wie man OERs im Bereich der Bildung oder Fortbildung finden kann
Zwecke	Förderung digitaler Kompetenzen
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	20-25 Lernende
Links / Materialien	Computer/Smartphone/Tablet/Laptop und Internetverbindung.
Aktivität und Abschlussverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erlernen der OER-Grundlagen durch eine im Internet verfügbare Anleitung ▪ Bereitstellung einer Liste mit entsprechenden Services und Einrichtungen, die im Internet zur Verfügung stehen und durch OER-Kategorien organisiert sind ▪ Verwendung einer OER-Suchmaschine
Inhalt	<p>Beispiel für die Entdeckung und die Suche von Oers</p> <p>Trainerin Anna plant ihre nächste Unterrichtseinheit und findet keine aktuellen und innovativen, kostenlosen Inhalte, die sie mit ihren Lernenden umsetzen kann. Sie hat die Definitionen von OERs aufgelistet (für die Lehre erstellte und zu Lernzwecken vorbereitete Lehrmittel, wie zum Beispiel Curriculum-Mappings, Kursmaterialien, Lehrbücher, Handbücher, Leitfäden, Multimedia-Anwendungen, Videos, Audioproduktionen usw., die allgemein ohne Urheber- oder Lizenzgebühren zur Verwendung durch Lehrkräfte und Studenten zur Verfügung stehen) und hat ein kurzes Video über die OERs gesehen, braucht jedoch eindeutig mehr Informationen darüber, bevor sie über deren Einsatz und/oder Anpassung für die nächste Unterrichtseinheit nachdenkt.</p> <p>Anweisungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trainerin Anna lädt den Basic Guide to Open Educational Resources (OER) herunter, (http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002158/215804e.pdf), der vom Common-wealth of Learning & der UNESCO erstellt wurde, und liest sich den ersten Teil durch (die Seiten 5 bis 20), damit sie eine Einführung in die OERs und einige der Kernthemen erhält, über die man nachdenken sollte bei der Frage, wie man OERs am effizientesten nutzen kann. ▪   ▪ nach liest Anna den Anhang 6 des oben genannten Grundlagenratgeber für OER (von S. 88 bis auf S. 114), zur Entdeckung einer umfassenden, online verfügbaren Sammlung von OER-bezogenen Dienstleistungen und Einrichtungen. ▪ Sobald die Trainerin über die grundlegenden Kenntnisse über OER verfügt und sich mit deren Eigenschaften und Kategorien auskennt, ist die Zeit gekommen, eine OER-Suchmaschine zu verwenden, um qualitativ hochwertige Bildungsinhalte zu finden. Zu diesem Zweck verwendet sie OER Commons, weil hier über 30.000 OERs und effiziente Suchoptionen zur Verfügung stehen. Anna findet sämtliche erforderlichen Anleitungen und Tipps zur Umsetzung einer erfolgreichen Suche, indem sie sich das folgende Video ansieht: https://www.youtube.com/watch?v=JXFUOVxvOgY

Transversale Kompetenzen

Herangehensweise ans Lernen

3. Lernen durch Spielen

Die Praxis des Spielens ist bei der Fortbildung von Erwachsenen weit verbreitet, und dies offensichtlich weitaus mehr als in Schulen und Universitäten. Die Pädagogik des Spielens fördert die Entwicklung von Autonomie, den Ausdruck von Kreativität und die Anpassungsfähigkeit junger Menschen. Es ermöglicht es den Trainern auch, Fortbildungen einfach in Gruppen durchzuführen. Das Spiel kann in einem für konventionelle Klassenzimmer geeigneten Format durchgeführt werden (Rollen-spiele, Ratespiele, allgemeinbildende Wissensfragen ...) oder im Internet (Serious Games, Apps, Augmented Reality, soziale Medien ...). Im Zusammenhang mit Fortbildung können Spiele verschiedene Anforderungen erfüllen. Der thematische Inhalt eines Spiels kann für Information, Aufklärung, Darstellung, Reaktion, Verständnis, Mitteilung von Meinungen, Diskussion und Suche nach Lösungswegen verwendet werden. Die Gefahr bei einem Spiel liegt darin, die Teilnehmer auf eine passive Rolle zu beschränken. Die herkömmliche Weise sieht vor, dass die Fortzubildenden abgefragt werden über ihren Kenntnisstand oder ihre Fähigkeit, Wissen zu speichern; sie werden jedoch sehr selten in eine Situation gebracht, kritisch über die vermittelten Informationen nachzudenken. Um solche Situationen zu vermeiden, muss der Trainer sich auf Spiele konzentrieren, die Informationssuche erfordern, anstelle derer, die den Teilnehmern lediglich ein binäres Schema zur Verfügung stellen, im Sinne von „Du weißt es / Du weißt es nicht“. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das Spiel mit den Teilnehmern zusammen zu erstellen. Die Einfachheit der Regeln oder deren allgemeine Bekanntheit machen die Entwicklung von Spielen einfacher.

Das Wort „Spiel“ wird in den meisten aktuellen Wörterbüchern als ungezwungene, physische oder mentale Aktivität bezeichnet, die völlig kostenlos ist, für gewöhnlich auf Konventionen oder Fiktion beruht und die im Bewusstsein der beteiligten Teilnehmer nur dem Selbstzweck folgt sowie Spaß und Vergnügen bereitet. Die Eigenschaften von „Spielen“ beinhalten die Attribute „kostenlos“ und „vergnülich“ und befreien diese Aktivität von den Zwängen und Verpflichtungen des gesellschaftlichen Lebens. Das Ziel ist nicht, etwas zu gewinnen, sondern die Teilnahme an einer strukturierten Interaktion zu einem bestimmten Zweck und der Erreichung eines bestimmten Zieles. „Spielen“ ermöglicht den Aufbau hochqualitativer Fortbildungen und gleichzeitig den „Totalverzicht auf Power-Point“. Diese erlauben es dem Trainer, aus der typischen, hierarchischen Struktur auszubrechen.

Was macht aber eine gute Spielrunde/ein gutes Spiel aus?

Es muss eine Beziehung haben zu dem, was gelernt werden soll; sein Inhalt muss für die Teilnehmer eine Bedeutung sein; es braucht eindeutige Zielsetzungen (Trainingsziele des Trainers, aber auch andere) und ein nachvollziehbares Ziel, eine angenehme und freundliche Erscheinungsform, klare Regeln und eindeutige Anweisungen; ferner muss es innerhalb 1 Stunde spielbar sein und fast kostenlos, es muss sämtliche Teilnehmer zur gleichen Zeit mit einbeziehen, den Teilnehmern die Gelegenheit zu interessanten Entscheidungen geben, Überraschungselemente enthalten und körperliche Bewegung mit einschließen. Die Durchführung einer Nachbesprechung ist einfach, und die Regeln sind von jedem Trainer ohne besondere Schulung einfach zu verstehen.

BESTANDTEILE DES LERNENS DURCH SPIELEN

Lernstrategien/theoretische Modelle: aktives Lernen, erfahrungsbasiertes Lernen

Inhalt: sämtliche Arten von Inhalten

Lehrplan: jede Art von Lehrplan, Teile von Modulen, Elemente des formellen Lernens usw..

Form: frontale Aktivitäten, die Raum und Kontakt erfordern, Rollenspiele

Umsetzung: integrierte Aktivitäten eines Lehrplans, informelles Lernen usw.

Lernmodernität: frontal, außer bei Online-Spielen (Serious Games)

Zeit: variabel, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und der Umstände

Foto-Sprache

Unter Fotosprache versteht man eine Sammlung sehr unterschiedlicher Fotografien oder Zeichnungen, die den Fortzubildenden als „Vermittlungsobjekt“ zur Verfügung gestellt werden, um die Diskussion über ein bestimmtes Thema zu erleichtern (der Entdecker dieser Methode ist Alain Baptiste). Das Foto kann sowohl ein allgemeines als auch ein besonderes sein (zum Beispiel einen Bezug haben zu einem bestimmten Themenbereich, wie Mathematik, Physik ...). Sämtliche dieser „Vermittlungsobjekte“ sollen zeigen, dass die vom Trainer/Lehrer unterrichtete „Disziplin“, selbst ein „Vermittlungsobjekt“ zwischen ihm und den Fortzubildenden ist und wie dieses effizient verwendet werden kann, um mit ihnen zu kommunizieren.

Es ist sinnlos, eine vorgefertigte Fotokollektion zu erwerben. Es wird empfohlen, dass Sie selbst Fotos aus verschiedenen Magazinen ausschneiden und in Plastikfolien sammeln. Um die Auswahl zu vergrößern, können Sie sie von verschiedenen Menschen suchen lassen. Sie müssen so verschieden sein wie möglich. Es sollte eine ausreichend große Anzahl an Fotos zur Verfügung stehen, die hauptsächlich von der Anzahl der Fortzubildenden und der Art der geplanten Übungen abhängt. Idealerweise sollten Sie mindestens 4 oder 5 Fotos pro Fortzubildendem zur Verfügung haben.

Die Frage: „Was möchte ich in diesem Sommer gerne erreichen?“ kann als Beispiel dienen. Zunächst wird ein Bild ausgewählt, und die Beteiligten nennen ihre durch das ausgelösten Assoziationen. In einem zweiten Schritt wird eine zweite Frage gestellt, wie etwa: „Was könnte mir beim Erreichen dieses Ziels helfen?“ Die Karte wird umgedreht und die fragliche Person versucht, dies mithilfe der Karte zu beantworten. Dabei wird der Schwerpunkt bewusst auf die Lösung oder die zur Verfügung stehenden Mittel gelenkt. Fotosprache stellt ein mittel- und lösungsorientiertes Tool dafür eine Vielzahl von Rahmen.

Das Foto ist ein Projektionsobjekt. Wer es unter Bevorzugung bestimmter Details auswählt, schreibt ihm Eigenschaften zu, die sich in ihm selbst befinden (Selbstreflexion). In gewisser Weise wird das Foto zu einer Erweiterung von uns selbst, während es dennoch ein für uns externes Objekt bleibt.

Dieses Verfahren ermöglicht „Halbausgesprochenes“, beim Sprechen über das Foto spricht man gleichzeitig über sich selbst.

BESTANDTEILE DER FOTOSPRACHE

Lernstrategien/theoretische Modelle: aktives Lernen, erfahrungsbasiertes Lernen

Inhalt: sämtliche Arten von Inhalten, jedoch hauptsächlich emotionsbezogene Inhalte

Lehrplan: jede Art von Lehrplan, Teile von Modulen, Elemente des formellen Lernens usw..

Form: frontale Aktivitäten, die Raum und Kontakt erfordern

Umsetzung: in einen Lehrplan integrierte Aktivitäten, informelles Lernen, Bewertung usw.

Lernmodalität: frontal, innerhalb einer Gruppe

Zeit: variabel, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Umstände.

Unterstützende Übungen

Name	Machen Sie Ihr Ei nicht kaputt!
Thema	transversale Kompetenzen
Zwecke	Entwicklung interpersoneller Kompetenzen
Zwecke	<ul style="list-style-type: none">▪ Entwicklung sozialer und interpersoneller Kompetenzen▪ Konflikte und Probleme lösen▪ Führung übernehmen▪ Teamarbeit maximieren
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	10-16 Lernende
Links / Materialien	Eier, Filmschnipsel: Apollo 13 (im Internet verfügbar)
Aktivität und Abschlussverfahren	Diese kollaborative Aktivität zielt darauf ab, zusammen eine Lösung zu finden, um ein Ziel zu erreichen. Die Studenten müssen eine Arbeitsmethode und auch kommunikative und berichtserstattende Fähigkeiten entwickeln, damit sie erfolgreich ihr Projekt leiten können.
Inhalt	<ul style="list-style-type: none">▪ Sie sollten ein Material erfinden, um ihr Ei beim Fall aus der ersten Etage zu schützen.▪ Teilen Sie sich in vier Gruppen auf.▪ Verwenden Sie alles im Raum, um zu verhindern, dass Ihr Ei kaputtgeht.▪ 10 Min. für die Aufstellung des Projekts (Entwurf)▪ 10 Min. für die Berichterstattung gegenüber den anderen Gruppen▪ 10 Min. für die Durchführung/Umsetzung des Projekts▪ 5 Min. für die Tests▪ Feedback▪ Abschlussbesprechung > Führungswerte/effiziente Teamarbeit

Name	Wer hat Schuld?
Thema	transversale Kompetenzen
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung interpersonaler Kompetenzen ▪ Entwicklung einer angemessenen Kommunikation und Zusammenarbeit ▪ Teamwork ▪ Gefühl für Führungsverhalten ▪ kreatives Denken ▪ Problemlösung
Zwecke	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung sozialer und interpersonaler Kompetenzen ▪ Lösung von Konflikten und Problemen ▪ Übernahme von Führung ▪ Maximierung von Teamwork
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	10-16 Lernende
Links / Materialien	Zeitungsartikel (unterschiedliche Themen)
Aktivität und Abschlussverfahren	<p>Der/die Trainer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stellen den Lernenden die Artikel bereit und ermutigen diese, die Personen nach dem Grad der Verantwortung zu sortieren. ▪ führen ein 15-minütiges Synchron- und Live-Gespräch. ▪ bitten die Schüler um eine Beurteilung des Gerichts, um ihre Kommunikationsfähigkeiten zu schulen. ▪ führen zum Abschluss einen runden Tisch durch, der sich auf die oben abgehandelten Punkte konzentriert.
Inhalt	<p>Lesen Sie den Text (Artikel)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordnen Sie die Personen nach dem Grad ihrer Schuld/Verantwortung (wobei die 1 für den höchsten Grad an Schuld steht und die 6 für den geringsten). ▪ Erstellen Sie eine Liste mit Argumenten, die Ihre Klassifizierung stützen. ▪ Unterteilen Sie die Klasse in Gruppen von Anwälten auf (Rechtsanwalt des Ehemanns (Angeklagter)/Ankläger der Familie der Frau/Mitglieder der Geschworenen-Jury/Rechtsanwalt des Liebhabers/Rechtsanwalt des Verrückten/Rechtsanwalt des Verführers ▪ Feedback (behandeln Sie gegensätzliche Sichtweisen/leiten Sie die Verhandlungen/führen Sie eine Entscheidung herbei) <p>Fragen für die Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was haben Sie während der Durchführung dieses Spiels erlebt? ▪ Wie war Ihre Verbindung mit denjenigen Personen, die etwas anderes wollten? ▪ Haben Sie kooperiert, überzeugt, gestritten, gekämpft oder nachgegeben? ▪ Wenn Sie sich mit anderen Personen auseinandergesetzt haben, wie sind Sie vorgegangen? ▪ Haben Sie die Anweisungen befolgt? ▪ Wieso haben Sie die Anweisungen so ausgelegt, wie Sie es getan haben? ▪ Hatten Sie das Gefühl, dass die Anweisungen um jeden Preis befolgt werden müssen, auch um den Preis des Ausschlusses anderer? ▪ Wie wurden Ihre Gefühle über die Anweisungen von Ihrem kulturellen Hintergrund beeinflusst? ▪ Hatte Ihre Kultur einen Einfluss auf Ihr Verhalten in dieser Situation? ▪ Können Sie, was hier geschehen ist, auf Situationen aus dem wirklichen Leben übertragen? ▪ Inwieweit ist diese Übung wichtig für Peer-Mediation?

Name	Picturetelling©
Thema	transversale Kompetenzen
Ziele	Kommunikation und interpersonale Kompetenzen
Zwecke	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung sozialer und interpersoneller Kompetenzen ▪ Lösung von Konflikten und Problemen ▪ Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken und Selbsterkenntnis für Verbesserungen
Dauer	1 Stunde
Gruppengröße	10-15 Lernende
Links / Materialien	Kollektion aus Bildern
Aktivität und Abschluss- verfahren	<p>Beim sog. „Picturetelling“ handelt es sich um eine kreative Methode zur Arbeit mit Gruppen. Das Ziel besteht darin, Dinge zu entdecken aufgrund von Erklärungen, Kommunikation und dem Erzählen von Geschichten zu einem Bild.</p> <p>Picturetelling basiert auf der Sprachtechnik. Sprachtechnik ist eine weit verbreitete Methode zur Gruppenarbeit und wurde ursprünglich entwickelt, um Menschen zu helfen, in einer Gruppe zu kommunizieren. Der Vorteil dieser Methode besteht darin, dass das Bild die Rolle eines Mediators übernimmt. Das Bild ist Teil der Beschreibung und nicht die Person selbst. Dies ermöglicht es dem Erzähler, über persönliche Themen zu berichten, ohne seine Gefühle zeigen zu müssen.</p>
Inhalt	<p>Die Methode des Picturetelling</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Frage „Wie fühlen Sie sich nach einer Woche der Übung und des Teilens von Tools?“ kann als ein Beispiel dienen. ▪ Sämtliche Bilder werden wahllos auf dem Boden ausgebreitet. ▪ Die Schüler laufen im Klassenzimmer umher und wählen ein Bild aus, welches ihrem mentalen Zustand entspricht. ▪ Runder Tisch: Die Karte wird umgedreht, und die fragliche Person versucht, mit Hilfe dieser Karte eine Antwort zu finden. Hierdurch wird der Schwerpunkt bewusst auf das Bild gelegt, und dies macht die Kommunikation einfacher, wenn Emotionen oder Gefühle beteiligt sind. ▪ PT stellt ein mittel- und lösungsorientiertes Tool für eine Vielzahl von Rahmen dar.

Name	Erzeugung von Win-Win-Lösungen
Thema	transversale Kompetenzen
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximierung von aktivem Zuhören und von Teamwork ▪ Problemlösung ▪ Aufbau von Vertrauen und Gruppenzusammenhalt, denn es werden alle gebeten, bei einer anspruchsvollen Aufgabe zusammenzuarbeiten ▪ Kommunikation
Zwecke	Entwicklung von sozialen und interpersonellen Kompetenzen Konflikte und Probleme lösen
Dauer	30-45 Min.
Gruppengröße	10-15 Lernende
Links / Materialien	ein Raum ohne Tische, jedoch jeweils einem Stuhl pro Teilnehmer, Kopien jeder Anweisung (siehe nachfolgend) für ein Drittel der Teilnehmer
Aktivität und Abschlussverfahren	Um darzustellen, wie man einen Konflikt beherrschen kann, in dem man ihn in eine Zusammenarbeit überführt, sollten Sie 3 miteinander inkompatible Anweisungen an jeweils 1/3 der Teilnehmer austeilen und dann beobachten, wie sie versuchen, das Problem zu lösen.
Inhalt	<p>Verfahren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stellen Sie jedem Teilnehmer einen Satz mit Anweisungen (A, B, oder C) zur Verfügung, verteilen sie eine gleichmäßige Anzahl der drei unterschiedlichen Anweisungen. Sagen Sie, dass die Teilnehmer ihre Anweisungen den anderen nicht zeigen sollen, um den Zweck der Übung nicht zu vereiteln. 2. A. Stellen Sie die Stühle in einem Kreis auf. Hierfür haben Sie 15 Minuten Zeit. B. Stellen Sie alle Stühle in der Nähe der Tür auf. Hierfür haben Sie 15 Minuten Zeit. C. Stellen Sie sämtliche Stühle in die Nähe des Fensters. Hierfür haben Sie 15 Minuten Zeit. 3. Sagen Sie den Teilnehmern, dass sie mit der Übung beginnen und die Anweisungen befolgen sollen, die sie erhalten haben. Gewähren Sie den Teilnehmern 15 Minuten und beobachten Sie, was passiert. 4. Diskussion: Die Anweisungen können nicht durchgeführt werden, wenn nicht Menschen mit gleichartigen Anweisungen zusammenarbeiten. Die Untergruppen können nicht sämtliche Anweisungen durchführen, wenn sie nicht zusammenarbeiten. Es gibt verschiedene mögliche Lösungswege: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellen Sie sämtliche Stühle in einem Kreis zwischen der Tür und im Fenster auf. ▪ Stellen Sie die Stühle hintereinander zunächst in einem Kreis auf, dann in der Nähe der Tür, und dann in der Nähe des Fensters. ▪ Befolgen Sie einen Teil der Anweisungen nicht, indem Sie ein Drittel der Stühle im Kreis aufstellen, ein Drittel in der Nähe des Fensters und ein Drittel in der Nähe der Tür. ▪ Verändern Sie die Situation, indem Sie zwei Schilder in der Mitte des Raums aufhängen, wobei auf dem einen „Tür“ und auf dem anderen „Fenster“ steht.+ Missachten Sie die Anweisungen insgesamt.

5. Projektrahmen

Bei dem Projekt „Level-up! Workplace Tutor goes Europe“ handelt es sich um ein Projekt vom Typ Erasmus+ KA2, das zwischen September 2015 und August 2018 von einem Konsortium von 8 Partnern aus sieben verschiedenen europäischen Ländern umgesetzt wurde: IG METALL – Deutschland, BFW – Deutschland, CORVINUS – Ungarn, DIE BERATER – Österreich, IFES – Spanien, ISQ – Portugal, NORESIDE – Irland, und SALPAUS – Finnland.

Das Ziel dieses Projekts ist die Förderung und Steigerung der Professionalisierung und eine verbesserte Qualifikation unternehmensinterner Berufsbildungspersonal als einer der wesentlichen Säulen für berufliche Bildung. Des Weiteren ist es ein Ziel dieses Projekts, ein Forum zu schaffen für eine Debatte der europäischen Stakeholder über Themen hinsichtlich der Berufsbildungspolitik, das dadurch zur professionellen Entwicklung von Berufsbildungspersonal, verbesserter beruflicher Bildung und Fortbildung am Arbeitsplatz beiträgt – einem entscheidenden Ort des Lernens in der beruflichen Bildung, sowohl hinsichtlich der Erstausbildung als auch der weiteren Fortbildung – und bessere Bedingungen schafft für Transparenz und Anerkennung der Qualifikationen von Berufsbildungspersonal in Europa.

Das „Level-up!-Projekt“ ist das Ergebnis zweier früherer europäischen Projekte – „It´s Time“ und „European Workplace Tutor“ –, in deren Rahmen die folgenden Kernziele entwickelt wurden::

- Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Qualifikationsprofil für einen Leitfadens für Lernprozesse und den Workplace Tutor (basierend auf dem vergleichsweise ermittelten Qualifikationsprofil für Trainer in den Partnerländern);
- Entwicklung eines Fortbildungsprogramms für Trainer in Unternehmen;
- Förderung von Fortbildungskursen in den Partnerländern;
- Förderung der langfristigen Umsetzung von hochwertiger Weiterbildung für Trainer.

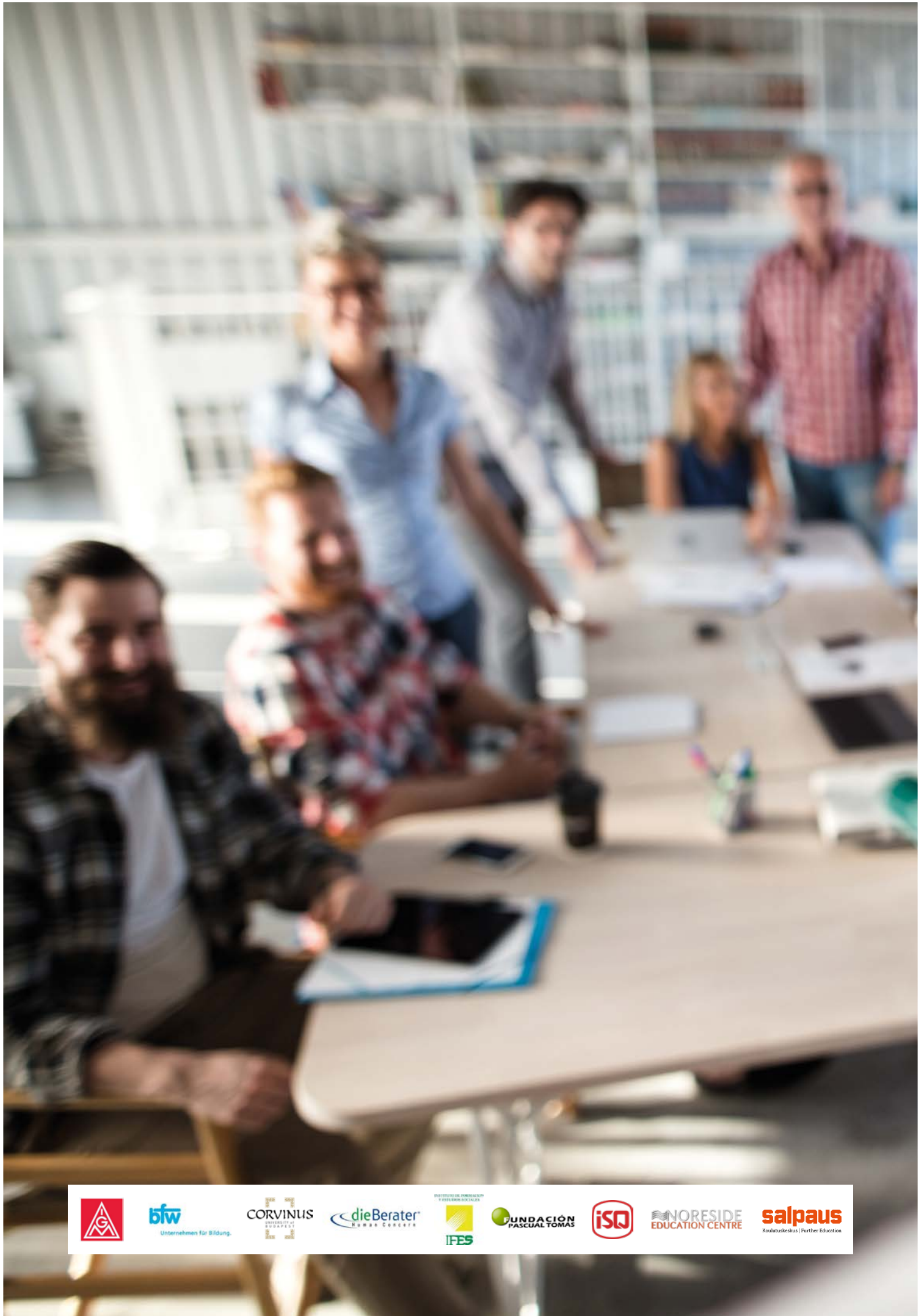
Die Erfahrung aus den vorangegangenen Projekten wird nun umgesetzt durch die Entwicklung des europäischen Fortbildungskurses, des „europäischen Workplace Tutors“, an dem Lernende aus sechs verschiedenen europäischen Ländern teilnehmen werden. Des Weiteren wird das „Level-up!-Projekt“ auf zwei Ebenen wirken, a) auf Praktikerbene und b) auf politischer Ebene. Auf Praktikerbene wird es ein herausragendes Beispiel für Trainingspersonal am Arbeitsplatz, das eine Qualifikation auf hohem Niveau bietet, wie auch den Austausch zwischen Kollegen auf europäischer Ebene. Auf politischer Ebene verfolgt das „Level-up!-Projekt“ die Einrichtung eines paneuropäischen Dialoges zwischen verschiedenen Stakeholdern über aktuelle Themen rund um europäische Berufsbildungspolitik.

Weitere Informationen über dieses Projekt finden Sie auf der Internetseite und dem Weblog:

- workplacetutorblog.wordpress.com
- workplace.tutor.eu

6. Literaturverzeichnis

- Bonwell, Charles; Eison, James (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom
- Brozik, D. and Zapalska, A. (2002). The portfolio game. Simulation and Gaming
- Brozik, D. and Zapalska, A. (2003). Experimental game: Auction! Academy of Educational Leadership Journal, 7
- Cedefop (2009). Professionalising career guidance. Competences and qualification routes in Europe. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Panorama series; 164). Steht im Internet zur Verfügung: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf
- Cedefop (2009). Volmari, Kristina; Helakorpi, Seppo; Frimotdt, Rasmus (eds); Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki Finnish National Board of Education. http://www.opf.fi/english/publications/2009/Competence_framework_for_VET_professions
- Cedefop (2010). Quality in VET in European SMEs: a review of the food processing, retail and tourism sectors in Bulgaria, Czech Republic, Romania and Slovakia. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Research Paper; 4). http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5504_en.pdf
- Cedefop (2011). Learning while working: success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf
- Cedefop (2013). Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4126_en.pdf
- Cedefop (2014). Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training.
- Cedefop (2011). Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coughlan, Patrick (2016). The Workplace Tutor – Professional Training in the Modern Workplace
- Felder, R.M. & Brent, R. (2009). Active learning: An introduction. American Society for Quality Higher Education Brief <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/teachers-and-trainers-network-ttnet/index.aspx>
- Masie, E. (2006). Nano-Learning: Miniaturization of Design. Media Tec Publishing. [http://www.cedma-europe.org/news-letter%20articles/Clomedia/Nano-Learning%20-%20Miniaturization%20of%20Design%20\(Jan%2006\).pdf](http://www.cedma-europe.org/news-letter%20articles/Clomedia/Nano-Learning%20-%20Miniaturization%20of%20Design%20(Jan%2006).pdf)
- Mosel, S. (2005). Self Directed Learning With Personal Publishing and Microcontent. Constructivist Approach and Insights for Institutional Implementations, paper presented at the Microlearning 2005 conference, June 23-24, 2005, Innsbruck, Austria. http://www.microlearning.org/micropapers/MLproc_2005_mosel.pdf
- OECD (2008). Teaching, learning and assessment for Adults: Improving Foundation Skills. Paris: OECD.
- Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships, European Commission, 2017
- Thompson, G. H., & Dass, P. (2000). Improving students' self-efficacy in strategic management: The relative impact of cases and simulations.



bfw
Unternehmen für Bildung.

CORVINUS
UNIVERSITY OF
ESZTEROM

dieBerater
BUNDESGESAMTANSTALT
FÜR ARBEITSMARKT
FORSCHUNG UND
BERATUNG

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
IFES

**FUNDACIÓN
PASCUAL TOMÁS**



**NORESIDE
EDUCATION CENTRE**

salpaus
Koohtutuskus | Further Education