

Train-the-Trainer Curriculum

Intellectual Output 6





Inhalt

Einführung des SYNERGY Train the Trainer Curriculum

Einheit 1: E-Learning und Erwachsenenbildung

- Einführung zum E-Learning und Micro Learning
- Kommunikationsfähigkeiten
 - Der Kommunikationsprozess
 - Das Vier-Seiten-Modell der Kommunikation
- Erwachsenenbildungstheorie
 - Wie kann die Erwachsenenbildungstheorie auf E-Learning angewendet werden
 - Knowles' fünf Thesen der Erwachsenenbildung
 - Kolbs erfahrungsbasierter Lernzyklus
 - Lernstile
 - Das VARK-Modell

Einheit 2: Identifikation und Analyse von Lernbedarfen

- Einleitung
- Lernbedarfsanalyse
- Erstellung von Bedarfsanalysen im E-Learning Kontext
- Typen von Bedarfsanalysen und Assessments
- Effektive Analyse der E-Learning Kursteilnehmer (Zielgruppenanalyse)

Einheit 3: Systematisches Training und Instruktionsdesign

- Einleitung
- Systematisches Training
- Instruktionsdesign-Modelle
- Das Dick und Carey Modell
- Das systematisches Trainingsmodell ADDIE
- Prinzipien von Instruktionsdesigns
- Didaktische Methoden
 - Lernressourcen
 - Authentizität und Handlungsorientierung
 - Training und Präsentation
 - Sequenzierung und Strukturierung
- Systematische Instruktionsplanung
- Festlegen von Kurs- bzw. Lernzielen und -ergebnissen
- Festlegen von Kurs- bzw. Lerninhalten
- Stundenpläne und Ablaufpläne erstellen
- Mit dem E-Learning-Kurs starten



Einheit 4: Evaluations- und Assessmentmethoden

- Einleitung
- Systematische Evaluation
- Das Vier-Ebenen-Modell der Evaluation
 - Evaluation der Lernebene
 - Evaluation der Verhaltensebene
- Assessment-Methoden

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

Mit Unterstützung des Erasmus+ Programme der Europäischen Union; Projektnummer:



Einführung in das SYNERGY Train the Trainer Curriculum

Das SYNERGY Train-the-Trainer Curriculum wurde entwickelt, um professionelle Trainer, welche primär auf traditionelle Lehr-Lern-Arrangements vertrauen, in der Entwicklung zu E-Tutoren zu unterstützen. Als solche können sie dann mit der Gestaltung, Entwicklung und Bereitstellung von Lerneinheiten im Mini Learning-Format auf die Bedarfe der Kleinst- und Kleinunternehmern zielgerichtet eingehen. Als Intellectual Output (IO06) stellt es ein zentrales Ergebnis des Projekts 'SYNERGY – Harnessing the Learning Assets within the SME Business Community' dar, welches durch die Nationale Agentur Irlands, Leargas, im Rahmen des Erasmus+ Programms gefördert wird.

Empfohlen: Es ist empfohlen, dass das Curriculum in Verbindung mit dem *Handbuch für Tutoren* (IO09) und dem *Arbeitsbuch für Lernende* (IO10) zu nutzen. Alle Materialien sind als Open Educational Resources zu verstehen und können kostenfrei auf www.projects synergy.eu heruntergeladen sowie genutzt werden.

Field Code Changed

Ziele des Curriculums

- Förderung des Austausches von Good Practice bzgl. der Gestaltung von Trainingskursen und Lernressourcen für Unternehmen.
- Vertiefen des Verständnisses von pädagogischen Prinzipien und der Fähigkeit diese im Kontext des E-Learning anzuwenden.
- Etablierung und Förderung einer Peer-to-Peer Lehr- und Lerngemeinschaft.
- Anbieten einer Möglichkeit, Lerneinheiten im Mini Learning-Format zu gestalten.
- Förderung der Kreativität und Innovation bzgl. der Gestaltung und Durchführung von Trainings.

Teilnehmer des Programmes entwickeln die für E-Tutoren notwendige Expertise, was ein Wissen über sowie das Verständnis von Didaktik im E-Learning Kontext sowie die Anwendung von Software und technischem Equipment zur Gestaltung von medien-basierten Lerneinheiten einschließt.

Dieses Programm bietet Lernenden die Möglichkeit, eine Akkreditierung des QQI (Quality Qualifications Ireland) auf Level 6 zu erlangen, indem man das Modul 6N3326: 'Trainingsdurchführung und -evaluation' erfolgreich abschließt.

Das SYNERGY Train the Trainer Curriculum besteht aus vier Einheiten mit folgenden Lernzielen:

Einheit 1: E-Learning und Erwachsenenbildung

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Definieren und verstehen verschiedener E-Learning und Micro Learning-Konzepte
2. Verstehen der Spezifika von E-Learning und Micro Learning
3. Verstehen der Vor- und Nachteile von E-Learning





4. Identifikation der Charakteristika von Micro Learning
5. Entwickeln Struktur- und Inhaltsplans für Lerneinheiten
6. Verstehen von Blended Learning-Frameworks
7. Verstehen von Kommunikationsprozessen
8. Verstehen des Vier-Seiten-Modells der Kommunikation
9. Erkennen der drei Grundprinzipien der Erwachsenenbildung
10. Erkennen der Charakteristika von Erwachsenenbildung
11. Anwenden der Theorien zur Erwachsenenbildung im E-Learning Kontext
12. Bestimmen der fünf Hauptfaktoren bzgl. der Wissensspeicherung und –erinnerung.
13. Verstehen und anwenden von Knowles' Andragogik
14. Verstehen und anwenden von Kolbs erfahrungsbasiertem Lernzyklus
15. Verstehen und anwenden des VARK Modells

Einheit 2: Identifikation und Analyse von Lernbedarfen

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Definieren und verstehen von Trainings- bzw. Lernbedarfsanalysen
2. Durchführung von Lernbedarfsanalysen im E-Learning Kontext
3. Unterscheiden zwischen verschiedenen Bedarfstypen, wie z. B. Bedarfs-, Publikums-, Aufgaben-, Befehls-, Umwelt- und technische Analyse
4. Anwenden der Grundprinzipien einer Lernbedarfsanalyse im Online-Kontext
5. Vervollständigen des SYNERGY Exchange Screen-Plan Templates auf Basis der Analyseergebnisse

Einheit 3: Systematisches Training und Instruktionsdesign

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Verstehen systematischer Trainingsansätze und wichtiger, zugrundeliegender Konzepte
2. Verstehen von Instruktionsdesigns wie etwa dem Dick & Carry Modell und ADDIE Modellen
3. Anwenden beider Modelle im Kontext des E-Learning und Micro Learning
4. Identifizieren der Schlüsselmomente bei der Planung von Unterrichts- und Lerneinheiten.
5. Erstellen eines Struktur- und Inhaltsplans für Lerneinheiten.

Einheit 4: Evaluations- und Assessmentmethoden

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Verstehen des Zwecks systemischer Evaluationen.
2. Kennen und anwenden können des Vier-Ebenen-Modells der Evaluation.
3. Durchführung von Evaluationen auf der Zufriedenheits-, Lern- und Verhaltensebene.
4. Definieren von diagnostischem, formativem und summativem Assessment.
5. Auswählen und durchführen bedarfsgerechter Evaluations- und Beurteilungstechniken für ihre Lerneinheiten im Mini Learning-Format.



Einheit 1: E-Learning und Erwachsenenbildungstheorie



1.1 Einführung

Die Prinzipien der Erwachsenenbildung sind als Grundlage jedes Trainingsangebots zu verstehen. Trainingskurse und -einheiten müssen auf einem Ansatz des Erfahrungslernens basieren, welches für die Trainingsteilnehmer, in diesem Fall professionelle Trainer, einen Mehrwert in der täglichen Ausführung ihrer Arbeit liefert. Diese Lerneinheit bietet eine Einführung in die Erwachsenenbildungstheorie und es wird ein konkreter Schwerpunkt darauf, Techniken und Technologien des E-Learning und Micro Learning anzuwenden.

1.2 Spezifische Lernziele

Am Ende der Einheit ist der Teilnehmer in der Lage:

1. Definieren und verstehen verschiedener E-Learning und Micro Learning-Konzepte
2. Verstehen der Spezifika von E-Learning und Micro Learning
3. Verstehen der Vor- und Nachteile von E-Learning
4. Identifikation der Charakteristika von Micro Learning
5. Entwickeln Struktur- und Inhaltsplans für Lerneinheiten
6. Verstehen von Blended Learning-Frameworks
7. Verstehen von Kommunikationsprozessen
8. Verstehen des Vier-Seiten-Modells der Kommunikation
9. Erkennen der drei Grundprinzipien der Erwachsenenbildung
10. Erkennen der Charakteristika von Erwachsenenbildung
11. Anwenden der Theorien zur Erwachsenenbildung im E-Learning Kontext
12. Bestimmen der fünf Hauptfaktoren bzgl. der Wissensspeicherung und –erinnerung.
13. Verstehen und anwenden von Knowles' Andragogik
14. Verstehen und anwenden von Kolbs erfahrungsbasiertem Lernzyklus
15. Verstehen und anwenden des VARK Modells

1.3 Grundlegende E-Learning-Konzepte

Es gibt viele verschiedene Definitionen des Begriffs 'E-Learning'. Vor dem Hintergrund des Projektes SYNERGY wird E-Learning als eine Form des Lernens definiert, die durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt wird. E-Learning umfasst daher im Wesentlichen die Nutzung von Computern und anderen Technologien als Mittel zum Wissensaustausch innerhalb des Lehr-Lern-Prozesses.

Mit dem Aufkommen sowie der Fortentwicklung des E-Learning ergeben sich ferner die Möglichkeiten, effizientere Lern- und Trainingsangebote insb. für ein weltweit verteiltes Publikum zu gestalten sowie gleichzeitig die Kosten für die Erstellung sowie die Verbreitung der Lerninhalte zu reduzieren. Web-Based Trainings stellen derweil einen absoluten Standard dar und bieten die Möglichkeit, individuelle Lernangebote, welche die spezifischen Bedarfe des Lernalters adressieren, zu gestalten.



Durch E-Learning lassen sich mannigfaltige Potentiale für Lernende realisieren. Diese umfassen z. B. die umgehende Verfügbarkeit der Lerninhalte sowie die Gestaltung eines selbstgesteuerten und interaktiven Lernprozesses. Hierdurch wird es möglich, das Engagement der Lernenden und damit ein eigeninitiiertes Lernen zu fördern sowie das Selbstvertrauen zu stärken – gerade auch, weil ein einfacher Zugang zu weiteren Lernmaterialien besteht, wodurch das Risiko des Scheiterns verringert wird.

1.4 Micro Learning

Micro Learning beschreibt das Lernen in kleinen Abschnitten auf Basis von Lerneinheiten im sog. *bite sized* Format, also Lerneinheiten, die logisch strukturiert sind, Inhalte aufs Wesentliche reduziert abbilden und dadurch einfach handzuhaben sind. Dabei entscheidet der Lernende selbst, wann er sich mit welchen Lerninhalten auseinandersetzt. Charakteristisch für das Micro Learning (häufig werden Micro Learning und bite-sized Learning begrifflich synonym genutzt) sind Lerneinheiten mit einem Umfang von fünf bis 15 Minuten. Diese haben ein klar definiertes Lernziel und sind kurze, in sich geschlossene Einheiten, welche leicht zugänglich und mit vielen Geräten kompatibel sind.

Lerneinheiten im Micro Learning-Format sind für Lernende, insb. Fachkräfte und Unternehmer, entwickelt worden, die neues Wissen und neue Fähigkeiten in relativ kurzer Zeit erwerben wollen. Im Rahmen des Projekts SYNERGY sind Online Kurse bzw. Lerneinheiten (sog. Mini Learning Format Resources) entwickelt worden, welche ein gutes Beispiel dafür darstellen, wie Unternehmer und Trainer durch für sie thematisch relevante, kurze Lerneinheiten unterstützt werden können. Die Kurse kennzeichnen sich durch ihre starke Praxisorientierung und sind auf die Beantwortung aktueller Herausforderungen der Zielgruppe an Lernenden ausgelegt. Gleichzeitig adressieren sie den wachsenden Bedarf an Lerneinheiten, welche einerseits *on demand* Wissen vermitteln und hierbei gleichzeitig die restriktiven zeitlichen Begebenheiten berücksichtigen. Lerneinheiten im Micro Learning-Format zielen nicht darauf formale Trainingsangebote zu ersetzen, sondern sie decken i.d.R. eher spezifischere Themenbereiche ab. Beispiele für Micro Learning-Angebote umfassen SYNERGY Exchange, TED Talks, YouTube, Screencasts und Webinare.

Einige Vorteile des Micro Learning sind:

- *Bite-sized Learning* wirkt sich positiv auf die Einstellung der Lernenden aus.
- Lernenden kann effektiver stattfinden
- Just-in-time Unterstützung durch kleine Lerneinheiten
- Mehr Flexibilität bei der Bereitstellung von personalisiertem Lernen
- E-Learning Entwickler können die Module umfunktionieren und wiederbenutzen



1.5 Blended Learning Framework

Blended Learning ist eine Kombination aus verschiedenen Trainingsmedien, z. B. Technologien, Aktivitäten und Veranstaltungstypen, um ein optimales Trainingsprogramm für eine spezielle Zielgruppe zu gestalten. Diese Lernform kann eine Mischung aus traditionellem Face-to-Face Lernen und E-Learning sein. In der Online Lernumgebung sind viele Lernaktivitäten und die Erwartungen der Lernenden ähnlich zu denen im traditionellen, klassenraumbasierten Lernen. Letztere bieten wertvolle Face-to-Face Interaktionen und werden zumeist als synchrone Lernaktivitäten referenziert (Hrastinski, 2008; Harris et al., 2009; Simonson et al., 2012). Die Vorlesungen, Diskussionen und Präsentationen finden zu einem bestimmten Zeitpunkt statt, mit der Erwartung, dass alle Lernenden daran teilnehmen werden. Synchrone Lernaktivitäten unterstützen das Lernen und Lehren, sie bieten den Lernenden und Dozenten viele Wege der Interaktion und des Austausches. Des Weiteren ermöglichen sie die Kollaboration sowie das Stellen von Fragen in Echtzeit mithilfe von synchronen Lerntechnologien. Beispiele synchroner Lerntechnologien sind: Videokonferenzen, Webcasts, Interaktive Lernmodelle und Telefonkonferenzen.

In einer asynchronen Lernumgebung sind Lernende in der Lage, aktiv am Lernprozess teilzunehmen. Dabei bekommen sie die Möglichkeit mit ihren Peers zu interagieren, Feedback zu geben und den Status ihrer eigenen Lernziele und -ergebnisse zu reflektieren. In vielen Lernumgebungen existieren Lernaktivitäten bzw. Erwartungen an das Lernergebnis, bei denen das Erschaffen, Synthetisieren, Erklären und Anwenden der Lerninhalte bzw. zu erwerbenden Fähigkeiten im Vordergrund stehen (Harris, Mishra, & Koehler, 2009). Asynchrone Technologien unterstützen das Lernen und geben den Teilnehmern die Zeit für Reflektion und Austausch untereinander. Asynchrones Lernen ermöglicht Lernen unter gleichzeitiger Gewährung von hinreichend umfassenden Reflexions- und Kollaborationsphasen sowie Lernender-zu-Lernenden-Interaktionen.

Nach Meloni (2010) ist asynchrone Kommunikation bzw. asynchrones Lernen die wesentlich beliebtere Lernform. Das ist darin zu begründen, dass die Lerntools frei verfügbar sind, sie nur minimale Hardwarevoraussetzungen haben und an die Lerngeschwindigkeit der Lernenden angepasst werden können. Wie auch beim synchronen Lernen, haben die wachsende Bedeutung der IT und die stärkere Onlinevernetzung auch die Möglichkeiten verbessert Online zu lernen. Durch die Nutzung asynchroner Technologien können in einer Online Lernumgebung vielfältige Vorteile bzgl. des Lernprozesses realisiert werden. Diese umfassen etwa ausführlicher Lernenden-Portfolios, die Lernenden-Lehrenden-Kollaboration sowie die Gestaltung von Lernprozessen, welche die individuelle Geschwindigkeit der Lernenden berücksichtigen.

Sowohl das synchrone wie auch das asynchrone Lernen könnten als Social Learning-Konzepte gestaltet werden. Dieses bietet Möglichkeiten individuelle und Gruppeninteraktionen zu fördern sowie den



Austausch zwischen den Lernenden zu stärken. Gerade für selbstgesteuerte Lernprozesse bietet Social Learning eine bedeutsame Grundlage, da hier auch der Austausch von Meinungen und Ansichten bzgl. der stattfindenden Lernaktivitäten im Vordergrund stehen. Social Learning kann über verschiedene Social Media-Plattformen, etwa Facebook, Twitter und WhatsApp, gestaltet werden.

1.6 Kommunikationsfähigkeiten

Kommunikation ist ein wesentliches Merkmal menschlicher Interaktion. Die fünf Axiome der Kommunikation von Paul Watzlawick und seinen Kollegen helfen dabei, zu beschreiben, wie der Kommunikationsprozess während einer Interaktion abläuft. Außerdem hilft das Modell, zu erklären warum Missverständnisse entstehen. Watzlawik definiert fünf Axiome als Grundlage der Kommunikation zwischen zwei Individuen. Ist nur eines dieser Axiome nicht eingehalten, so schlägt die Kommunikation potentiell fehl.

1. **Man kann nicht nicht kommunizieren:** Jedes Verhalten ist eine Form der entweder verbalen oder non-verbalen Kommunikation. Da Verhalten kein Gegenteil (eine Art Anti-Verhalten) besitzt, ist es letztlich nicht möglich, nicht zu kommunizieren.
2. **Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei Letzterer den Ersteren bestimmt und daher eine Metakommunikation ist:** Wer kommuniziert, teilt einen Inhalt, eine Botschaft, mit. Der Kommunikationsprozess sagt neben dem reinen Inhalt auch aus, wie die Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern ist und in Folge dessen auch, wie die Botschaft des Senders vom Empfänger zu verstehen ist.
3. **Die Natur einer Beziehung ist durch die Interpunktionen der Kommunikationsabläufe seitens der Partner bestimmt:** Jeder Kommunikationsprozess unterliegt einer gewissen Struktur. Sender und Empfänger gliedern den Kommunikationsablauf unterschiedlich, wodurch ihr eigenes Verhalten nur als Reaktion auf das des anderen interpretiert wird. Niemand kann aufgrund dieses Kommunikationsverlaufs später beispielsweise angeben, wer bei einem Streit "angefangen hat". Die Struktur eines solchen Kommunikationsprozesses wird Interpunktion genannt. Die menschliche Kommunikation ist kein linearer Ursache-Reaktion Prozess, er ist eher zyklisch.
4. **Menschliche Kommunikation bedient sich digitaler und analoger Modalitäten:** Kommunikation besteht aus digitalen und analogen Bestandteilen. Während digitale Kommunikation vergleichsweise eindeutig ist und wenig Spielraum für Interpretation lässt, ist analoge Kommunikation ungenauer und vielseitiger. Digitale Kommunikation vermittelt oft den Inhaltsaspekt, wohingegen analoge Kommunikation, welche meist nonverbal erfolgt, oft die Beziehungsebene aussagt. Erfolgreiche Kommunikation erfolgt, wenn analoge und digitale Modalität übereinstimmen und wenn beide eindeutig sind.



5. **Zwischenmenschliche Kommunikationsabläufe sind entweder symmetrisch oder komplementär:** Die Beziehung zwischen zwei Kommunikationspartnern basiert entweder auf Gleichheit oder Ungleichheit. Erfolgreiche Kommunikation findet statt, wenn beide Kommunikationsabläufe ausgewogen vorhanden sind.

Bei einer symmetrischen Beziehung ist das Verhalten der Interaktionspartner spiegelbildlich. Beide Partner besitzen gleiche Eigenschaften im Gespräch. Bei komplementären Beziehungen ergänzt das Verhalten des einen Partners das des anderen. Zum Beispiel korrespondiert die Dominanz eines Kommunikationspartners mit der Unterwürfigkeit des anderen Partners. Das Verhältnis der beiden Interaktionspartner darf jedoch keinesfalls mit gut und böse, stark und schwach oder ähnlichem bewertet werden. Oftmals beruhen komplementäre Beziehungen nämlich auf gesellschaftlichen oder kulturellen Gegebenheiten wie beispielsweise bei Vater und Kind, Vorgesetztem und Angestellten sowie Arzt und Patient.

1.7 Der Kommunikationsprozess

Der Kommunikationsprozess ist eine mehrschichtige Aktivität, welche die Berücksichtigung persönlicher Stile verbaler und nonverbaler Kommunikation beinhaltet. In einem Trainingskontext wird Ihr Erfolg als Trainer auch von Ihren Kommunikationsfähigkeiten abhängen. Auf Grundlegende reduziert, ist Kommunikation die Übermittlung von Informationen von einer Person zur anderen. Sie kann definiert werden als 'der Prozess, durch den Ideen, Informationen, Meinungen, Einstellungen und Gefühle von einer zur anderen Person übertragen werden' (McClave 1997). Thompson (2003) regt an, dass Kommunikation in der Natur sozial ist und die Meinungen und Interpretationen beinhaltet, die Individuen den Nachrichten beimessen. Lustig und Koester (2003) definieren Kommunikation als einen 'symbolischen, deutenden, transaktionalen und kontextuellen Prozess, in dem Menschen geteilte Meinungen kreieren.

Anhand dieser Definitionen wird deutlich, dass Kommunikation ein interaktiver und sozialer Prozess ist, der auf vielen Ebenen stattfindet. Wenn Menschen kommunizieren, tauschen sie Informationen aus. Jedoch kann jede Person die Informationen unterschiedlich interpretieren. Der Kontext spielt eine zentrale Rolle in der Kommunikation. Kurz gefasst ist Kommunikation ein komplexer transaktionaler Prozess, der Symbole wie Sprache, Wörter und Aktionen benutzt, um Informationen zu übertragen, und der von dem Kontext beeinflusst wird, in dem die Kommunikation stattfindet.

Es gibt drei Schlüsseleigenschaften, die aus diesen Definitionen von Kommunikation gezogen werden können. Kommunikation ist:

- *Transaktional:* beinhaltet wechselseitige Interaktion zwischen Individuen, während diese kommunizieren.



- *Symbolisch*: benutzt Symbole wie Sprache, Wörter, Signale, Aktionen und Objekte, um Nachrichten und Informationen zu übertragen.
- *Kontextuell*: berücksichtigt das Umfeld und die Situation, in der die Interaktion der Kommunikation stattfindet, sowie die beteiligten Menschen.

Der Kommunikationsprozess hat sechs Kernelemente:

1. Der Sender ist die den Kommunikationsprozess initiiierende Person. Der Sender kreiert und übermittelt die Nachricht. Im Schulungskontext kann der Sender sowohl der Trainer als auch der Lernende sein.
2. Die Nachricht ist der Inhalt der Kommunikation. Informationen des Trainingsinhaltes formen die zentrale Nachricht der Kommunikation innerhalb eines Schulungskontextes.
3. Das Medium: Dies bezieht sich auf die Art, in der Informationen übertragen werden. Während eines Trainings werden typischerweise verbale und visuelle Präsentationsformen genutzt.
4. Der Empfänger ist die Person, mit welcher der Sender kommuniziert. Der Empfänger empfängt die Nachricht und interpretiert diese, um eine Bedeutung zu kreieren. In der transaktionalen Kommunikation tauschen Sender und Empfänger kontinuierlich die Rollen.
5. Feedback beinhaltet die vom Empfänger der Nachricht gesendete Antwort. Feedback bezieht Nachrichten mit ein, die den Sender darüber informieren, wie Menschen, die die Nachricht empfangen haben, diese verstanden und interpretiert haben. Fortlaufendes Feedback und die Kreation neuer Nachrichten bilden die Schlüsselemente der transaktionalen Kommunikation.
6. 'Störungen' sind alles, was den Kommunikationsprozess beeinträchtigt. Im Trainingskontext sind 'Störungen' alles, was Inhaltsinformationen und Nachrichten beeinträchtigt oder verzerrt. 'Störungen' beinhaltet Umweltstörungen, Sprachunterschiede, Kulturunterschiede, Stress, Müdigkeit, Unfähigkeiten und jedwede Ablenkungen, die die effektive Kommunikation von Informationen erschweren.

1.8 Das Vier-Seiten-Modell der Kommunikation

Das Vier-Seiten-Modell (auch bekannt als Nachrichtenquadrat, Kommunikationsquadrat oder Vier-Ohren-Modell) ist ein Kommunikationsmodell von Friedmann Schulz von Thun. Gemäß diesem Modell hat jede Nachricht vier Facetten, wenngleich vielleicht nicht auf jede gleich viel Wert gelegt wird. Die vier Seiten der Nachricht sind die Sachebene, die Selbstkundgabe, die Beziehungsseite und die Appellseite.

Die Vier Seiten der Kommunikation:

- Die Sachebene enthält Statements, die als Tatsache gelten, wie Daten und Fakten, die Teil der Nachricht sind.





- In der Selbstkundgebung oder Selbstoffenbarung erzählt der Sprecher – bewusst oder unbeabsichtigt – etwas über sich selbst, seine Motive, Werte, Emotionen etc.
- Die Beziehungsebene drückt aus, wie der Sender mit dem Empfänger auskommt und, was er über ihn denkt.
- Der Appell enthält den Wunsch, den Rat, die Instruktion und die Effekte, die der Sprecher anstrebt.

Auf jeder Ebene können individuelle Missverständnisse auftreten. Das klassische Beispiel von Schulz von Thun ist der Beifahrer, der dem Fahrer erzählt: „Hey, die Ampel ist grün.“ Der Fahrer wird je nachdem, mit welchem Ohr er hört, etwas anderes verstehen und wird unterschiedlich reagieren. (Auf der Sachebene wird er den Fakt *„Die Ampel ist grün“* verstehen. Er könnte es auch als *„Los, fahr!“* – „Anweisung“ verstehen, oder auf der „Beziehungsebene“ könnte er eine Hilfe hören wie *„Ich möchte dir helfen“*. Wenn er *„Ich bin in Eile“* heraushört, offenbart es einen Teil seiner selbst.) Der Akzent auf den vier Ebenen kann unterschiedlich gemeint und ebenso unterschiedlich verstanden werden. So kann der Sender den Appell des Statements betonen und der Empfänger kann hauptsächlich den Beziehungspart der Nachricht empfangen. Dies ist eine der Hauptursachen für Missverständnisse.

1.9. Erwachsenenbildungstheorie und E-Learning

Es gibt nicht die eine Lerntheorie, die auf alle Erwachsenen angewendet werden kann. Allerdings hat die Literatur des vergangenen Jahrhunderts eine Vielfalt an Modellen, einen Satz an Annahmen und Prinzipien, Theorien und Erklärungen geliefert, die eine Wissensbasis der Erwachsenenbildung zusammenstellen. Je vertrauter wir mit dieser Wissensbasis sind, desto effektiver kann die Lehrpraxis sein, und desto reaktiver kann diese mit dem Bedarf der erwachsenen Lerner umgehen. Im Versuch die Unterschiede zwischen den Wegen, wie Erwachsene und Kinder lernen, popularisierte Malcom Knowles (1980) das Konzept der Andragogik („die Kunst und Wissenschaft, Erwachsenen lernen zu helfen“), und stellte es der Pädagogik („die Kunst und Wissenschaft, Kinder zu unterrichten“) gegenüber. Er legte Annahmen über erwachsene Lernende vor, die aussagen, dass diese dazu tendieren, wie folgt zu sein:

- Eigenständig und selbstgesteuert
- Verfügen über eine fundierte Grundlage an Erfahrungen und Wissen
- Zielorientiert
- Relevanzorientiert
- Praktisch resp. praxisorientiert
- Bedürfnis, Respekt gezeigt zu bekommen

Knowles postuliert, dass es fünf Thesen bzgl. der Charakteristik von erwachsenen Lernenden gibt und vier Prinzipien bzgl. der Erwachsenenbildung (Andragogik). Ungeachtet der Tatsache, dass Knowles’



Thesen und Prinzipien der Erwachsenenbildungstheorie bereits in den 1980ern eingeführt wurden, kann jede dieser heute benutzt werden, um E-Learning Professionals zu helfen, bedeutungsvollere Lernerfahrungen für erwachsene Lernende zu gestalten.

1.9.1 Anwendung von Knowles' fünf Thesen zur Erwachsenenbildungstheorie auf das E-Learning

1. These-1 (Selbstkonzept)

Schaffen von Lernerfahrungen, die ein Minimum an Anleitung und ein Maximum an Autonomie bieten

Ein bedeutender Aspekt im Design von E-Learning Kursen ist es, ein Unterstützungssystem zu haben, um Anleitung und Hilfe anbieten zu können während die Lernenden weiterhin auf ihre eigene Verantwortung den Umgang mit entsprechenden Tools oder Ressourcen erlernen. Erwachsene Lernende erlangen neue Informationen und bauen auf bestehendem Wissen viel effektiver auf, wenn sie angeregt werden, ein Thema eigenständig zu erforschen. Während jüngere Lernende durch den Lernprozess geleitet werden sollten, ziehen erwachsene Lernende mehr aus den Erfahrungen, wenn sie eigenständig aktiv sein können.

Entsprechende Lernaktivitäten sind etwa Selbst-Lernaktivitäten oder Gruppenarbeitsprojekte, welche einer nur minimalen Intervention durch eine Lehrperson erfordern. E-Learning Professionals können ebenso Simulationen, komplexe Szenarien oder Spiele gestalten, ohne diesen einleitende Informationen voran zu stellen. Auf diese Weise müssen die erwachsenen Lernenden selbstständig entdeckend aktiv werden und entscheiden, welche Vorteile und Informationen sie aus dieser E-Learning Erfahrung mitnehmen können. Damit wird ein E-Learning Unterstützungssystem nötig, falls sie Fragen stellen oder Hindernisse überwinden müssen, die sie in ihrem Lernprozess hindern könnten.

2. These-2 (Erfahrung der erwachsenen Lernenden)

Einschließen einer großen Auswahl an Instruktionsdesigns und -theorien, um die verschiedenen Erfahrungslevel und -hintergründe anzusprechen

Erwachsene Lernende sind reifer. Daher hatten sie mehr Zeit, Lebenserfahrungen zu sammeln, und haben typischerweise eine größere Wissensbasis. Das bedeutet, dass die Trainer und Dozenten berücksichtigen müssen, dass das Lernpublikum eine größere Diversität hinsichtlich des Hintergrundes, der Erfahrungslevel und Fähigkeiten aufweisen wird. Während ein erwachsener Lernender sehr geübt darin sein kann, wie man online nach Ressourcen sucht, kann ein anderer wenig Erfahrung im Umgang mit dem Internet haben. All dies muss in die Gestaltung und Entwicklung von E-Learning Kursen und Aktivitäten einbezogen werden.

Um die verschiedenen Lernenden anzusprechen, ist es oft am besten, eine Bandbreite an verschiedenen Instruktionsdesigns und -theorien in den Online Kurs oder die Lerneinheiten im Mini Learning-Format



einfließen zu lassen. Untersuchen Sie Ihr Publikum vorab, um jede technische Wissenslimitation, die sie haben könnten, zu bestimmen, ebenso um ihr Bildungslevel zu bewerten. Dadurch ist es möglich, E-Learning-Erfahrungen zu gestalten, die informativ und ansprechend sind, anstatt zu herausfordernd oder langweilig.

3. These-3 (Lernbereitschaft)

Setzen Sie soziale Medien und Online-Kollaborationstools ein, um Lernen an die soziale Entwicklung zu binden.

Wenn wir älter werden, suchen wir nach Lernerfahrungen die uns in irgendeiner Art und Weise einen Vorteil für unsere soziale Entwicklung bieten. Zum Beispiel sind wir oft eher bereit, uns mit neuen Lernmöglichkeiten herauszufordern, wenn wir wissen, dass es uns helfen wird, Fähigkeiten zu verfeinern, die sich auf unsere sozialen Rollen beziehen. Aus der Sicht eines E-Learning Professionals können Anwendungen der sozialen Medien und der Online-Zusammenarbeit helfen, diese These in die Kursgestaltung einfließen zu lassen. Schaffen Sie Aktivitäten, die erwachsene Lernende fördern, Seiten wie LinkedIn und Google Plus als unschätzbare Werkzeuge zu benutzen. Das kann den Lernenden helfen, nicht nur ein soziales Netzwerk aufzubauen, sondern mit denen zusammenzuarbeiten, die dieselben Interessen teilen.

4. These 4 (Orientierung zum Lernen)

Betonen Sie, wie der Lernende Probleme lösen wird, denen ein erwachsener Lerner regelmäßig begegnet.

Erwachsene Lerner müssen, im Wesentlichen, das „Warum?“ und „Wann?“ kennen, bevor sie sich aktiv am Lernprozess beteiligen. Zum Beispiel werden sie nicht nur wissen wollen, warum sie sich spezifische Informationen aneignen müssen, sondern auch, ob diese Informationen in der unmittelbaren Zukunft angewandt werden können. Jüngere Lerner akzeptieren die Tatsachen, dass das Wissen, das sie sich heute aneignen, eventuell einige Zeit nicht benutzt werden wird.

Allerdings ziehen reifere Lerner es vor, sich an Lernerfahrungen zu beteiligen, die ihnen helfen, Probleme zu lösen, denen sie regelmäßig begegnen. Schulungsinhalte sollten sich darauf konzentrieren, Probleme zu lösen, indem reale Beispiele und Szenarios angeboten werden.

5. These-5 (Lernmotivation)

Jeder E-Learning-Kurs, jedes E-Learning-Modul oder jede Bildungsaktivität braucht einen berechtigten Grund.

Motivation ist für erwachsene Lerner essentiell. Daher muss der Trainingsinhalt sie zum Lernen motivieren, indem er für jede E-Learning-Aktivität, Assessment oder jedes E-Learning-Modul, die/das sie



absolvieren müssen, einen Grund bietet. E-Learning-Professionals müssen erklären, warum ein bestimmter Kurs gelehrt wird und, warum ein erwachsener Lerner an einer Lernaktivität teilnehmen muss, damit die allumfassende Lernerfahrung bedeutungsvoll und motivierend ist.

Anwendung von Knowles' vier Prinzipien der Erwachsenenbildungstheorie auf das E-Learning

1. Erwachsene müssen an der Gestaltung und Entwicklung ihrer Lernerfahrung beteiligt sein.

Während sowohl erwachsene als auch jüngere Lerner das Gefühl haben müssen, sie würden eine aktive Rolle in ihrer eigenen Lernerfahrung spielen, ist dies für erwachsene Lerner besonders wichtig. Sie müssen bei der Entwicklung und Implementation des Lehrplans, genauso wie im Evaluationsprozess, ein integraler Bestandteil sein. Feedback von erwachsenen Lernern zu bekommen, erlaubt Ihnen, dies zu erreichen, da es Ihnen die Möglichkeit gibt, Lernmaterialien, Prüfungen und Aktivitäten auf Basis der Bedürfnisse und Wünsche der erwachsenen Lerner zu gestalten.

2. Erfahrung sollte an der Wurzel jeder E-Learning-Aufgabe und -Aktivität stehen.

Das Wichtigste hinsichtlich der Erwachsenenbildung ist nicht das Endergebnis, sondern die Lernerfahrung, die durch Instruktion und Aktivitäten gesammelt wird. Anstatt Gedächtnisaufgaben anzubieten, kreieren Sie Projekte und Aufgaben, die erwachsene Lerner dazu motivieren, rauszugehen und die Thematik zu erforschen, wodurch sie Erfahrungen erweitern. Dadurch können erwachsene Lerner von ihren eigenen Fehlern lernen und ihre Fähigkeiten durch Erfahrungen aus erster Hand ausbauen. Erwachsene Lerner können beim Problemlösen ihren eigenen Ansatz übernehmen, was ihnen die Chance bietet, ihr Wissen praktisch anzuwenden. Versuch-und-Irrtum wird die allumfassende Lernerfahrung bedeutungsvoller und effektiver machen.

3. Anwendungen und Nutzen aus dem realen Leben müssen mit dem E-Learning-Kurs verbunden sein.

Erwachsene Lernende müssen in der Lage sein, die Thematik mit Anwendungen und Nutzen aus dem realen Leben zu verknüpfen. Wenn sie nicht erkennen, wie ein Modul oder eine Aktivität ihnen einen Vorteil im realen Leben bringt oder, wie bestimmte E-Learning-Kurse auf reale Situationen zutreffen, werden sie von dem Prozess nicht begeistert sein. Erwachsenen Lernenden muss die Möglichkeit geboten werden, direkt zu erkennen, wie das, was sie lernen, in der realen Welt genutzt werden kann.

4. Geben Sie erwachsenen Lernern die Gelegenheit, Informationen zu verinnerlichen anstatt sie auswendig zu lernen.

Der in E-Learning-Kursen angebotene Inhalt sollte problemzentriert sein, da Lerner unmittelbar erkennen wollen werden, wie die Anweisung ihnen helfen wird, ein Problem zu lösen, dem sie außerhalb der Lernumgebung begegnen könnten. Das bedeutet oft, dass die Thematik ihnen die Chance bieten sollte, ihre Fähigkeiten zu verfeinern und praktisches Wissen zu erlangen (aufrecht zu erhalten), indem sie handeln anstatt nur auswendig zu lernen. Kreieren Sie Aktivitäten, die dem Lernen erlauben,



in spezifische Aufgaben, wie Simulationen, einzutauchen. Denn diese ermöglichen es ihnen, die Informationen durch Wiederholung und Erfahrung in ihrem Langzeitgedächtnis zu speichern.

Diese Prinzipien und Thesen des Erwachsenenlernens können auf jede E-Learning Anwendung angewandt werden, um Lernenden eine größere Bandbreite an Vorteilen, inklusive verbessertem Verständnis von Schlüsselkonzepten und Steigerung der Wissensbewahrung, zu bieten.

1.10 Erfahrungsbasierter Lernzyklus nach Kolb

Viele Erwachsene haben schlechte Erfahrung in früheren Lernaktivitäten gemacht. Dies kann oft zu einer Blockade und Widerwillen gegenüber Lernen führen. Diese Blockade gegenüber dem Lernen kann psychologisch oder physiologisch sein. Eine Person kann über wenig Lernfähigkeit und den Mangel an Bewusstsein darüber, wie man lernt, verfügen. Die Unfähigkeit des Trainers, den persönlichen Stil des Lerners zu identifizieren kann das Lernen zusätzlich erschweren.

Jeder Erwachsene kommt mit einer Vielzahl an Lebenserfahrungen und einer entsprechenden (formalen) Vorbildung in ein Training und ein Trainer muss dies erkennen und sich entsprechend anpassen. David Kolb (1984) regt an, dass Lernen mit einem kontinuierlichen, zyklischen Prozess assoziiert wird. Bildungstheoretiker David A. Kolb glaubt: „Lernen ist ein Prozess, bei dem Wissen durch die Umwandlung von Erfahrung gebildet wird“ (1984, S. 38). Die formulierte Theorie präsentiert ein zyklisches Modell des Lernens, das aus vier Stufen besteht, die im Folgenden erläutert werden.

Ein Individuum könnte auf jeder Stufe beginnen, muss aber jeder anderen in der Sequenz folgen:

- Phase 1: konkrete Erfahrung (oder „MACHEN“)
- Phase 2: reflektiertes Beobachten (oder „BEOBACHTEN“)
- Phase 3: abstraktes Konzept (oder „DENKEN“)
- Phase 4: aktives Experimentieren (oder „PLANEN“)

Kolbs Vier-Stufen-Lernzyklus zeigt, wie Lernerfahrung durch eine aktive Reflexion in abstrakte Konzepte überführt werden, welche wiederum die Grundlage eines nachfolgenden, aktiven Experimentierens bilden. Die erste Phase beschreibt konkrete Erfahrungen, welche ein Lernender mit der Umwelt oder einem Gegenstand macht.

In der zweiten Phase, dem reflexiven Beobachten, reflektiert der Lernende diese Erfahrungen bewusst, um diese in logische Beziehungen sowie einen Zusammenhang zu setzen.

In der dritten Phase, der abstrakten Konzeptualisierung, versucht der Lernende eine Theorie oder ein Model aus dem, was er beobachtet hat, zu formulieren. Hierzu zieht er Schlussfolgerungen und stellt Konzepte auf.



Das aktive Experimentieren bildet die vierte Phase, in welcher der Lernende plant ein Modell bzw. eine Theorie, welche er zuvor im Rahmen der vorangegangenen Phasen gebildet hat, mit der Realität zu konfrontieren, um diese entweder zu validieren oder zu falsifizieren.

Sofern ein tatsächlicher Lernerfolg stattfinden soll, sind alle der vorbenannten Stufen des Zyklus zu durchlaufen. Einer der grundlegenden Annahmen von Kolbs Theorie ist dabei, dass Lernen ein kontinuierlicher, auf konkreten Erfahrungen aufbauender Lernprozess ist. Gleichzeitig ist Lernen immer als Neu- bzw. Umlernen zu verstehen, da ein bestehendes Verständnis und gegebene Erwartungen in einem kontinuierlichen Prozess überarbeitet werden.

1.11 Lernstile

Beim Unterrichten von Erwachsenen ist es wichtig, Unterschiede in der Art, wie Menschen lernen, das heißt, in der Art, wie sie Informationen verarbeiten, speichern und verinnerlichen, anzuerkennen. Laut Kolb (1984) kann man zwischen vier Kernlernmethoden unterscheiden:

1. *Akkomodierer*: Menschen, die aktiv und sehr engagiert sind, die gerne Dinge ausprobieren und sehen, ob und wie die Dinge funktionieren, die durch Versuch-und-Irrtum oder Selbstfindung lernen.
2. *Divergierer*: Menschen, die beobachten und reflektieren, die durch Zuhören und das Teilen von Ideen lernen, die nach Bedeutung suchen und persönlich involviert sein müssen, um zu lernen.
3. *Assimilierer*: Menschen, die eher Theoretiker sind, die nach Fakten suchen und die zugrundeliegenden Faktoren und Verknüpfungen verstehen wollen, die lernen, indem sie Ideen durchdenken.
4. *Konvergierer*: Menschen, die eher pragmatisch und leistungsorientiert sind, die wissen müssen, wie Dinge funktionieren, die lernen, indem sie Theorien in sinnvoller Weise testen und gesunden Menschenverstand anwenden.

1.12 Flemings VARK Theorie der Lernstile

Ein weiteres verbreitetes Modell zur Identifizierung der Lernstile von Teilnehmern ist das VARK-Modell, welches 2001 von Fleming entwickelt wurde. Das Akronym VARK steht für Visuell (V), Akustisch (A), Lesend/Schreibend (R) und Kinästhetisch (K).

Fleming definiert Lernstile als Charakteristika und favorisierte Formen eines Individuums, Informationen zu sammeln, organisieren und zu durchdenken. Das VARK Modell beschreibt damit Instruktionspräferenzen auf Basis der Sinneskanäle. Es fokussiert die verschiedenen Arten und Weisen über welche Menschen Informationen wahrnehmen aber auch senden können. Die einzigen nicht adressierten Sinneskanäle sind das Schmecken und Riechen.



In Anlehnung an die VARK-Theorie haben Lernende Präferenzen für eine der folgenden vier Lernstile – wobei dies nur heißt, dass ein Stil besonders präferiert wird bzw. ausgeprägt ist, die anderen jedoch nicht ausgeschlossen sind:

VISUELL – Lernende, welche die Informationen gerne auf einem Whiteboard, einer Flipchart, an der Wand, in Grafiken, Bildern und in Farbe präsentiert sehen würden. Lernende, die visuelle Techniken bevorzugen, sind tendenziell kreativer und künstlerischer als andere.

AUDITIV – Lernende, die sich gern zurücklehnen und zuhören. Sie machen nicht viele Notizen, sondern haben eher ein Gedächtnis, das gehörte Informationen aufnehmen kann, und lernen auf diese Weise effektiv. Visuelle Vorführungen sind für diese Lernenden nicht so wichtig, auch wenn sie interessante Anekdoten o. Ä. schätzen.

LESEN/SCHREIBEN – Lernende, die Informationen selbst lesen und viele Notizen erstellen müssen. Handouts, vielleicht mit PowerPoint erstellt mit Platz für eigene Notizen, würden das Lernen dieser Lernenden ergänzen.

KINÄSTHETISCH – Lernende, die nicht lange still sitzen können, gerne mit Dingen herumspielen. Sie sind gerne aktiv in den Lernprozess eingebunden. Exkursionen und Rollenspiele werden diese Lernenden aktiv aufmerksam halten und involvieren und würden somit am besten zu ihnen passen. Subtilere Klassenraumtechniken, zum Beispiel Flipchart-Rotation, würden den kinästhetischen Lerner ebenfalls interessiert und in das Thema involviert halten. Allerdings ist es wichtig, den Gebrauch von theoriebasierten Instruktionen bei diesem Lerntyp zu überwachen, da diese Lernenden sich oft in einer Sammlung an Informationen verlieren.

Für ein effektives Trainingsprogramm ist es wichtig, eine Methode anzuwenden, die verschiedene Elemente kombiniert, um die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Lernstilen gleichermaßen anzusprechen. Traditionell würde dies durch eine Mischung aus Methoden und Komponenten, wie Vortragsparts, Benutzung von Whiteboards oder Flipcharts, offene Diskussionen, Gruppenarbeit, praktische Übungen, Rollenspiele etc., umgesetzt werden. Die Stärke des E-Learning liegt darin, wie es drei der vierskizzierten Lernmethoden gleichzeitig vereinen kann.



Einheit 2: Identifikation und Analyse von Lernbedarfen



2.1 Einführung

Im Ausbildungszyklus ist die Lernbedarfsanalyse (LBA) der erste Schritt im systematischen Training. Um sicherzustellen, dass die Lerneinheiten im Mini Learning-Format, welche von den Teilnehmern entwickelt und hergestellt wurden, effizient und effektive Trainingsressourcen sind, ist es wichtig, dass die Teilnehmer verstehen, wie sie einen systematischen Ansatz durchzuführen haben, um den Lern- resp. Trainingsbedarf bestimmen zu können. Diese Einheit wird die Teilnehmer dabei unterstützen, den ersten Schritt bei der Erstellung ihrer online Lerneinheit im Mini Learning-Format durchzuführen. Es wird ihnen zudem helfen zu verstehen, was und für wen sie es erstellen.

2.2 Spezifische Lernziele

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Definieren und verstehen von Trainings- bzw. Lernbedarfsanalysen
2. Durchführung von Lernbedarfsanalysen im E-Learning Kontext
3. Unterscheiden zwischen verschiedenen Bedarfstypen, wie z. B. Bedarfs-, Publikums-, Aufgaben-, Befehls-, Umwelt- und technische Analyse
4. Anwenden der Grundprinzipien einer Lernbedarfsanalyse im Online-Kontext
5. Vervollständigen des SYNERGY Exchange Screen-Plan Templates auf Basis der Analyseergebnisse

2.3 Lernbedarfsanalyse

Lernbedarfsanalysen sind notwendig, um den derzeitigen Status Quo bzgl. des notwendigen Wissens und der notwendigen Fähigkeiten im Unternehmen mit dem Soll-Zustand zu vergleichen. Die Vorteile ebendieser liegen deshalb unter anderem in den folgenden Punkten:

- Entwicklung von effizienten und auf Performanz ausgelegten Arbeitsplänen.
- Grundlage zur Nachfolgeplanung, da die Kompetenzen, Fähigkeiten und Potentiale der Mitarbeiter festgehalten sind.
- Bedarfe der Unternehmung werden herausgestellt und können entsprechend adressiert resp. gesetzte Ziele besser erreicht werden.
- Entwicklung von Trainingsstrategien, die spezifisch auf die Bedarfe und Kultur der Unternehmen zugeschnitten sind und mit einem effektiven Change Management innerhalb der Unternehmung verbunden sein sollten, um die Trainingsziele auch erreichen zu können.
- Abstimmung zwischen den Trainings- und Entwicklungszielen des HR-Departments sowie den strategischen und operativen Unternehmenszielen.
- Während der organisatorischen Änderungen oder Rollenveränderungen, nimmt die Lernbedarfsanalyse im Hinblick auf die Bestimmung von Kompetenzen und Verhaltensanforderungen eine bedeutende Rolle ein.



Ein LBA ist eine systematische Untersuchung von Lernbedarfen innerhalb eines Unternehmens. Sie ist Teil eines Prozesses in welchem die Trainingspläne mit den Entwicklungsplänen der Unternehmung abgestimmt werden. Da ein hochwertiges Training auf Basis relevanter Inhalte von unschätzbbarer, zentraler Bedeutung für ein Unternehmen ist, ist es absolut notwendig, hierfür entsprechende zeitliche Ressourcen bereitzustellen. Des Weiteren gilt es zu berücksichtigen, dass die festgehaltenen Lernbedarfe einer regelmäßigen Revision unterzogen werden sollten, um diese aktuell und die angebotenen Trainings damit relevant zu halten.

2.4 Priorisierung der Lernbedarfe

Sobald die Lernbedarfe identifiziert wurden, ist es wichtig, diese zu analysieren und zu priorisieren. Es ist vielleicht nicht möglich, alle identifizierten Bedarfe durch das Trainingsprogramm zu adressieren. Zudem sollte sichergestellt werden, dass der Trainingsplan möglichst die Prioritäten einer Vielzahl von Individuen reflektiert und dass nicht nur allein der Bedarf von ein oder zwei Individuen den Plan bestimmt. Die Voraussetzung für diese Priorisierung sollte mit den beteiligten Personen während der LBA diskutiert werden, sodass keine falschen Erwartungen bzgl. der notwendiger Weise zu erfüllenden Bedarfe gesetzt werden.

2.5 Erstellung einer Lernbedarfsanalyse im E-Learning Kontext

Ob Sie es als eine E-Learning Bedarfsanalyse, Lernbedarfsanalyse oder Trainingsbedarf-Assessment bezeichnen, das Ziel ist dasselbe: zu identifizieren, ob Lern- bzw. Trainingsbedarfe bestehen und wie sich diese konkret ausgestalten. Eine E-Learning Bedarfsanalyse beantwortet zudem eine wichtige Frage: Ist ein Training die richtige Lösung für ein vorliegendes Problem? Wenn nicht, ist es notwendig dies vor dem Beginn des E-Learning Projektes zu wissen und nicht nach dessen Beendigung.

Bedarfsanalysen können sich verschieden ausgestalten, aber sie alle beginnen mit dem Erheben von Daten. Ein guter und grundlegender Rahmen, um die Daten zu erhalten, die Sie benötigen, ergeben sich aus fünf sehr bekannten Fragen: **‘Warum?’**, **‘Wer?’**, **‘Wie?’**, **‘Was?’** und **‘Wann?’** Dies soll nun stärker im Detail Erläuterung finden.

WARUM?

Warum ist es notwendig, ein Training zu erstellen? Es soll nach den Details des Problems oder des Defizits gesucht werden und nach entsprechender Evidenz innerhalb der Organisation, den Kennzahlen, den Prozessen, Kundenfeedback, Beobachtungen der Arbeitnehmer u. ä. gesucht werden. Ebenso sollten anstehende Veränderungen Berücksichtigung finden. Wenn auch sich hier sicherlich keine Evidenz für den bestehenden Bedarf findet, so wird doch ein Bewusstsein dafür entstehen, dass das Person im Falle der Einführung neuer Richtlinien, Prozesse oder Technologien geschult werden müssen.



WER?

Betrachten Sie die von dem Problem oder dem Defizit betroffenen Personen oder Departments. Anschließend sollte nach weiteren Zielgruppen Ausschau gehalten werden, die von dem Training profitieren könnten, besonders wenn es dort anstehende Veränderungen gibt. Diese Gruppen werden das Zielpublikum umfassen. Sie sollten verstanden werden ebenso wie deren organisatorische Funktion und wie sie ihre Arbeit erledigen.

WIE?

Zunächst kann über Wege brainstormt werden, wie das Problem bzw. das gegebene Defizit adressiert werden kann. Kann Training helfen oder gibt es bessere Wege, ebendies zu tun? Ziehen Sie insb. auch kreative Lösungswege in Betracht, gerade dann, wenn diese ressourcensparender oder weniger disruptiv wirken können. Denken Sie in alle Richtungen, um eine Lösung zu finden.

WAS?

Hierfür sollte betrachtet werden, was die Arbeitnehmer in ihrem Job tun. Was ist der beste Weg für sie ihrem Job bzw. ihren Aufgaben nachzukommen? Haben Arbeitnehmer das Wissen und die Fähigkeiten, um einem hohen Standard gerecht werden zu können? Gibt es kritische Gefahren, die Arbeitnehmer in ihrem Job vermeiden sollten? Hier sollten die Richtlinien und die üblichen Betriebsabläufe untersucht sowie herausgefunden werden, wie Arbeitnehmer diese in der Ausführung ihrer Tätigkeiten umsetzen können. Feedback aus den vorderen Reihen kann helfen, Diskrepanzen in diesem Bereich zu identifizieren.

WANN?

Die Trainingsdurchführung sollte zeitlich so abgestimmt sein, dass möglichst viele Personen von dieser partizipieren, gleichzeitig jedoch der Einfluss auf den Betrieb eines Unternehmens möglichst gering ist. Wie die Trainingsdurchführung stattfindet – entweder über Online Module, welche die Arbeitnehmer in ihrer eigenen Zeit vervollständigen können, im Klassenraum-Unterricht, was die gleichzeitige Anwesenheit aller Teilnehmer voraussetzen würde, oder über andere Wege – wird in diesem Kontext eine große Rolle spielen. Wenn zum Beispiel Training damit verbunden ist, die Leute aus der Produktion heraus in einem Klassenraum zu versammeln, gibt es vielleicht eine Zeit am Tag, an der die Produktion am langsamsten ist; dann könnten die Leute ihr Training hier absolvieren. Es sollte ein Empfinden dafür entwickelt werden, wann die Arbeitnehmer das Training in Beziehung zu anstehenden Betriebsabläufen benötigen, ebenso dafür, wann das Training in die tägliche Arbeit integriert werden kann.

Nächste Schritte:

Wenn die Daten gesammelt sind, ist es an der Zeit, diese zu analysieren. Diese Analyse sollte unvoreingenommen geschehen und es sollte geschaut werden, welche Probleme und Defizite



bestehen, wo diese gegeben sind und welche Lösungen realisierbar scheinen. Es sollte der Ist-Zustand der Leistung der Mitarbeiter mit dem Soll, definiert durch entsprechende Standards, verglichen werden. Dabei sollte die Erreichung des Soll-Zustands terminiert werden. Vertrauen Sie auf die vorliegenden Daten, um eine Lösung so entwickeln. Während dieses Prozesses werden Sie auch herausstellen können, ob Training eine mögliche Lösung ist oder ob es anderer Interventionen bedarf.

Sollten keine Probleme und Defizite identifiziert werden können, kann dies ein Zeichen dafür sein, dass das Training mehr einem Wunsch als einem Bedarf entspricht. Das Wichtigste ist es, dies vor und nicht nach der Erstellung des E-Learning Trainings zu wissen.

Das Ergebnis einer durchdachten Lernbedarfsanalyse ist ein eindeutiges Bild des Problems, der Lösungen und ob Training helfen wird. Sofern ein eindeutiges Bild vorliegt, bieten die erhobenen Daten hinreichend Evidenz zur Rechtfertigung der Kosten des Trainings gegenüber der Unternehmung.

2.6 Typen der Bedarfsanalyse oder des Assessment

2.6.1 Bedarfsanalyse

Es existierende verschiedene Typen der Bedarfsanalyse, wobei der meistverbreitete Ansatz das sog. *discrepancy model* ist. Dieses basiert auf der Annahme, dass ein Trainings- resp. Lernbedarf besteht und ebendiesen auf Basis der Differenz zwischen Status Quo und dem Soll definiert. Im besten Fall werden in diesem das fehlende Wissen und die fehlenden Fähigkeiten sowie Probleme am Arbeitsplatz, welche das Training in seiner Durchführung beeinflussen könnten, festgehalten.

Informationen sammeln:

- Interviews mit Stakeholdern und Managern
- Interviews mit Zielgruppenvertretern
- Interviews mit anderen relevanten Arbeitnehmern, z. B. aus der Informationstechnologie und dem Personalbereich
- Durchführung von Umfragen und Fragebögen mit dem Zielgruppe, um Wissen zu bewerten
- Beobachtung von Personen der Zielgruppe in der Durchführung von relevanten Aufgaben

2.6.2 Zielgruppenanalyse

Im Fokus der Zielgruppenanalyse steht der Wunsch, den Entwicklern und Erstellern von Trainings dabei zu unterstützen, ihre Zielgruppe zu verstehen, um ein effektives, bedarfsgerechtes Training gestalten zu können. Die Zielgruppenanalyse identifiziert jede Zielgruppe, die am Training teilnimmt, und die Charakteristik der jeweiligen Gruppe.



Identifizierung der folgenden Aspekte:

- Demografische Informationen (Geschlecht, Altersspanne)
- Kognitive Charakteristiken (Bildungslevel, Sprache, vorhandenes Fachwissen, Computerkenntnisse, Lernpräferenz – unabhängig, motiviert, benötigt Unterstützung, etc.)
- Charakteristika der Arbeit (Rollen, Verantwortlichkeiten, Arbeitspläne)
- Affektive und soziale Charakteristiken (Interessen, Verhaltensweisen und Tendenzen, was sie zum Lachen bringt, was sie geringschätzen)
- Jegliche weiteren Eigenschaften, welche einen Einfluss auf die Trainingsplanung und -durchführung haben könnten.

Auch wenn jede Gruppe aus Individuen zusammengestellt ist, sollte versucht werden, den Fokus auf die Gemeinsamkeiten innerhalb der Gruppe zu richten. Nach der Zielgruppenanalyse kann es interessant sein, zu erfahren, wie Rollen der Lernenden gestaltet werden können.

Informationen sammeln:

- Interviews mit Teilnehmern jeder Zielgruppe (individuell oder als Gruppe)
- Interviews mit den Betreuern jeder Zielgruppe
- Interviews mit dem Personalbereich
- Umfragen und Fragebögen, die von Personen der Zielgruppe ausgefüllt werden
- Recherche über den Bereich

2.6.3 Aufgabenanalyse

Die Aufgabenanalyse untergliedert alle Aufgaben, die Teil eines spezifischen Jobs sind. Sie beinhaltet eine Aufgabenbeschreibung, die Aufgliederung nachgeordneter Aufgaben, die Wichtigkeit der Aufgabe, ihren Umfang sowie die Ausführungshäufigkeit, den Schwierigkeitsgrad sowie für die Ausführung notwendiges Equipment in einer spezifischen Umgebung resp. unter gegebenen Konditionen.

Informationen sammeln:

- Interviews mit denen, die die Aufgabe ausführen (Individuum oder Gruppen)
- Interviews mit ihren Vorgesetzten
- Beobachtung von Fachkräften, die Aufgaben ausführen (am Arbeitsplatz oder via Video)
- Dokumentation der Arbeitsrolle
- Relevantes Ausbildungsmaterial
- Forschung über das Feld



2.6.4 Instruktionsanalyse

Die Instruktionsanalyse untersucht und untergliedert die Lernaufgaben für jedes spezifische Lernziel. Sie beschreibt dabei einen Schritt-für-Schritt Plan, wie die einzelnen Unteraufgaben erreicht werden müssen, um das übergeordnete Ziel erfüllen zu können. Der Fokus sollte dabei auf dem Wesentlichen liegen und alles zur Zielerreichung irrelevante eliminieren.

Informationen sammeln:

- Inhaltsanalyse des Trainingsmaterials und der Organisationsunterlagen
- Interviews mit Fachexperten
- Fokusgruppen
- Analyse der zu vermittelnden Fähigkeiten

2.6.5 Umfeldanalyse

Die Umfeldanalyse setzt sich mit der Lernumgebung(en), in der/ denen ein Training stattfinden wird, im Detail auseinander. Das Umfeld kann variieren zwischen mobilen Mitarbeitern, welche einen Podcast hören, Mitarbeitern, die zu einem gemeinsamen Zeitpunkt in einem Raum einen Webcast schauen und virtuellen Mitarbeitern, welche in ein unabhängiges Lernprojekt involviert sind.

Informationen sammeln:

- Diskussion mit dem Projektmanager und Vorgesetzten
- Beobachtung des Umfelds

2.6.6 Technische Analyse

Die technische Analyse identifiziert die Hardware und Software Spezifikationen eines Online Trainingsangebots. Dies beinhaltet die Art des Gerätes, auf dem der Kurs abgerufen wird, das/die Betriebssystem(e), Art und Verfügbarkeit des Internetzugangs, Medienmöglichkeiten (Audio, Videos, Grafiken), die benötigten Entwicklungswerkzeuge und die Anforderungen eines Lernmanagementsystems, sofern ein solches benutzt wird.

Informationen sammeln:

- Diskussion mit IT Manager
- Diskussion mit Kursprojekt-Manager

Formatted: Bulleted + Level: 1 +
Aligned at: 0.63 cm + Indent at: 1.27
cm

2.7 Wie Sie effektiv die Zielgruppe Ihres E-Learning Kurses analysieren

Die Entwicklung eines E-Learning-Kurses, der einen informativen, gut formulierten und hochwertig aufbereiteten Lerninhalt enthält, ist die Voraussetzung für ein erfolgreiches Lernen. Des Weiteren ist es



notwendig, dass Sie Ihre Zielgruppe im Detail kennen, da dies häufig den Unterschied zwischen einem effektiven E-Learning Kurs sowie einem solchen, bei dem die Erwartungen nicht erfüllt werden können, ausmacht.

Im Folgenden sind die 6 Schlüsselfragen aufgelistet, die Sie fragen resp. beantworten müssen, um Ihre Zielgruppe effektiv analysieren zu können:

1. Was ist das primäre Ziel oder die primäre Zielsetzung der Zielgruppe Ihres E-Learning Trainings?

Formatted: Font: Bold

Ihre Zielgruppe schreibt sich in Ihren E-Learning-Kurs oder in Ihr Trainingsprogramm zu einem bestimmten Zweck ein. Um einen E-Learning-Kurs zu entwickeln, welcher effektiv und lohnenswert ist, müssen Sie dessen Zweck vorher definieren. Konzipieren Sie einen E-Learning-Kurs, der den Lernenden dabei hilft sich eingehend mit einem bestimmten Thema zu befassen? Unterrichten Sie eine spezifische Aufgabe, wie POS-Transaktionen oder IT-Problemlösungen? Einer der wichtigsten Aspekte einer Zielgruppenanalyse ist es zu die Erwartungen der Zielgruppe zu verstehen und auf diese eingehen zu können.

Dies erlaubt es Ihnen nicht nur den Inhalt festzulegen, sondern auch die Art und Weise wie Sie ebendiesen sinnvoll und effektiv präsentieren resp. vermitteln. Besteht etwa die Hoffnung bei den Lernenden die Hoffnung grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Kunden zu erlernen, bieten interaktive Lernszenarios eine gute Möglichkeit entsprechende Inhalte zu vermitteln. Diese könnten den Lernenden die Möglichkeit geben reale Situationen durchzuspielen, bevor Sie sich auf die Verkaufsfläche wagen. Was sind also die Erwartungen der Zielgruppe, und wie können Sie diese bestimmten Erwartungen mit der Konzeption Ihres E-Learning-Kurses erfüllen?

2. Welchen Bildungshintergrund/oder welche Lernfähigkeiten charakterisieren Ihre Lernenden?

Lernenden verfügen über einen individuellen kulturellen und schulischen Hintergrund sowie ihr eigenes Set von Lernvoraussetzungen und -fähigkeiten. Dennoch ist es wahrscheinlich, dass verschiedene Lernende einige gemeinsame Aspekte hinsichtlich ebendieses Hintergrunds aufweisen. Wenn Sie etwa einen E-Learning-Kurs konzipieren, welcher erweiterte Managementstrategien behandelt, wird Ihre Zielgruppe sehr wahrscheinlich ein grundlegendes Verständnis von den Themen Personalwirtschaft und/oder -entwicklung haben. Entsprechend wäre es in diesem Fall nicht notwendig, diese Themenbereiche ein weiteres Mal abzudecken.

Es ist ferner hilfreich, wenn Sie sich des Bildungshintergrunds bzw. der Vorerfahrungen mit Fort- und Weiterbildungsangeboten Ihrer Zielgruppe versichern. Welchen Grad an Berufserfahrung haben sie? Sind sie mit dem Fachjargon vertraut? Sind die Teilnehmer in der Lage die behandelten Themen zu erfassen oder sollten Sie den Inhalt in einer einfacheren und unkomplizierteren Art und Weise darstellen? Vergessen Sie nicht, dass es das höchste Ziel ist, unschätzbar wertvolles Wissen zu vermitteln, welches die Lernenden sich aneignen, behalten und abrufen können. Deshalb möchten Sie



den Inhalt in einer ansprechenden Art und Weise vermitteln, welcher die Teilnehmer zum Lernen motiviert, anstatt einen Kurs zu konzipieren, der zu leicht bzw. zu anspruchsvoll ist.

3. Wann und wo werden die Lernenden lernen?

Es ist entscheidend den primären Ort, an dem die Teilnehmer auf ihren E-Learning-Kurs zugreifen werden, zu identifizieren. Dies ist wichtig, damit Sie die Kurskonzeption den Gegebenheiten anpassen können. Hierzu soll ein Beispiel zur Illustration dienen: Wenn die Teilnehmer an einem öffentlichen Platz sind, ist fraglich ob der Ton abgerufen werden kann. Wird der E-Learning-Kurs als *on-the-job Training* angeboten, sollten alle Informationen in "kleinen Häppchen" (sog. bite sized) vermittelt werden, damit die Teilnehmer die Einheit innerhalb eines Arbeitstages bearbeiten können. Die Bestimmung wie der Lerner die Informationen abrufen ist wichtig um zu entscheiden, welchen Inhalt Sie behandeln.

4. Welche Informationen und Fähigkeiten soll sich der Lernende aneignen?

Einer der entscheidenden Bestandteile bei der Analyse der Teilnehmer des E-Learning-Kurses, ist die Bestimmung der Fähigkeiten und Informationen, welche innerhalb des E-Learning-Kurses erworben werden müssen. Wenn Ihr E-Learning-Kurs Teil eines Begrüßungsprogramms für neue Mitarbeiter ist, müssen Sie höchstwahrscheinlich eine Einführung in die Unternehmensrichtlinien und grundlegende Jobtrainings mit einschließen. Gleichmaßen muss man sich fragen, ob die Zielgruppe Grundlegendes über Kundenservice oder Verkaufsfähigkeiten lernen muss. Um die Informationen zu erhalten, die Sie benötigen, könnte es auch hilfreich sein sich über die Arbeitszuständigkeiten und -verantwortlichkeiten zu erkundigen, um notwendige Fähigkeiten oder aufgabenspezifische Entwicklungsinstrumente in Ihrem E-Learning-Kurs mit einzubinden. Wenn Sie nicht mit ihren beruflichen Verantwortlichkeiten vertraut sind, könnten Sie mit einer Person sprechen, der in diesem Bereich arbeitet oder kürzlich in diesem Bereich geschult wurde.

5. Was sind die technischen Bedürfnisse oder Limitationen Ihrer Zielgruppe?

Wenn Sie Ihren E-Learning-Kurs konzipieren ist es auch wichtig zu überlegen, wie die Lernenden auf den Inhalt zugreifen. Werden sie sich in den Kurs mit Hilfe eines Mobilgerätes einloggen? Haben sie begrenzten Zugriff auf das Internet und in welchem Fall würden sie einen CD-gestützten E-Learning-Kurs bevorzugen? Was sind ihre Hardware- und Softwareeinschränkungen? Am Wichtigsten ist es zu wissen, ob Ihre Teilnehmer Computererfahrung haben oder ob Sie Ihren E-Learning-Kurs auf das Wesentliche beschränken, um ihnen den meisten Nutzen bereitstellen zu können.

6. Was sind die Lernpräferenzen Ihrer Teilnehmer?

Zuletzt, aber genauso wichtig, ist es das Lernverhalten Ihrer Teilnehmer zu berücksichtigen. Einige Lerner bevorzugen *scenario-based learning*, während andere Lernende lieber Videovorlesungen bereitgestellt bekommen würden. Die Bestimmung der Lernpräferenzen Ihres E-Learning-Kurses ist bedeutend für den Gesamterfolg Ihrer Konzeption des E-Learning-Kurses. Es erlaubt Ihnen den Kurs auf

Field Code Changed



Ihre Teilnehmer zuzuschneiden, um ihren Bedarf zu decken und des Weiteren ihre bevorzugte Lernmethode zu verwenden, um das bestmögliche Gesamtergebnis zu erhalten.

Einheit 3: Systematisches Training und Instruktionsdesigns



3.1 Einführung

Ein systematischer Ansatz zum Training bietet eine stabile Grundlage für Aktivitäten wie die Lernbedarfsanalyse, die Kursgestaltung und -entwicklung, die Kursdurchführung und die Kursevaluation. Es ist ein formaler Trainingsprozess, welcher sich auf die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen fokussiert, die notwendig sind, um eine spezifische Rolle ausüben bzw. einer Aufgabe Standards entsprechend nachkommen zu können. Diese Einheit fokussiert dabei die notwendigen Schritte eines systematischen Trainingsansatzes. In dieser Einheit werden Teilnehmer in drei verschiedene Instruktionsdesigns eingeführt: Das Dick & Carry Model, Kemps Instruktionsdesgin sowie die ADDIE Modelle. Dabei wird ebenfalls fokussiert werden, wie E-Learning Ansätze in eben diese Designs resp. Modelle integriert werden können.

3.2 Spezifische Lernzielvorgaben

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Verstehen systematischer Trainingsansätze und wichtiger, zugrundeliegender Konzepte.
2. Verstehen von Instruktionsdesigns wie etwa dem Dick & Carry Modell und ADDIE Modellen.
3. Anwenden beider Modelle im Kontext des E-Learning und Micro Learning.
4. Identifizieren der Schlüsselmomente bei der Planung von Unterrichts- und Lerneinheiten.
5. Erstellen eines Struktur- und Inhaltsplans für Lerneinheiten.

3.3 Systematisches Training

Systematisches Training ist ein formeller Trainingsprozess, welches sich auf die Entwicklung von benötigtem Wissen, benötigten Fähigkeiten und Einstellungen fokussiert, um eine bestimmte Rolle oder Aufgabe einem bestimmten Standards entsprechend auszuführen. Garavan *et al.* (2003) definieren Training als einen systematischen Prozess, durch welchen ein Individuum befähigt wird eine Aufgabe auszuführen oder eine Kompetenz einem bestimmten Zweck entsprechend zu entwickeln und anzuwenden. Der Prozess besteht aus der Bestimmung des Status Quo und des Lernbedarfs der Teilnehmer, in dem das Endziel des Trainings definiert wird und eine „Intervention“ gestaltet wird, um den Entwicklungsprozess zu unterstützen.

Die folgenden Konzepte bilden die vorherrschende Grundlage von Trainings

- Verhaltensänderungen
- Leistungsverbesserung





- Übertragbarkeit

Um diese Veränderungen möglich zu machen muss Training systematisch sein und geplant werden, um den spezifischen Bedarf zu decken und die gewünschten Ergebnisse zu erreichen.

Systematisches Training ist zielgerichtet, geplant, aktiv und ergebnisorientiert.

- Es ist *zielgerichtet*: Das Training hat klar definierte Ziele und Lernergebnisse.
- Es ist *geplant*: Der Trainingsinhalt ist bedacht vorbereitet und organisiert, um den Lernenden die Erreichung von definierten Lernergebnissen zu ermöglichen.
- Es ist in einer logischen Art und Weise *organisiert*, so dass die Lerner schrittweise ihr Wissen und ihre Fähigkeiten entwickelt, während der Kurs voranschreitet.
- *Es ist aktiv*: Lerner sind in dem Training mental und physisch aktive Teilnehmer.
- *Ergebnisorientiert*: Das Training wird von Lernzielen geleitet, welche sich darauf fokussieren, was der Lernende am Ende des Trainings in auszuführen in der Lage ist.

Instructional systems design (ISD) wird sowohl als Wissenschaft als auch als Kunst angesehen. Als Wissenschaft, da es seine Wurzeln in Lerntheorien findet. Als Kunst, da die Konzeption der Instruktionsmaterialien ein höchst kreativer Prozess ist (Moore, Bates & Grundling, 2002, p.71). Das ISD synthetisiert die Instruktionspraxis, Forschung und Theorie für eine Lernentwicklung, die systematisch (Inputs produzieren Outputs, die wiederum Inputs werden) ist, da die Komponenten eine symbiotische Beziehung haben (Edmonds, Branch, and Mukherjee, 1994, p.56).

Das Ziel von Instruktionsdesigns ist es, erfolgreiche Lernerfahrungen zu schaffen und den Transfer des Erlernten durch Analyse, Konzeption, Entwicklung, Implementation und Evaluation zu erreichen. Die ISD *Road Map* (die Wissenschaft) bietet einen Weg zu vielen verschiedenen Zielorten, abhängig davon welche Schritte (die Kunst) man auswählt. Grundlegend fokussieren Instruktionsdesign auf drei wesentliche Anliegen: Identifizierung der Ziele, Auswahl der Strategie, und Evaluierung des Erfolges (Moore, Bates & Grundling, 2002, S.71).

Der Beruf des Instruktionsdesigners befasst sich weiterhin mit Variationen des ADDIE Ansatzes - trotz Veränderungen der Technologie, Gesellschaft und Unternehmen. Hannafin zeigt auf, dass wir das traditionelle ISD durch moderne IT-Entwicklungen wieder aufnehmen, aber die grundlegenden Annahmen der Modelle nicht überdenken (1992, S. 50). Reigeluth (1999) stellt heraus, dass Änderungen der Instruktionsdesign durch die Veränderung von den größeren Systemen, in denen die Modelle funktionieren, gesteuert werden. Diese größeren Systeme, welche er als Instruktionsysteme bezeichnet (S. 16), kann etwa das Training-Department eines Unternehmens, das Schul- und Bildungssystem oder ähnliches sein.



3.4 Instruktionsdesign-Modelle

Ein Instruktionsdesign ist eine Repräsentation der Art und Weise wie Menschen lernen. Des Weiteren dienen sie als Leitfaden bei der Gestaltung von Lernmaterialien und -veranstaltungen. Modelle helfen uns dabei einen Prozess oder ein System zu konzipieren. Sie vereinfachen die Darstellung von komplexen Realsituationen, indem eine Reihe von allgemeinen Schritten eingeführt wird, die in vielen Kontexten angewandt werden können (Gustafson and Branch 2002, S. 1).

Viele Instruktionsdesigns, die grafisch dargestellt wurden, scheinen linear und starr zu sein. In der Praxis sind die meisten iterativ und bewegen sich zwischen den verschiedenen Schritten resp. durchzuführenden Aktivitäten hin und her (Moore, Bates & Grundling, 2002, S. 79). Ferner sind die meisten flexibel bzw. mit einem gewissen Deutungsspielraum gestaltet. Die Entscheidung, wie stark auf den einzelnen Stufen ins Detail gegangen wird, wird dem erfahrenden Designer/Entwickler überlassen. Die meisten Modellentwickler beziehen sich bei der Gestaltung ihrer Modelle auf mehrere lerntheoretische Grundlagen. Wenn der Entwickler ein Behaviorist, ein Kognitivist oder ein Konstruktivist ist, wird das Modell die theoretische Vorstellung widerspiegeln.

3.5 Das Dick & Carey Modell

Das Modell von Dick und Carey wurde ursprünglich im Jahre 1978 von Walter Dick und Lou Carey unter dem Buchtitel „The Systematic Design of Instruction“ veröffentlicht. Dick und Carey leisteten einen bedeutenden Beitrag im Bereich des Instruktionsdesigns, indem sie eine Systemansicht von Instruktionen eingeführt haben, anstatt Instruktionsdesign als eine Summe von vereinzelt Teilen zu betrachten. Das Modell betrachte Instruktionen als ein Ganzes, ein System, und fokussiert sich auf die Wechselbeziehung zwischen Kontext, Inhalt, Lernen und Instruktion. Nach Dick und Carey „beeinflussen sich die Komponenten, wie z. B. Lehrende, Lernende, Materialien, Lehraktivitäten, Methodik und Lern- und Leistungsumgebungen gegenseitig und arbeiten zusammen, um die gewünschten Lernergebnisse für Lernende zu realisieren.“ Die Komponenten des *System Approach Model*, auch bekannt als Dick und Carey Modell, sind wie folgt:

- *Unterrichtsziel(e) identifizieren*: die Lernziele beschreiben die Fähigkeit, das Wissen oder die Einstellung, welche von den Lernenden zu erreichen erwartet wird.
- *Instruktionsanalyse durchführen*: Identifizieren Sie, an was sich ein Lernender erinnern soll, was er erkennen muss und zur Ausführung welcher Aufgaben er in der Lage sein soll.
- *Lernende und Kontexte analysieren*: Identifizieren Sie die allgemeinen Charakteristika der Zielgruppe, unter Einbeziehung von Vorkenntnissen, bisheriger Erfahrung und demographischen Grunddaten. Analysieren Sie ferner die mit der zu entwickelnden Fähigkeit verbundenen Charakteristika sowie das Lernsetting.



- *Leistungsziele aufschreiben*: Ziele bestehen aus einer Verhaltensbeschreibung, Konditionen und Kriterien. Die Komponenten des Zieles, welche die Kriterien beschreibt, werden genutzt, um die Leistungen der Lernenden beurteilen zu können.
- *Assessments-Instrumente entwickeln*.
- *Lehrstrategie entwickeln*: Vorbereitende Aktivitäten, Präsentation, Einbindung der Lernenden, Beurteilung und Assessment.
- *Lehrmaterialien entwickeln und auswählen*.
- *Formative Evaluation entwerfen und durchführen*: Der Lehrende versucht die Schwächen und Verbesserungsbedarfe seiner Instruktionsbedarfe heraus zu stellen.
- *Instruktionen überarbeiten*: Schwächen in der Instruktion bzw. Vermittlungsmethodik aufdecken.
- Summative Evaluation entwerfen und durchführen.

Mit diesem Model werden die Komponenten iterativ und parallel, nicht linear, ausgeführt.

3.5.1 Wie das Dick und Carey Model im E-Learning angewendet wird

In diesem Teil wird jeder Schritt des Dick und Carey Modells erläutert und es wird zudem untersucht, wie diese Schritte in einem E-Learning Design integriert werden können.

1. Ziele identifizieren

Der erste Schritt im Dick und Carey Modell besteht darin, die Ziele zu definieren. Der Lernende muss sich darüber bewusst sein, zu was er fähig sein wird, wenn er den E-Learning Kurs abgeschlossen hat, einschließlich der Fähigkeiten, die entwickelt werden und des Wissens, welches erworben wird. Stellen Sie sicher, dass die Anwendungsgebiete mit der realen Welt verknüpft werden, sodass die Lernenden wissen, welchen Nutzen der E-Learning Kurs außerhalb des virtuellen Lernraumes bringt.

2. Instruktionsanalyse durchführen

Im nächsten Schritt geht es darum zu ergründen, was die Lernenden bereits wissen, sodass Sie herausfinden können, wie die Defizite zu adressieren sind. Dies kann mittels E-Learning Assessments, Umfragen und Interviews geschehen, welche auf ihre aktuellen Fähigkeiten und derzeitige Wissensbasis fokussieren. Wenn sich z. B. bei dem E-Learning Assessment herausstellt, dass ein Lernender nicht fähig ist, eine bestimmte Aufgabe seiner Stelle auszuführen, dann können Sie die notwendigen Kenntnisse und Informationen einbeziehen, welche für die Bewältigung der Aufgabe erforderlich sind.

3. Ursprungsverhalten und Charakteristika der Lernenden bestimmen

Es wird über die Zielgruppe recherchiert, um das Verhalten der Lernenden, die Merkmale, persönlichen Präferenzen und Motivation, wie z. B. was die Lernenden zu einer Immatrikulation/Einschreibung angespornt hat, zu bestimmen. Fokussieren Sie sich auf die Charakteristika, welche unmittelbar auf die Ziele Ihres E-Learning Kurses zutreffen. Dies hilft Ihnen dabei Ihre konkreten Online-Inhalte einzugrenzen, die für Ihren E-Learning Kurs entscheidend sind, anstatt Informationen abzudecken, die



Sie bereits erhalten haben. Sie können alle Ideen und Konzepte bestimmen, die Sie einbeziehen sollten, um eine umfassende und individualisierte E-Learning Erfahrung bereitzustellen.

4. Leistungsziele aufschreiben

Zusätzlich zu den Lernzielen müssen Sie Leistungsziele bestimmen, welche eindeutig die zu bewältigende Aufgabe oder den Prozess beschreiben. Ferner sollten auch Kriterien bestimmt werden, die Sie für die Beurteilung des Fortschrittes der Lernenden benötigen. Des Weiteren müssen die Leistungsziele bestimmte Bedingungen einbeziehen, in denen die Aufgabe oder Fähigkeit realisiert wird - bspw. Ihre Zielgruppe bei der Arbeit oder in einem bestimmten realen Umfeld beobachten. (Über das Formulieren von Lernzielen wird später in diesem Teil weiter diskutiert)

5. Kriterium-basierte E-Learning Assessments entwickeln

Keine E-Learning Strategie ist vollständig ohne einen effektiven Online Assessment-Plan. Dies umfasst das Bestimmen des bestgeeigneten E-Learning Assessments für Ihre Lernenden (wie z. B. die Multiple-Choice Fragen oder interaktiven Szenarien) sowie das Aufstellen eines Bewertungsschemas inkl. entsprechender Kriterien. Obgleich formatives und/oder summatives E-Learning Assessment, können Sie darüber hinaus bestimmen, ob die Instruktionsstrategie an sich effektiv ist und die Schwächen sowie Stärken der Online-Aktivitäten und Übungen der E-Learning Kurse aufzeigen.

6. E-Learning Instruktionsstrategie entwickeln

Nachdem Sie Ihre Recherche beendet und Ihre Ziele entwickelt haben, ist es an der Zeit eine solide E-Learning Instruktionsstrategie für Ihre Zielgruppe zu entwerfen. Sie sollten die Lerntheorien berücksichtigen, welche am besten für Ihren Lerninhalte und –materialien geeignet sind sowie die Bedürfnisse der Lernenden berücksichtigen, als Grundlage der Gestaltung Ihrer E-Learning Angebote wählen.

7. Lernmaterialien und Online-Aktivitäten aussuchen

Suchen Sie jedes Lernmaterial, Tool und jede Online-Übung aus, welche sich an den Lernzielen orientieren. Hierzu gehört auch die Erstellung von E-Learning Inhalten, wie z. B. Online-Tutorien, Szenarien und multimediabasierte Lehrhilfen. Sie sollten zudem die Präferenzen Ihrer Lernenden berücksichtigen, wenn Sie die Online-Materialien aussuchen und eine Vielzahl von Lernaktivitäten für eine breitere Zielgruppe einbeziehen.

8. Formative Evaluation durchführen

Dies erfolgt schon, bevor der E-Learning Kurs der Öffentlichkeit präsentiert wird. Des Öfteren werden Zielgruppen einbezogen oder Beta-Versionen freigegeben, die dazu verhelfen, jegliche Probleme vor der Freigabe des E-Learning Kurses zu lösen. Wenn Sie irgendwelche Schwächen im E-Learning Kurs entdecken, ist es nun Zeit diese zu beheben. Ferner sollten Sie sicherstellen, dass jedes Element so effektiv wie möglich ist. Dafür ist gegebenenfalls eine große Neugestaltung des E-Learning Inhaltes oder sogar eine Umgestaltung Ihrer Online-Aktivitäten erforderlich. Bedenken Sie, dass es besser wäre nun



die Probleme zu beheben, anstatt später Ihre Reputation mit einem fehlerbehafteten E-Learning Kurs zu riskieren.

9. Summative Evaluation durchführen

Der letzte Schritt besteht darin zu beurteilen, ob Ihr E-Learning Kurs eigentlich das gewünschte Ziel erreicht hat. Dies kann nur durch nachträgliche Beurteilungen der Lernenden ermittelt werden. Ein Beispiel dazu wäre die Lernzufriedenheit zu untersuchen, ob der E-Learning Kurs den erwünschten Effekt erzielte.

Einen wichtigen Teil des Prozesses, der des Öfteren übersehen wird, ist es aktiv zu werden, sobald Sie Ihre Daten zusammenhaben. Der Einsatz des Dick und Carey Modells im E-Learning hilft Ihnen dieses Problem zu bewältigen. Bedenken Sie, dass Ihre E-Learning Strategie sich mit den Bedürfnissen der Lernenden anpassen und entwickeln sollte. Wenn etwas nicht richtig funktioniert, dann zögern Sie nicht Veränderungen vorzunehmen, wenn diese notwendig sind. Nutzen Sie diese Hinweise, um sicherzustellen, dass Sie jeden Schritt des Instruktionsdesign-Prozesses abdecken und gestalten Sie einen Plan, von dem Ihre Online-Lernenden wahrhaftig profitieren können.

3.6 The ADDIE Systematic Training Model

3.6 Das ADDIE systematische Übungsmodell Trainings-Modell ADDIE Modell des systematischen Trainings

The model of systematic training which most training programme focus on is the ADDIE model. It is a cyclical process with five major steps:

1. Analyse the need for training through a training needs analysis
2. Design the training based on needs
3. Develop the training content and material based on training needs
4. Implement the planned training
5. Evaluate the outcome of the training

Das Modell des systematischen Trainings, an dem sich die meisten Schulungsprogramme orientieren, ist das ADDIE-Modell. Es handelt sich um einen zyklischen Prozess mit fünf wesentlichen Schritten:

1. Analysieren Sie den Trainingsbedarf an Training, indem Sie durch eine Trainingsbedarfsanalyse durchführen
2. Entwerfen Sie ein Trainings basierend auf den Bedürfnissen
3. Entwickeln Sie die Trainingsinhalte und Materialien basierend auf den Trainingsbedürfnissen
4. Implementieren Sie das geplante Trainings
5. Evaluieren Sie die Trainingsergebnisse

Formatted: German (Germany)

Formatted: German (Germany)

Formatted: German (Germany)



~~The results of the evaluation process will decide which, if any, elements of training need to be adjusted. This is a critical point, as the re-running of ineffective training will not achieve the desired outcomes.~~

Die Ergebnisse des Evaluierungsprozesses werden darüber entscheiden, ob Trainingselemente angepasst werden müssen. Dies stellt einen entscheidenden Aspekt dar, denn ein erneutes ineffektives Training wird nicht die gewünschten Ergebnisse erzielen.

3.6.1 How to apply the ADDIE framework to e-learning

3.6.1 ~~Wie das ADDIE Rahmenkonzept in das E-Learning integriert wird~~ Anwendung des ADDIE Modells im Kontext des E-Learning

~~It is important to remember when designing learning content that learner needs identifies through the implementation of a training needs analysis lead the design of the training content and technology then follows. A clear learning outcome needs to be decided upon and this needs to be the centre of the content design while integrating technology. It is often a common error trainers make to allow technology to take over the learning process. The aim is to increase knowledge while also keeping the learner engaged therefore we need to be conscious not to overwhelm the learning with the overuse of media inputs. Each of the models discussed contain the elements required for quality learning be it traditional or e-learning.~~

Bei der Gestaltung der Lerninhalte ist es wichtig zu bedenken, dass die Bedürfnisse der Lernenden durch die Einführung einer Trainingsbedarfsanalyse identifiziert werden und die Gestaltung der Trainingsinhalte und der eingesetzten Technologien daran ausgerichtet werden. ~~It is important to remember when designing learning content that learner needs identifies through the implementation of a training needs analysis lead the design of the training content and technology then follows?~~ Ein klares Lernziel sollte vorab bestimmt sein ~~werden~~ und ~~dieses~~ sollte den ~~r~~ Mittelpunkt der Inhaltsgestaltung darstellen, während die Technologie integriert ergänzt wird. ~~Es ist oft ein allgemein bekannter Fehler, den die Ausbilder Trainer oft begehen ist, dass um die sie der Technologie zu erlauben, den Lernprozess zu übernehmen. Das Ziel ist es, das Wissen zu erweitern und, während die Lernenden auch beschäftigt werden in den Prozess einzubinden. Aus diesem Grund Dabei müssen wir uns darüber bewusst sein, den Lernprozess darf der Lernende nicht durch zu viel Verwendung mit zu viel Medialer Eindrückeennutzung zu überfüllen überfordert werden.~~ Jedes behandelte Modell beinhaltet die Elemente, die für ein qualitatives Lernen erforderlich ist, sei es nun ein traditionelles Lernen oder E-Learning.

Formatted: German (Germany)

3.7 Instructional Design Principles

3.7 ~~Instruktionsdesign Prinzipien~~ Prinzipien des Instruktionsdesigns Prinzipien



~~Regardless of which of the mentioned models you refer to in the creation of your mini learning resources the following principles should be adhered to as a means of ensuring good quality training content:~~

Unabhängig davon, auf welches genannte Modell Sie sich bei der Erstellung Ihres Mini-Learning/Lerneinheit im Mini Learning-Format beziehen, ~~die sollten die~~ folgenden Prinzipien ~~sollten~~ eingehalten werden, um einen qualitativ hochwertigen Trainingsinhalt/Schulungsinhalt sicherzustellen:

- ~~❖ A strong introduction to the subject matter needs to be delivered~~
- ~~❖ Outline of the context of the content and what is in it for the learner~~
- ~~❖ Have a clear purpose and objective for the learning content~~
- ~~❖ Create a way in which the content will connect with the learner~~
- ~~❖ Make it fun, entertaining and reliable~~
- ~~❖ Make it simple and straightforward~~
- ~~❖ Have an active voice to ensure continued engagement~~
- ~~❖ Use animations and visuals as a means of delivery – paint a picture.~~
- ~~❖ Also finish with a summary of the content covered.~~

- ❖ Eine überzeugende Einführung in den ~~Lernstoff~~ Unterrichtsstoff Trainingsinhalt sollte gegeben sein
- ❖ Übersicht über den Kontext und Inhalt und ~~was sich für die Lerner ergibt~~ welchen Nutzen die Lerner daraus ziehen können
- ❖ Eine eindeutige Intention und ein klares Ziel für den Lerninhalt haben
- ❖ Eine Möglichkeit schaffen, die den Inhalt mit dem Lerner verbindet
- ❖ Machen Sie es Spaßig ~~und unterhaltsam, unterhaltsam und vertrauenswürdig/sicher~~
- ❖ Machen Sie es einfach und ~~ueindeutig/unkompliziert~~
- ❖ ~~Binden Sie eine~~ Sprechen Sie mit einer aktiven Stimme ~~ein~~, um einen kontinuierliches ~~Engagement~~ Einsatz sicherzustellen
- ❖ Nutzen Sie Animationen und Grafiken ~~als –as a means of delivery?~~ Darstellungsmittel – ~~und~~ malen Sie ein Bild.
- ❖ ~~Enden/Beenden~~ Sie ~~es~~ mit einer Zusammenfassung der abgedeckten Inhalte, ~~die abgedeckt wurden.~~

~~Later in this unit will look at the development of learning outcomes and lesson plans for the creation on e-learning content.~~

Im späteren Verlauf der Lektion werden die Entwicklung der Lernergebnisse und Lehrpläne für die Erstellung des E-Learning Inhaltes betrachtet.



3.8 Didactical methods—Learning resources

3.8 Didaktische Methoden- Lernressourcen

~~A didactical method is a teaching method which follows an educational style. Modern didactical approaches use and combine different learning resources.~~

Eine didaktische Methode ist eine Lehrmethode, welche einen Erziehungsstil verfolgt, welche einem bestimmten Erziehungsstil und einer lerntheoretischen Orientierung folgt. Die modernen didaktischen Methoden nutzen und kombinieren verschiedene Lernressourcen.

~~These resources can be:~~

- ~~• Texts, which describe and explain the topic and embedded tasks~~
- ~~• Images, pictures and photos~~
- ~~• Graphs and tables~~
- ~~• Videos, which show a process or a situation~~
- ~~• Software~~

Diese Ressourcen können sein:

- Texte sein, welche das Thema und die integrierten Aufgaben beschreiben und erläutern.
- Abbildungen, Bilder und Fotos
- Graphen und Tabellen
- Videos, die den Prozess oder eine Situation aufzeigen
- Software sein.

~~The core principle is to meet the expectations and outcomes of a course by using learning resources. These expectations can be defined in many different ways. They can be defined on an institutional, local, provincial or national level, for example, specific requirements needed for accreditation. The expectations and the learning resources have to be tested with the target group. In course design in further education the trainer often configures his or her own curriculum. Didactical training methods exist in several categories.~~

Das Grundprinzip besteht darin, denie die Erwartungen sowie intendierten und Ergebnissen des Kurses zu erfüllen bzw. erreichen-entsprechen, indem Lernressourcen genutzt werden. Diese Erwartungen können auf unterschiedlicher Weise definiert werden und umfassen etwa spezifische Anforderungen, die für eine Akkreditierung erforderlich sind. Sie können auf ein institutioneller, lokaler regionaler, regionaler provinzielles oder nationaler nationales Level/Niveau Ebene bestimmt werden, z. B.



~~spezifische Anforderungen, die für die Akkreditierung erforderlich ist.~~ Die Erwartungen und die Lernressourcen müssen mit der Zielgruppe getestet werden. Im Kursdesign der Erwachsenenbildung gestaltet der Trainer-Ausbilder des Öfteren sein oder ihr eigenes Curriculum. Didaktische Lehrmethoden liegen in verschiedenen Kategorien vor.

~~The trainer introduces a new topic, gives information (for example, his/her expert knowledge), and lets the learner exchange knowledge, ideas and experiences. It is also necessary to help the learners ask questions and to see the topic from different perspectives. Finally, the trainer also uses reflective methods to let the learners reflect on their experiences and their new knowledge.~~

Der Trainer-Ausbilder führt in ein neues Thema ein, stellt Informationen bereit (z. B. sein/ihr Expertenwissen) und lässt die Lernenden ihr Wissen, ihre Ideen und Erfahrungen austauschen. Zudem ist es wichtig, ~~den~~ die Lernenden dabei zu helfen, Fragen zu stellen und das Thema aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Abschließend nutzt der Ausbilder-Trainer ~~Reflexionsmethoden~~ reflektierte Methoden, damit die Lerner ihre eigenen Erfahrungen und ihr neues Wissen reflektieren können.

3.9 Didactical methods – Authenticity and action orientation

3.9 Didaktische Methoden – Authentizitäts- und Handlungsorientierung.

~~It is very important to provide the learners with authentic courses. Authentic means involving the learners in topics, situations and role-play scenarios which can be found in real life. The learners should learn how to solve problems they will face in every day situations through this interactive method of instruction.~~

Es ist wichtig den Lernenden ~~eine~~ authentische Ausbildung-Kurse und Lerneinheiten anzubieten. Dabei bedeutet authentisch, dass die Lernenden mit Themen, ~~konfrontiert werden und in~~ Situationen und Rollenspielszenarios ~~konfrontiert werdengesetzt werden~~, die sosie auch im wahren Leben vorzufinden sind. Die Lernenden sollen dadurchurch interaktive Methoden lernen, wie sie alltägliche Situationen en ~~durch interaktive Methoden gelöst werden können~~ lösen können.

~~To create an authentic learning arrangement Cronin (1993) provides us with three helpful hints:~~

Um eine authentische Lernsituation zu kreieren, bietet Cronin (1993) drei hilfreiche Hinweise:

Original: "Work toward more authenticity, not complete authenticity. Not every learning activity must duplicate real-life experiences. The hope is that, over time, activities will more closely resemble the real world than they have in the past. When the expectation is more reasonable, people may warm to it more quickly."

Übersetzung: „Das Hinwirken auf mehr Authentizität, erfordert keine komplette Authentizität. Nicht jede Lernaktivität muss vollständige Realitätsnähe abbilden. Die Hoffnung ist, dass über die Zeit,

- Formatted: Font: Italic
- Formatted: Space After: 6 pt
- Formatted: Font: Italic, Not Highlight
- Formatted: Not Highlight
- Formatted: German (Germany)
- Formatted: German (Germany)
- Formatted: German (Germany)

Lernaktivitäten der echten Welt ähnlicher werden, als es in der in der Vergangenheit der Fall war.: Wenn die Erwartungshaltung angemessener ist, Dabei erwärmen sich die Leute schneller für diesedafür, wenn die Erwartungshaltung angemessener ist.“

Original:

“Exploit available opportunities for authentic learning. Few people bake apple pies when they must begin by planting the trees. Even traditional textbooks contain story problems, suggestions for experiments, and ideas for projects that promote more authentic learning. The process of change begins with taking advantage of available opportunities and more systematically tying them to curriculum and assessment.”

Übersetzung: „Nutzen Sie Die Nutzung verfügbare r-Möglichkeiten, um für authentisches Lernen zu gestalten. Einige Leute backen schon Apfelkuchen, wenn sie eigentlich Apfelbäume pflanzen sollten. Gerade traditionelle Textbücher enthalten Handlungsprobleme, Vorschläge für Experimente und Ideen für Projekte, die das authentische Lernen fördern. Der Veränderungsprozess beginnt mit den Vorteilen der verfügbaren Möglichkeiten und deren systematischen Verknüpfung mit Bindungen zu Curriculums und Assessments.“

Original: “Start with less complex tasks. Educators will have an easier time implementing authentic learning if they feel free to begin with simpler adaptations of the concept. Drafting a letter to the editor on a local environmental issue, for example, is an easier task to introduce than creating a Model United Nations to investigate global environmental problems. Both are authentic and valuable learning experiences. Experience will build the confidence educators need to attempt more complex tasks.” (Cronin, 1993)

Übersetzung: Starten Sie mit unkompliziertenweniger komplexen Aufgaben. Lehrkräfte haben es einfacher authentisches Lernen zu implementieren, wenn sie zu Beginn freier in der Adaption des Konzepts sind. So ist die Konzeption eines Briefes an den Herausgeber zu einem direkten Problem als Aufgabe einfacher vorzustellen, als die Erstellung eines Modells zur Ermittlung internationaler Probleme. So ist das fiktive Verfassen eines Briefes zu einem Umweltthema an einen lokalen Politiker einfach umzusetzen, als die Modellierung der Vereinten Nationen, um globale Umweltprobleme zu verdeutlichen. Beides wären authentische und sinnvolle Lernerfahrungen. Durch die Erfahrungen der Lehrkräfte ist es erst mögliche komplexere Aufgaben zu stellen. Erst die Erfahrungen mit weniger komplexen Aufgaben ermöglichen es den Trainern komplexere Sachverhalte aufzubauen.

3.9.1 Action Orientated – Handlungsorientierung

3.91. Handlungsorientiert

To make learning more authentic and also to involve the learner in the whole learning process learning theory provides us with a second approach: action orientation.

Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: English (U.S.)
Formatted: Left, Space After: 6 pt
Formatted: Font: Italic, English (U.S.)
Formatted: Justified

Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: Not Highlight
Formatted: Not Highlight
Formatted: German (Germany)
Formatted: English (U.S.)



Um das Lernen authentisch zu gestalten und um die die Lernenden in den gesamten Lernprozess einzubinden, bietet die Lerntheorie eine zweite Herangehensweise:

Handlungsorientiert/Handlungsorientierung.

~~Action-orientated learning focuses on and includes work experience and learning in the learning process. In such a learning environment they have to tackle authentic issues and problems. The learners are forced to reflect on their own actions. During the whole process the learners acquire knowledge through their own actions and practices. Traditional instruction is possible in these contexts but it is not in the main focus of learning activities.~~

Handlungsorientiertes Lernen ~~fokussiert-konzentriert sich auf~~ und beinhaltet Arbeitserfahrungen ~~und Lernen im Lernprozess-im Lernprozess~~. In einer solchen Lernumgebung müssen die Lernenden authentische Probleme angehen. Die Lernenden sind ~~dazu angehalten/gezwungen dazu~~ ihre eigenen Handlungen zu reflektieren. Während des gesamten Prozesses erwerben die Lernenden ~~W~~wissen durch ihre eigenen Handlungen und ~~Praktiken/das Praktizieren~~. Traditionelle Anweisungen sind in diesem Kontext möglich jedoch nicht das Hauptaugenmerk ~~solcher Lernhandlungen-dieses Lernprogrammes~~.

~~This means that a trainer should create their own didactical concept in a way that the learner is working on four main steps in the course. These steps include:~~

Dies bedeutet, dass ein ~~Ausbilder-Trainer~~ ein eigenes didaktisches Konzept entwickeln sollte, sodass der Lernende die folgenden vier Hauptschritte bearbeitet: ~~Die vier Schritte beinhalten:~~

- ~~• Planning: The learners have to plan their actions and have to make decisions~~
- ~~• Doing: The learners have to arrange their environment appropriately, in line with their skills (cognitive, sensorimotor, emphatic, communicative, etc.)~~
- ~~• Checking: The learners are forced to control their actions and reflect on it.~~
- ~~• Acting: The learners have to revise their actions if they recognize differences between the plan and the result of the checked action.~~
- ~~Planning/~~Planung: Die Lernenden sollen ihre Handlungen vorbereiten und Entscheidungen treffen.
- ~~Doing/Machen~~Tun: Die Lernenden müssen ihr Umfeld im Einklang mit ihren Fähigkeiten gestalten (kognitiv, sensomotorisch, empathisch, kommunikativ, usw.).
- ~~ÜberChecking/Pr~~üfung: Die Lernenden sind dazu ~~angehalten/verpflichtet~~ ihre Handlungen zu kontrollieren und zu reflektieren.
- ~~Acting/~~Handlung: Die Lernenden müssen ihre Handlungen ~~reflektieren/reflektieren~~ wenn sie Unterschiede zwischen dem Plan und dem Ergebnis der zu überprüfenden Handlungen erkennen.

3.9.2 Didactical methods: difference between training and presenting



3.9.2 Didaktische Methoden: Unterschied zwischen Training und Präsentieren

~~Training and Presenting are not the same. Sometimes in training sessions presenting elements are integrated. But the aim is to foster the abilities and competences of the learners and not only to provide learners with content. Therefore a course which only presents facts and content is often not as useful for the learner as training with a mix of methods.~~

Trainieren und Präsentieren sind nicht das Gleiche. In manchen Trainingseinheiten sind Präsentationselemente mit eingebaut. Jedoch ist es das Ziel die Kompetenzen der Lernenden zu fördern und ihnen nicht nur Inhalte anzubieten. Daher sind Kurse, die nur Fakten und Inhalte präsentieren oft nicht so nützlich für Lernende wie ein Training, das sich aus unterschiedlichen Methoden zusammensetzt.

~~Training is systematic. In general it is designed with a mixture of methods. The selection of methods is made by the tutor and it has to fit to the particular training needs of the courseware, in a special learning phase. Therefore training can be described as an acquisition of knowledge, skills, and competencies. It is a result of teaching and the planning.~~

Eine TrainingAusbildung ist systematisch und wird generell aus einer Mischung unterschiedlicher Methoden entworfen. Die Auswahl der Methoden trifft der TraineAusbilder. Diese müssen die besonderen spezifischen AusbildungsLernbedarfe rünnen einer speziellen Lernphase befriedigen. Daher kann das Training als Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen bezeichnet werden, das aus der Lehre und Planung resultiert.

Examples of Difference Methods are:

Beispiele unterschiedlicher Methoden sind:

- | | |
|---|--|
| ☐ Explaining | Independent/Autonomous Learning |
| ☐ Case studies | Demonstrating |
| ☐ Collaboration | Peer discussion |
| ☐ Action learning | Self explanation |
| ☐ Observation | Brainstorming |
| ☐ Interviewing | Reading |
| ☐ Experimenting | Problem solving |
| ☐ Use of tables and graphs | |
| ☐ Erklären | Autodidaktisches <u>S</u> elbst <u>s</u> tändiges Lernen |
| ☐ Fallstudien | Darstellung |
| ☐ Zusammenarbeit | Peer Diskussion |
| ☐ Handlungs <u>o</u> rientiertes <u>L</u> ernen | ———Selbsterklären |



Erasmus+

www.synergyexchange.eu



- ☑ Beobachtung
 - ☑ Interviews
 - ☑ Experimentieren
 - ☑ Nutzung von Tabellen und Graphen
- Brainstorming
Lesen
LösungsansätzeProblemlösung

If a tutor announces that they are presenting, they normally use 'frontal instruction'. This is a tutor-centred method of training delivery. Therefore the tutor controls the activities in the class and the learning activities are mainly centred on the front of the classroom. With the term 'frontal instruction' or frontal teaching is often associated with the method of a tutor-led lecture or the method of questioning-developing teaching. That means that the tutor provides information, asks questions and discusses the topic with the class.

Wenn ein TrainerLehrerAusbilder ankündigt, dass etwas sie präsentiert werden, wird normalerweise der Frontalunterricht in Frontaltraining umgesetzt verwendet benutzen sie normalerweise Frontalunterricht. Diese ist eine trainerlehrer-ausbilderzentrierte Methode. Die Ausbilder-Trainer Lehrer kontrollieren die Handlungen im Kurs n der Klasse und die Lernaktivitäten finden vornehmlich im vorderen Klassenraumbereich Bereich des Raumes statt. Der Begriff Frontalunterricht-Frontaltraining ist oft mit den Methoden eines trainerlehrerausbildergeführten-Kurses oder derie Methode eines durch Fragen entwickelten nf TrainingsUnterrichts verbunden. Dies bedeutet, dass der AusbilderTrainer die Informationen zur Verfügung stellt, Fragen stellt und die Inhalte mit dem m Kursf Klasse diskutiert.

Formatted: Justified

<u>AusbilderTrainerzentrierte</u> <u>HerangehensweiseAnsatz</u>	<u>Lernerzentrierter Ansatz</u> <u>Herangehensweise</u>
Wissen wird vom <u>Ausbilder LehrendenTrainer</u> zum Lerner transferiert.	Die Lernenden erstellen <u>W</u> issen durch das Sammeln von Informationen. <u>Es sind künstliche Informationen und diese werden</u> <u>wird mit dem Peer</u> <u>besprochen</u> <u>anderen Lerner besprochen</u> <u>Sie synthetisieren Informationen und kommunizieren mit ihren Peers.</u>
Der Lerne <u>nder</u> erhält die Informationen passiv.	Die Lernenden arbeiten aktiv an der Problemlösung und sammeln Informationen.
Der Schwerpunkt liegt auf den Antworten.	Das Hauptaugenmerk liegt auf der Erstellung von Möglichkeiten, um die richtigen Antworten auf Probleme <u>zu</u> finden.
<u>Kultur des Wettbewerbsk-kultur</u> im Lernprozess.	Eine Kultur der Kooperation und Zusammenarbeit während des Lernprozesses.
Der <u>TrainerAusbilder</u> ist Informationsgeber.	Der <u>TrainerLehrendeAusbilder</u> ist Coach und Vermittler.



www.synergyexchange.eu

3.9.4 Didactical methods—Sequence and structure

3.9.4 Didaktische Methoden – Sequenzierungen und Struktur

Formatted: German (Germany)

Sequencing the learning process is very important. It does not matter how long a learning process takes. It is even more important that all stages of the learning process are catered for when planning a course and that the learner will go through all these stages.

Die Sequenzierung des Lernprozesses ist sehr wichtig. ~~Es spielt dabei keine Rolle, wie lange der Lernprozess dauert. Es ist noch wichtiger, dass alle Phasen des Lernprozesses, bei der Planung des Lernprozesses, bereit sind und das der Lerner all diese Phasen bearbeitet. Es ist dabei weniger wichtig, wie lang der eigentliche Lernprozess dauert, sondern viel mehr, dass seine verschiedenen Phasen durchlaufen werden.~~ In Anlehnung an Roth verfolgt ein Lernprozess die folgenden Phasen:

The stages, according to Roth, include:

Formatted: German (Germany)

Nach Roth beinhalten die Phasen:

- ❖ ~~Stage of motivation (willingness to learn)~~
- ❖ ~~Stage of difficulty (detection of resistance)~~
- ❖ ~~Stage of solution~~
- ❖ ~~Stage of execution~~
- ❖ ~~Stage of exercise (repetitions)~~
- ❖ ~~Stage of integration and transfer~~
- ❖ Phase der Motivation (Bereitschaft zum Lernen)
- ❖ Phase der Schwierigkeit (Erkennung des Widerstandes)
- ❖ Phase der Lösung
- ❖ Phase der Ausführung
- ❖ Phase der Übung (Wiederholung)
- ❖ Phase der Integration und Vermittlung

~~Tutors do not have to facilitate these stages in the order provided but must ensure that all stages have been completed within the framework of the course. Regarding the sequencing of the learning stages, below are some hints and tips to help you in your role as the tutor. These hints are a useful resource as it is the responsibility of the tutor to help the learners to cope with problems and challenges they may face at the different stages in the learning process.~~

~~Die Trainer Lehrkräfte Ausbilder müssen nicht die Phasen nicht in der angegebenen Reihenfolge durchgehen. Es muss nur sichergestellt werden, aber sie müssen sicherstellen, dass alle Phasen innerhalb des Kursrahmens behandelt abgesch. wurden lösen werden.~~ Bezüglich der Sequenzierung der Lernphasen sind im Folgenden einige Hinweise und Tipps ~~im Folgenden~~ aufgeführt, die Ihnen in Ihrer



Rolle als ~~Ausbilder~~Trainer helfen können. Diese ~~Hinweise~~Tipps sind eine nützliche Ressource, da es die Aufgabe des ~~Ausbilders~~Trainers ~~Lehrenden~~ ist, den Lernenden Hilfestellungen anzubieten, sodass sie Probleme und Herausforderungen in den unterschiedlichen Phasen bewältigen können.

~~The following are the tips to be followed during the stages:~~

Im Folgenden werden die Hilfestellungen, die befolgt werden ~~müssen~~sollten, dargestellt:

~~■ STAGE OF MOTIVATION (WILLINGNESS TO LEARN)~~

■ Phase der Motivation (Bereitschaft zum Lernen)

~~The fact is that anyone who wants to learn must be willing to learn, either of an inner drive (Intrinsically: achievement motivation, interest, curiosity) or by external incentives (Extrinsically: need for reward, punishment, application).~~

Jemand der etwas lernen will, muss ~~bereit sein zu lernen~~hierzu auch die Bereitschaft besitzen. Entweder aus einem innerem Antrieb ~~heraus~~ (intrinsisch: Erfolg, Motivation, Interesse, Neugier) oder durch externe Anreize (extrinsisch: Bedürfnis einer Belohnung, Strafe, Anwendung).

~~■ STAGE OF DIFFICULTY (DETECTION OF RESISTANCE)~~

■ Phase der Schwierigkeit (Erkennung des Widerstandes)

~~It is necessary to develop awareness of the problem. This is one of the most important steps in the learning process. The idea is to make the problem personal and relevant to the learner's situation, and to make the learner aware that there is a problem. Therefore in every learning process it is useful to ask the question of whether the problem was detected by the learner. Help the learner to ask: "What is the problem?" and to find a satisfactory answer. Only then can the next step be successfully achieved.~~

Es ist notwendig ein Bewusstsein für ~~das~~ieses Problem zu entwickeln. Das ist einer der wichtigsten Schritte des Lernprozesses. Die Idee dabei ist, ~~das~~ie Probleme persönlich relevant für die Situation des Lernenden zu machen um ihnen dadurch bewusst zu machen, dass es dort ein Problem gibt ~~die Relevanz des Problems für die jeweils persönliche Situation des Lernenden zu motivieren~~. Deshalb ist es in jedem Lernprozess nützlich zu fragen, ob das Problem ~~vom Lerner~~ erkannt wurde. Helfen Sie dem Lernenden zu fragen: „Was ist das Problem“ und auch eine zufriedenstellende Antwort darauf zu finden. Nur dann kann ~~erfolgreich~~ der nächste Schritt ~~erfolgreich gemacht~~erreicht werden.

~~■ STAGE OF THE SOLUTION~~

■ Phase der Lösung

~~The didactic art of a tutor is to facilitate learning and to achieve the learning outcomes. Therefore the tutor has to undertake a reduction of the course topic and its complexity, and to transform the content~~



~~into different media. To provide meaningful training and to achieve the learning outcomes, the correct use of learning materials such as lectures, discussions, group work, etc. is necessary.~~

Die didaktische Aufgabe eines ~~Lehrenden/Trainers/Ausbilders~~ ist es, den Lernenden das Lernen zu ermöglichen und die ~~intendierten Lernergebnisse/outcomes~~ zu erreichen. Deshalb muss der ~~Trainer/Lehrende/Ausbilder~~ die Lernthemen und ~~dieser~~ Komplexität reduzieren und den Inhalt ~~auf~~ verschiedene Medien aufteilen. Um ein sinnvolles Training anzubieten und die ~~Lernergebnisse/outcomes~~ zu erreichen, ist es ~~notwendig~~, die richtigen Lernmaterialien wie Vorträge, Diskussionen, Gruppenarbeit usw. zu nutzen.

~~STAGE OF EXECUTION~~

~~Phase der Ausführung~~

~~The learners have to act by themselves. They must understand the process themselves, to be sure about the task or the process. Therefore learners have to try a task, such as create, write, play or test.~~

Die Lernenden sollen selbständig ~~ha~~ndeln. Sie müssen den Prozess selbst verstehen, um ~~sich über die~~ Aufgabe oder den Prozess sicher zu ~~sein~~verstehen. Deshalb sollen die Lernenden sich an Aufgaben versuchen, wie ~~etwas zu erstellen, zum Beispiel zu~~ schreiben, ~~zu~~ spielen oder ~~zu~~ testen.

~~STAGE OF EXERCISE (REPETITIONS)~~

~~Phase der Übung (Wiederholung)~~

~~Exercises are used as a means of ensuring that learners will not forget important issues. This stage provides the learner with an opportunity to interact with the tasks, the content and the problem which should be solved.~~

Übungen werden ~~eingesetzt, benutzt~~ um sicherzugehen, dass die Lernenden wichtige Inhalte nicht vergessen. Diese Phase gibt den Lernenden die Möglichkeit mit den Aufgaben, dem Inhalt, und dem Problem, ~~das gelöst werden soll~~, zu interagieren.

~~STAGE OF INTEGRATION AND TRANSFER~~

~~Phase der Integration und Vermittlung~~

~~At the end of the learning process learners should be able to transfer what they have learned into real-life situations and therefore it is necessary to help them to be sure how they can use their new skills and knowledge in an every-day situation~~

Am Ende des Lernprozesses sollte der Lernende in der Lage sein, das Wissen welches ~~er sich angeeignet hat~~ sie gelernt haben, auf reale Lebenssituationen zu transferieren. Deshalb ist es wichtig ihnen zu



helfen und aufzuzeigen, wie die neuen FähigkeitenKompetenzen und das neue Wissen in alltäglichen ~~solche~~ Situationen angewendet werden können.

3.10 Systematic Instructional Planning

3.10 Systematische ~~Lehrplan~~Planung der Instruktion

~~Designing the training programme is a systematic process. The training development process involves a series of steps in which you formulate the aims and learning outcomes. The aims and outcomes of a training course provide the central focus of the course in terms of content, delivery, assessment and evaluation. In essence, they are the building blocks of training programmes on which other elements are based.~~

Der Entwurf ~~des~~ des TrainingsAusbildungsprogramms ist ein systematischer Prozess. ~~Der~~ Der TrainingAusbildungsentwicklungsprozessProzess der Trainingsentwicklung beinhaltet eine Reihe an Schritten, in denen die Ziele und Lernergebnisse ~~rnoutcomes~~ formuliert werden. Hinsichtlich des Inhalts, Darstellung, Beurteilung und Auswertung ~~bil~~deneten die Ziele und intendierten ErgebnisseOutcomes des KuAusbildungskurses den zentralen Fokus. Im Wesentlichen sind sie die Bausteine des TrainingAusbildungsprogramms auf denen andere Elemente basieren.

~~At this stage you will design the instructional event and develop lesson plans. In this section you will focus on the details of planning instructional events. Instructional events are typically planned through the development of lesson plans. They follow a systematic process so that material, strategies and content facilitate learner achievement of learning outcomes. Lesson plans are central to the trainer's planning and organisation of instructional events. As with all elements of training, an *ad hoc* approach to planning the training programme is not likely to lead to the best training and learning outcomes. Systematic planning of the instructional event will give you a clear outline of the various elements of the training programme.~~

In dieser Phase werden Sie die Einführungsveranstaltung ~~Trainingsveranstaltungen~~ und UnterrichtsTrainingsplänen ~~Stundenplan~~ entwickeln. Dabei werden Sie gezielt die Details der Präsenzveranstaltungen Einführungsveranstaltung planen. Einführungsveranstaltungen werden meisten durch die Entwicklung der Unterrichtspläne ~~Stundenplans~~ geplant, was typischer Weise im Rahmen der Entwicklung der Trainingspläne geschieht. ~~– Dabei folgt es einem~~ Ebendiese Veranstaltungen folgen einem systematischen Prozess ~~systematischen Prozess~~, welcher sicherstellen soll, dass die Materialien, Strategien und Inhalte die Lerner darin unterstützen, die intendierten Lernergebnisse zu erreichen ~~sodass das Material, Strategien und der Inhalt Lernerfolge ermöglichen~~. Dabei sind TrainingUnterrichtspläneStundenpläne bei der Planung und Organisation der Einführungsveranstaltung Trainingsveranstaltungen von zentraler Bedeutung für die TrainerLehrenden ~~Ausbilder~~. Wie mit allen



Elementen des Trainingsr—Ausbildung, führt ein ad hoc Ansatz bei der Planung des TrainingAusbildungsprogrammes nicht zu den bestmöglichen TrainingAusbildungs- und Lernergebnissenoutcomes. Eine systematische Planung der EVeranstaltungeninführungsveranstaltung wird Ihnen einen klaren Überblick über die verschiedenen Elemente des Trainingsprogramms geben.

The overall plan for a training programme contains the following elements:

1. Title of the training programme: brief and descriptive
2. Overall aim of the training programme
3. Learning outcomes: a list of what the learners will be able to do on successful completion of the training course
4. Length of training programme: (minutes, hours, days, weeks)
5. Brief description of training programme content
6. Training methods: overview of training methodology and approaches to be used
7. Instructional materials: list of material and equipment needed for the training session (e.g. computer, computer software, video, projector, flip chart, markers)
8. Evaluation strategy: overview of how the evaluation process will be carried out, including assessment of learning outcomes

Formatted: German (Germany)

Der gesamte Plan des TrainingAusbildungsprogramms beinhaltet die folgenden Elemente:

- Titel des TrainingAusbildungsprogramms: kurz und beschreibend
- Allgemeines Ziel des TrainingsAusbildungsprogramms
- Lernoutcomes: Eine Liste von dem was die Lernenden in Lage sein werden, wenn sie das Trainingie Ausbildung erfolgreich abschließen.
- Länge des TrainingAusbildungprogramms (Minuten, Stunden, Tage, Wochen)
- Kurzbeschreibung des Inhalts des Trainingsprogramms Inhaltes
- LehrAusbildungsmethoden: Übersicht der LehrAusbildungsmethodologie und Herangehensweisen
- Einführungsmaterial: Liste der benötigten Materialien für die einzelnen TrainingAusbildungsseinheiten (z.B. Computer, spezielle Software, Videos, Projektor, Flip-Chart, TextMmarkers)
- EvaluationsstrategieBewertungsstrategie: Überblick darüber wie der EvaluationsAuswertungsprozess (der Lernoutcomeergebnisse) ausgeführt wird

The systematic approach to course development takes you through a set of linked steps. The following model provides one useful way of approaching the design process;



- ~~Formulates course and learning outcomes, which in turn~~
- ~~Guide the content of the course, which in turn determines the selection of appropriate training methods~~
- ~~and materials, which in turn~~
- ~~Shapes the planning of learning environment conditions, which in turn~~
- ~~Underpin successful implementation of the training event.~~

Die systematische Herangehensweise der Kursentwicklung führt Sie durch eine Reihe von verknüpften Schritten. Das folgende Modell ~~zeigt~~ bietet eine nützliche Herangehensweise zur Umsetzung des Entwicklungsprozesses:

- Formulierung der Kurs- und Lern~~outcomes~~ergebnisse, die wiederum
- ~~Den Inhalt des Kurses~~ festlegen ~~leiten~~, der wiederum bestimmt die Auswahl der angemessenen Training~~Ausbildungs~~methoden
- ~~Und Materialien~~ bestimmt, die wiederum
- ~~Die Planung der Lernumgebung~~ formt, die ~~wiederum~~ letztendlich
- ~~Die~~ Erfolgreiche Umsetzung der Ausbildungseinheiten untermauert.

~~Because this is a process of interrelated steps, changing one component may have an impact on other components. For example, if you change a learning outcome, this change may affect course content, materials and methods. Planning your training events is a process that requires you to constantly ensure that you have maintained consistency in the alignment of course aims, learning outcomes, content, materials and methods. Designing a training programme is a process of interrelated components. It is a process that requires consistent alignment of aims, learning outcomes, course content, course materials and methods.~~

Weil dies ein zusammenhängender Prozess ist, können einzelne Veränderungen einen Einfluss auf andere haben. Wenn Sie zum Beispiel die Lern~~ergebnisse~~outcomes ändern, kann dies den Lerninhalt, Materialien und Methoden verändern. Die Planung der Training~~Ausbildungs~~einheiten ist ein Prozess, bei dem konstant sichergestellt werden muss, dass Sie die Übereinstimmung der Kursziele, Lern~~ergebnisse~~outcomes, Inhalt, Materialien und Methoden beibehalten haben. Die Entwicklung eines Training~~Ausbildungs~~programms~~prozess~~ in ein Prozess zusammenhängender Komponenten. Er bedarf einer konsequenten Ausrichtung ~~der Ziele, Lernoutcomes, Lerninhalt, Kursmaterial und~~ methoden~~Methoden ebendieser.~~

3.11 Developing Course Aims and Outcomes

3.11 Entwicklung der Kursziele und ~~ergebnisse~~outcomes

Formatted: German (Germany)

Following successful completion of the needs analysis, the first step in the development process is to formulate training aims and expected learning outcomes. The training needs analysis provides the initial rationale for training; the training aims and outcomes make the link between rationale and practice. The aims and outcomes of a training course are written to reflect the outcomes of the training needs analysis. This ensures that the training will be relevant to the learners and will be a direct response to the performance gaps identified in the training needs analysis.

Formatted: English (U.S.)

Nach der erfolgreichen Durchführung Erfüllung der Bedarfsanalyse Analyseanforderungen, sind im ersten Schritt des Entwicklungsprozesses Lernziele und die erwarteten Lernoutcomes intendierten Lernergebnisse zu formulieren. Ausbildungs Die Trainings bedarfs analyse schafft die erste Begründung für ein Training Ausbildung und die Lehrn Ausbildungs ziele und -ergebnisse outcomes verknüpfen ihre die Rationalität theoretische Begründung Begründung und mit der Praxis. Die Ausbildungs Lern ziele und -ergebnisse outcomes werden festgehalten geschrieben, um die Ergebnisse der Training Ausbildungs bedarfs analyse widerzuspiegeln. Dadurch wird sichergestellt, dass das Training ie Ausbildung für die der Lernenden relevant ist und zudem sind sie eine direkte Antwort auf die in der Trainingsbedarfsanalyse identifizierten Defizite Leistungslücken in der Ausbildung, die in der Bedarfsanalyse identifiziert wurden.

Formulating course aims:

Formatted: Font: Italic

Aims are the broad general statements of teaching and learning intent. They inform stakeholders of the overall purpose of the training programme. They are written to give an indication of what will be taught and what will be learned in the training course. They provide an overview of the intended outcomes of the training. Aims are typically written from the trainer's point of view. Examples of training aims include:

- *The aim of the training course is to introduce learners to the principles of organisational communication.*
- *The aim of the training course is to raise awareness of equality and diversity issues in the workplace.*

From these examples you see that the aims provide you with an overall view of the purpose of the training course. Aims do not provide you with any detail as to the specifics of the course. Training aims will not give a clear idea of what a person will learn on a course. You will not know that until you look at the learning outcomes of the course.

Formatted: Font: Italic

Formulierung Definition von Kur Ausbildungs zielen:

Ziele sind die allgemeinen Aussagen zu den Absichten des Lehrens und Lernens. Sie informieren die Akteure über die Absichten des Training Ausbildungs programms, sprich sie sollen Hinweise geben, was während des Trainings r Ausbildung gelehrt und erlernt wird. Die Ziele werden in der Regel aus der Lehr Ausbilder perspektive geschrieben. Im Folgenden finden Sie zwei beispielhafte Lernziele:

Formatted: German (Germany)

- Das Ziel des Trainingsr-Ausbildung ist es, Lernende in die Grundsätze der Organisationskommunikation einzuführen.
- Das Ziel des Trainingsr-Ausbildung ist es, ein Bewusstsein für die Gleichstellungs- und Diversitätsthemen am Arbeitsplatz zu schaffen.

An diesen Beispielen erkennen Sie, dass die Ziele Ihnen einen Gesamtüberblick über die Absichten des Trainingsr-Ausbildung bieten. SieDie Ziele definieren nicht die Besonderheiten des Trainingsr-Ausbildung und geben, sprich die Lernziele geben keine klare Vorstellung davon, was die Lerner in dem Training r der Ausbildung erlernen. Diese konkreten Informationen können aus den Definitionen der Lernoutcomes für dasie jeweilige TrainingAusbildung entnommen werden.

3.12 Learning outcomes

3.12 LernoutcomesLernergebnisse

Learning outcomes are statements about the specific intended learning outcomes of a training course. They focus on the learner, and provide a clearly defined indication of what the learner will be able to do on completion of the training course. Learning outcomes reflect the desired performance outcomes and competences that learners are expected to have achieved on successful completion of training. Learning outcomes form a critical element of the development of training programmes. They...

Lernergebnisse outcomes sind Aussagen über die spezifischen Lernergebnisse eines Trainings Ausbildung. Sie fokussieren sich auf den Lernenden und beschreiben klar definierte Hinweise, wofür der Lernende das Erlernete nach Abschluss des Trainingskurseser Ausbildung anwenden kann. Die Lernergebnisseoutcomes spiegeln die gewünschten Leistungsergebnisse und Kompetenzen wieder, die von dende Lernenden nach erfolgreichem Abschluss des Trainings erwartet werden könnenr Ausbildung erwerben. Lernergebnissenoutcomes sind ein entscheidendes Element in der Entwicklung von TrainingAusbildungsprogrammen. Sie...

- are learner centred.
- specify what the learner should be able to do on completion of the course.
- identify what level of performance is expected from the learner.
- specify the cognitive, behavioural and affective scope of training outcomes.
- guide the content of the training materials.
- determine delivery methods.
- identify learning environment conditions.
- provide directions for evaluation and assessment.
- sind lernerzentriertlernerzentriert.
- geben an, wozu die Lerner nach Abschluss des Trainingsr Ausbildung in der Lage sind.
- stellen fest, welches Leistungsniveau von den Lernern erwartet wird.

Formatted: Font: Not Italic

Formatted: List Paragraph, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 0.63 cm + Indent at: 1.27 cm

Formatted: List Paragraph, Left, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 0.63 cm + Indent at: 1.27 cm, Adjust space between Latin and Asian text, Adjust space between Asian text and numbers



- geben, den kognitiven, verhaltens- und affektiven Rahmen der Ausbildungsergebnisse Trainingsergebnisse an.
- bestimmen die Vermittlungsmethoden.
- legen die Bedingungen der Lernumgebung fest.
- bieten Richtlinien für die Evaluierung und Bewertung.

~~Learning outcomes focus on what the learner will be able to do on successful completion of the training course. They focus on what the learner will learn, not what the teacher will teach. The acronym SMART is often used to help formulate learning outcomes. It provides guideline criteria on key components of outcomes.~~

Die Lernoutcomes-Lernergebnisse fokussieren sich darauf, wozu die Lernenden nach erfolgreichem Abschluss des Trainings der Ausbildung in der Lage sind. Es geht darum was der Lernende lernen soll und nicht was der Trainer/Lehrende lehren resp. vermitteln wird. Das Akronym SMART wird häufig verwendet, um bei der Formulierung der Lernoutcomes-Lernergebnisse zu helfen. Es bietet mit seinen Kriterien eine Richtlinie für die Schlüsselkomponenten der Ergebnisse.

~~9. Specific: outcomes must give specific details about the expected outcome of learning.~~

~~10. Measurable: outcomes must be capable of being assessed.~~

~~11. Achievable: the learning outcome must be attainable.~~

~~12. Relevant: learning outcomes must be pertinent to course material.~~

~~13. Timed: in general, outcomes should be time-bound.~~

~~14.1. Spezifisch: Outcomes müssen genaue Angaben zu den erwarteten Lernoutcomes geben. Genaue Angaben zu den erwarteten Lernergebnisse.~~

~~15.2. Messbar: Outcomes-Ergebnisse müssen operationalisiert d.h. bewertbar –bewertbar sein.~~

~~16.3. Erreichbar: Die Lernoutcomes-Lernergebnisse müssen unter den gegebenen Bedingungen erreichbar sein.~~

~~17.4. Relevant: Die Lernoutcomes-Lernergebnisse müssen für das Kursmaterial relevant sein.~~

~~18.5. Zeitgesteuert: Im Allgemeinen sollten die Lernoutcomes-Ergebnisse zeitlich gebunden/terminiert sein.~~

~~When writing learning outcomes, you must use action verbs. These are verbs that pinpoint observable behaviour and help learning outcomes adhere to the principles of SMART. The central point is that you write learning outcomes in a way that allows you to measure what the learner has learned. This approach allows you to determine whether or not learning has taken place.~~



Beim Formulieren der Lern~~ergebnisse~~outcomes sollten action verbs (Handlungsverbessern-aktive Verben (Tätigkeiten)) benutzt werden, sprich Verben, die beobachtbares Verhalten bestimmen und dabei helfen die Lern~~ergebnisse~~outcomes-Lernergebnisse an die Prinzipien von SMART anzupassen. Der zentrale Punkt ist, dass die Lern~~ergebnisse~~outcomes so formuliert werden müssen, dass es möglich ist zu messen was die Lernenden gelernt haben. Dieser Ansatz ermöglicht es Ihnen, zu bestimmen, ob das Lernen stattgefunden hat oder nicht.

Formatted: Font: Not Italic, Hidden

Formatted: Hidden

Bloom's Taxonomy

Bloom's Taxonomy

~~Bloom's Taxonomy was first edited in 1956 by the American educational psychologist Benjamin Bloom and outlined the following classification of learning objectives according to the cognitive processes involved in the mind of learners. From lowest to highest these are:~~

Blooms Taxonomie wurde erstmals von dem amerikanischen Schulpsychologen Benjamin Bloom im Jahre 1956 herausgegeben und skizziert die folgende Einteilung der Lernziele nach den kognitiven Prozessen der Beteiligten. Vom niedrigsten zum höchsten Prozess sind das folgende:

- ~~1. Knowledge. Learners must be able to recall or remember the information.~~
- ~~2. Comprehension. Learners must be able to understand the information.~~
- ~~3. Application. Learners must be able to use the information they have learned at the same or different contexts.~~
- ~~4. Analysis. Learners must be able to analyse the information, by identifying its different components.~~
- ~~5. Synthesis. Learners must be able to create something new using different chunks of the information they have already mastered.~~
- ~~6. Evaluation. Learners must be able to present opinions, justify decisions, and make judgments about the information presented, based on previously acquired knowledge.~~
- 7.1. Wissen:- Die Lernenden müssen in der Lage sein, die Informationen abzurufen oder sich zu erinnern.
- 8.2. Verstehen:- Die Lernenden müssen in der Lage sein die Informationen zu verstehen.
- 9.3. Anwendung:- Die Lerner müssen in der Lage sein ihr erworbenes Wissen im selben aber auch in anderen Kontexten anzuwenden.
- 10.4. Analyse:- Die Lernenden müssen in der Lage sein die Informationen durch Identifizierung/Identifizierung der verschiedenen Komponenten zu analysieren.
- 11.5. Synthese:- Die Lernenden müssen in der Lage sein etwas Neues zu schaffen mit Hilfe der Informationen, die sie bereits erlernt haben.

12.6. Evaluation: Die Lernenden müssen in der Lage sein, basierend auf dem zuvor erworbenen Wissen, ihre Meinung zu äußern, Entscheidungen zu rechtfertigen und vorgestellte Informationen zu beurteilen.

~~Bloom's taxonomy is important to refer to in the developing of your learning objectives as it helps you understand the level of cognitive processes involved in human learning, that is the natural order according to which your target audience will process the information you present. For example, the learning objectives for a compliance training course would be about making sure that the employees know the company's policies and principles (Level 1: Knowledge), whereas the learning objectives of a productivity training course must be about making sure that the employees are able to put what they are learning to use in order to boost their performance (Level 3: Application).~~

Blooms Taxonomie ist wichtig, um auf die Entwicklung Ihrer Lernziele zu verweisen. Es hilft Ihnen den Grad der kognitiven Prozesse des menschlichen Lernens zu verstehen. Dies ist die natürliche Ordnung nach der Ihre Zielgruppe Informationen, die Sie ihnen vorstellen, verarbeitet. Zum Beispiel würden die Lernzieleoutcomes für eine Compliance-Schulung sicherstellen, dass die Mitarbeiter die Unternehmensrichtlinien und -prinzipien kennen (StufeLevel 1: Wissen). Während die Lernzieleoutcomes einer Produktivitätsschulung sicherstellen, dass die Mitarbeiter in der Lage sind das Gelernte so zu nutzen, dass sich ihre Performanz steigert (Level 3: Anwendungforderung).

~~Bloom presented his taxonomy in a hierarchical order; however, often E-learning professionals dismiss lower levels as unworthy, which is a mistake. Lower level objectives should never be ignored; on the contrary, before achieving higher order learning objectives, E-learning professionals should first make sure that learners have all the necessary requirements in terms of previous knowledge in order to proceed. A pre-test, for instance, may be used to identify potential knowledge gaps and recommend learners a quick revision before taking the module under consideration.~~

Bloom hat eine hierarchische Ordnung in seiner Taxonomie. Häufig jedoch, lassen E-Learning Profis die unteren Ebenen oft aus, weil sie diese für unwichtig erachten, das ist ein Fehler wird im E-Learning die letzte Stufe ausgelassen, was als Fehler zu verstehen ist. Untergeordnete Ziele sollte niemals ignoriert werden. Im Gegenteil, um die höher angeordneten Lernziele zu erreichen, sollte auch im E-Learning Kontext sichergestellt werden. E-Learning Profis sicherstellen, dass die Lernenden alle notwendigen Anforderungen hinsichtlich der Vorkenntnisse mitbringen, um fortzufahren. Ein Pretest beispielsweise sollte angewendet werden, um mögliche Wissenslücken zu identifizieren und denfür Lernende eine kurze Wiederholung zu empfehlen darstellen, bevor sie ein Modul wählen.

~~Knowing the order that cognitive processes involved in learning take place, will significantly help you set your learning objectives accordingly. But how can you make sure that you are communicating them~~



~~clearly to your audience? We mentioned earlier that learning objectives need to be as specific as possible. Anderson and Krathwohl, back in 2001, worked on a revised version restating the Bloom's Taxonomy in verb format, facilitating the process of writing learning objectives by providing Instructional Designers with a list of verbs they can use to help their audience understand exactly what is expected of them. Here is a list of specific, measurable verbs you can use when writing learning objectives for each level of the revised Bloom's Taxonomy:~~

Zu wissen, dass beim Lernen kognitive Prozesse stattfinden, wird Ihnen sichtlich dabei helfen Ihre Lernziele festzulegen. Aber wie können Sie sicherstellen, dass Sie diese Ihren Zuhörern klar kommunizieren? Wie bereits erwähnt müssen Lernziele so konkret wie möglich definiert werden. Anderson und Krathwohl arbeiteten im Jahr 2001 an einer überarbeiteten Fassung der Blooms Taxonomie, in der sie diese in einem "Verb-Format" neu formulierten, um den Prozess des Schreibens der Lernziele zu erleichtern, indem sie ~~ein Instruktionsdesign zur Verfügung stellten~~Trainern, Lehrkräften, etc. mit einer Liste von Verben zur Verfügung stellten, die es der Zielgruppe erleichtert genau zu verstehen was von ihnen erwartet wird. Hier ist eine Liste mit konkreten, messbaren Verben, die Sie verwenden können, wenn Sie Lernziele für jede Ebene der überarbeiteten Blooms Taxonomie schreiben:

1. Remember:

~~Memorise, show, pick, spell, list, quote, recall, repeat, catalogue, cite, state, relate, record, name.~~

2. Understand:

~~Explain, restate, alter, outline, discuss, expand, identify, locate, report, express, recognise, discuss, qualify, covert, review, infer.~~

3. Apply:

~~Translate, interpret, explain, practice, illustrate, operate, demonstrate, dramatize, sketch, put into action, complete, model, utilise, experiment, schedule, use.~~

4. Analyse:

~~Distinguish, differentiate, separate, take apart, appraise, calculate, criticise, compare, contrast, examine, test, relate, search, classify, and experiment.~~

5. Evaluate:

~~Decide, appraise, revise, score, recommend, select, measure, argue, value, estimate, choose, discuss, rate, assess, and think.~~

6. Create:

~~Compose, plan, propose, produce, predict, design, assemble, prepare, formulate, organise, manage, construct, generate, imagine, set up.~~



7.1. Erinnern.

Merken, zeigen, auswählen, auflisten, zitieren, aufrufen, wiederholen, kategorisieren, angeben, in Beziehung setzen, aufnehmen, benennen.

8.2. Verstehen.

Erklären, neu formulieren, verändern, umreißen, diskutieren, erweitern, identifizieren, lokalisieren, berichten, ausdrücken, erkennen, qualifizieren, verdecken, überprüfen, schlussfolgern.

9.3. Anwendung.

Übersetzen, interpretieren, erklären, praktizieren, illustrieren, betreiben, demonstrieren, bearbeiten, skizzieren, umsetzen, vervollständigen, modellieren, nutzen, experimentieren, festlegen/ansetzen, benutzen.

10.4. Analysieren.

Unterscheiden, differenzieren, separieren, auseinander nehmen, beurteilen, auseinander nehmen, berechnen, kritisieren, vergleichen, kontrastieren, untersuchen, testen, in einen Zusammenhang bringen, suchen, und experimentieren.

11.5. Evaluieren.

Entscheiden, prüfen, überarbeiten, erzielen, empfehlen, auswählen, messen, argumentieren, evaluieren, schätzen, diskutieren, bewerten, beurteilen, und denken.

12.6. Produzieren.

Verfassen, planen, vorschlagen, produzieren, vorhersagen, entwerfen, zusammensetzen, vorbereiten, formulieren, organisieren, verwalten, konstruieren, erzeugen, vorstellen, aufbauen.

~~“Setting clear learning objectives” is a requirement in the design of effective e-learning courses. However, “clear” may have different meaning for different people; what is absolutely clear to you may not be as clear as you think to your audience. Having clear learning objectives for e-learning is also a great tool for building the structure of your e-learning content; knowing exactly what you want your learners to achieve helps you organise your e-learning material in a proper way so learning becomes as effortless as possible and thus more immersive.~~

“Das Setzen klarer-eindeutiger Lernziele“ ist eine Voraussetzung für die Entwicklung von E-Learning Kursen. ~~Wie dem auch sei, “klarer”-„Eindeutig“~~ kann jedoch für unterschiedliche Menschen eine verschiedeneunterschiedliche Bedeutungen haben. ~~Was~~ für Sie klar-eindeutig ist, muss nicht unbedingt für Ihre Zielgruppe eindeutigklar sein. Die eindeutig klar-formulierten Lernziele für das E-Learning können Ihnen zudem bei der Strukturierung des Inhaltes des E-Learning Kurses helfen. ~~Genau zu wissen was Sie wollen, was~~ die Lernenden erreichen sollen, kann Ihnen dabei helfen das E-Learning Material auf ein richtige Weise zu strukturieren, sodass Lernen so mühelos und umfassend wie möglich gestaltet wird.

Key Facts about Learning Objectives

Schlüsselfaktoren über Lernziele

1. Learning objectives and learning goals is not the same thing. Learning objectives may be “the essence of your online course’s goal” as mentioned earlier, but they are not the same with learning goals. A learning goal describes in broad terms what the learners will be able to do upon completion of the E-learning course, whereas a learning objective describes, in specific and measurable terms, specific elements that learners will have mastered upon completion of the online course. The key words here are “specific” and “measurable”: Goals are broad; they help you focus on the big picture, though your learning objectives should be much more specific. Goals give you directions to write your learning objectives, but you should never confuse these two.

Formatted: Pattern: Clear (White)

1. Lernziele (learning objectives) und Lernergebnisse (learning goals/ learning outcomes)zwecke sind nicht synonym zu verwenden. Wie bereits zuvor erwähnt, können Lernziele der “Kern Ihres Onlinekursziels” sein, aber sie sind nicht gleichzusetzen mit Lernergebnissen. Ein Lernergebniszweck beschreibt in groben Zügen, wozu die Lernenden nach Abschluss des E-Learning Kurses in der Lage sind, während ein Lernziel in spezifischen und messbaren Begriffen, spezifische Elemente beschreibt, die die Lernenden nach Abschluss des Onlinekurses gemeistert haben. Die Schlüsselbegriffe sind an dieser Stelle “spezifisch” und “messbar”. Lernergebniszwecke sind allgemein, und Sie helfen Ihnen sich auf das große Ganze zu fokussieren, während Lernziele viel präziser sein sollten. Lernergebniszwecke dienen als Richtlinie zur Formulierung von Lernzielen, dennoch sollte Sie die beiden Begriffe nie verwechseln.

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

2. There is some information which should not be included in your learning objectives. Your learning objectives should not include information about a) your audience and b) the strategy you are following to develop them. Both these elements are important, but they have no place in learning objectives. The only thing you need to have in mind when developing them is what your learners will gain by engaging in the E-learning activity.

Formatted: English (U.S.)

Formatted: Pattern: Clear (White)

Formatted: German (Germany)

Field Code Changed

2. Es gibt einige Informationen, die Sie nicht in Ihre Lernziele miteinbeziehen sollten. Ihre Lernziele sollten keine Informationen über a) Ihre Zielgruppe und b) die Strategie, die Sie anwenden, um die Lernziele zu erreichen, enthalten. Sowohl die Zielgruppe als auch die Strategie sind wichtige Element, jedoch finden sie keinen Platz in den Lernzielen. Das Wichtigste bei der Entwicklung von Lernzielen ist, dass Sie im Blick haben, was die Lernenden bei der Nutzung der E-Learning Aktivitäten erwerben.

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

Tips to consider when working with Learning Objectives for e-learning

Tipps, die zu beachten sind, wenn Sie mit Lernzielen für E-Learning arbeiten im E-Learning Kontext arbeiten

~~1. Align e-learning assessment with your learning objective. E-learning is used to evaluate what your audience is learning; the more consistent they are with your learning objectives, the surer you can be that your learners are on board with your e-learning course.~~

1. Passen Sie Ihre E-Learning Bewertung-Assessment Ihren Lernzielen an. E-Learning wird genutzt, um zu evaluieren was Ihre Zielgruppe lernt. Je mehr sie im Einklang mit den Lernzielen sind, desto so sicherer können Sie sich sein, dass die Lernenden Ihren E-Learning Kurs unterstützen.

~~2. Remember to use specific and measurable verbs when writing them. Consider using the aforementioned list of verbs and their synonyms.~~

2. Merken Sie sich, dass Sie spezifische und messbare Verben verwenden, wenn Sie die Lernziele beschreiben. Denken Sie daran, die oben erwähnte Liste von Verben und ihren Synonymen zu verwenden.

~~3. Make sure that your learning objectives are appropriate for your learners. Who are you writing your learning objectives for? Managers? Customer service? New hires? The sales department? What do they already know and what is absolutely necessary for them to learn? Consider analysing your audience before you begin developing your learning objectives.~~

3. Stellen Sie sicher, dass die Lernziele auf Ihre Lernenden ausgerichtet sind. Für wen schreiben Sie Ihre Lernziele? Manager? Kundendienst? Neueinstellungen? Die Verkaufsabteilung? Was weiß Ihre Zielgruppe bereits und was ist noch absolut notwendig zu lernen? Denken Sie daran Ihre Zielgruppe zu analysieren bevor Sie anfangen Lernziele zu entwickeln.

~~4. Ask yourself if your learning objectives are achievable and realistic. In other words, ask yourself if they are achievable within the time span of the e-learning course, and if they are supported with the appropriate tools and resources.~~

4. Fragen Sie sich, ob Ihre Lernziele erreichbar und realistisch sind. Mit anderen Worten, fragen Sie sich, ob diese innerhalb der eingeräumten Zeitspanne des E-Learning Kurses erreichbar sind, und ob sie mit den entsprechenden Tools und Ressourcen unterstützt werden.

~~5. Use simple language and keep them short. Simple language is direct and engaging, whereas limiting your learning objectives in one sentence will help your learners focus better on what is expected of them.~~

5. Verwenden Sie eine einfache Sprache und halten Sie sich kurz. Eine Einfache Sprache ist direkt und die Lernziele auf einen Satz zu limitieren hilft Ihren Lernenden dabei besser im Fokus zu haben was sie erwartet.

~~6. If several, organize them in subcategories. Dividing your learning objectives into subcategories, if needed, will help you avoid overwhelming your learners.~~

6. Wenn Sie mehrere Lernziele haben, bilden Sie Unterkategorien. Die Unterteilung Ihrer Lernziele in Unterkategorien hilft dabei eine Überforderung der Lernenden zu vermeiden.

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

Formatted: Line spacing: At least 15 pt, Pattern: Clear (White)

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

Formatted: Line spacing: At least 0 pt

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

Formatted: Outline numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63 cm + Tab after: 1.27 cm + Indent at: 1.27 cm

3.13 Developing Course Content

3.13 Entwicklung von Kursinhalten



Erasmus+

www.synergyexchange.eu

Formatted: Normal



~~The learning outcomes will guide decisions about appropriate course content. Once you have clearly defined the learning outcomes, you will need to think about the different elements of knowledge, skills and attitude that the course content should cover. Planning course content involves thinking about the actual content, grouping the content, prioritising the content and sequencing the content.~~

An den intendierten Lernoutcomes/Lernergebnissen orientieren sich/leiten die Entscheidungen bezüglich der Kursinhalte. Sobald Sie die Lernoutcomes/Lernergebnisse klar definiert haben, müssen Sie über die verschiedenen Elemente von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen nachdenken, die die Kursinhalte abdecken sollten. Den Kursinhalt zu planen, bedeutet über den aktuellen Inhalt, Gruppierungen von Inhalt, die Priorisierung der Inhalte und die Sequenzierung der Inhalte nachzudenken.

~~One way to begin this process is to write out the different elements of content without thinking about the sequencing or organisation of the course. While keeping the learning outcomes in mind, brainstorm to generate ideas that add to the main topics of the course. Write them out 'messily' on a sheet of paper, trying to make links to related elements. This form of free writing and Mind mapping helps the creative process and stimulates ideas about the content. You can return to the map over and over again as ideas emerge from your brainstorming. You may need to carry out some literature research to develop more ideas. Do not worry at this point about the relationship between the elements; you can attend to these details at a later stage.~~

Eine Möglichkeit, diesen Prozess zu beginnen ist es, die verschiedenen Elemente des Inhaltes aufzuschreiben ohne sich Gedanken über die Sequenzierung oder die Organisation des Kurses machen. Während Sie die Lernergebnisse/outcomes im Hinterkopf haben, beginnen Sie ein Brainstorming, um Ideen zu generieren, die Sie zu den wichtigsten Themen des Kurses hinzufügen. Schreiben Sie diese unordentlich auf ein Blatt Papier und versuchen Sie diese dann untereinander zu verknüpfen. Diese Form des freien Schreibens und Mind Mappings regt den kreativen Prozess an und hilft dabei Ideen/Gedanken über den Inhalt zu entwickeln. Sie können immer und immer wieder auf die Karte zurückkehren, wenn Ideen aus Ihrem Brainstorming entstehen. Sie müssen möglicherweise einige Literaturrecherchen durchzuführen, um weitere Ideen zu entwickeln. Sorgen Sie sich an dieser Stelle nicht um die Beziehung zwischen den einzelnen Elementen, ; Sie können sich zu einem späteren Zeitpunkt um diese Details kümmern.

~~The second step in the development process is to think about how you are going to group the identified content into modules and units of the training programme. The DACUM approach is a systematic process that will help you organise the ideas that have emerged from the content mapping into logical and coherent course modules, units and lessons.~~

Im zweiten Schritt des Entwicklungsprozesses geht es darum, darüber nachzudenken, wie Sie aus den entwickelten Inhalten Module und Einheiten des Ausbildungsprogramms konzipieren. Der DACUM



Ansatz ist ein systematischer Prozess, der Ihnen hilft die Ideen, die durch das Inhalts-Mapping entstanden sind, zu logischen und kohärenten Kursmodulen, Einheiten und Unterricht zu organisieren.

3.14 Developing a lesson plan

3.14 Entwicklung eines Trainingsplans/Lehrplans

Once you have prepared an overall plan for the training programme, you are ready to prepare detailed lesson plans for the individual lessons.

Sobald Sie einen Gesamtplan für das Ausbildungsprogramm vorbereitet haben, sind Sie bereit, detaillierte Unterrichtspläne/Trainingspläne für die einzelnen Lektionen vorzubereiten.

Lesson plans are developed for the purpose of:

Unterrichts/Trainingspläne werden für folgende Zwecke entwickelt:

- Logically organising different elements of a training session into a coherent and interrelated instructional event that focuses on learning outcomes.
- Informing learners of lesson learning outcomes.
- Planning the organisation of instruction so that learning relationships between knowledge, skills and attitude are developed.
- Facilitating progression in learning that helps integrate new ideas and concepts into existing knowledge, skills and value frameworks.
- Planning content that is linked to assessment criteria and accreditation descriptors.
- Identifying methods and materials that will be used during a training session.
- Planning opportunities for discussion and practice of ideas and their application.
- Structuring opportunities for feedback on performance and on application of knowledge and skills.
- Integrating motivational strategies that support learners in their achievement of learning outcomes.
- Managing the timings of an instructional event so that all elements are covered within the allotted time.
- Providing a trainer guide that establishes an overview of content scheduling, methods and materials and that helps keep the training on track.

Formatted: Font color: Auto, German (Germany)

Formatted: Font: +Body (Calibri), Font color: Red, German (Germany)

Formatted: Normal, Left, No bullets or numbering, Adjust space between Latin and Asian text, Adjust space between Asian text and numbers

Formatted: Normal, No bullets or numbering

- Logischerweise Organisationorganisieren—sie verschiedener Elemente einer TrainingsAusbildungseinheit in eine kohärente und miteinander verknüpfte Lehrveranstaltung,Veranstaltung, die sich auf die Lernergebnisseoutcomes fokussiert.
- Sie informieren die Lernenden über die Lernoutcomes des Unterrichts,ie intendierten Lernergebnisse des Trainings
- Sie planen die Organisation der Anweisunghelfen bei der Planung des Trainings, sodass Beziehungen zwischen Wissen, Fähigkeiten und Einstellung zuentwickelt werden können.
- Sie vereinfachen die Progression beim Lernenunterstützen den Lernprozess, indem sie „das dabei helfen!#t neue Ideen und Konzepte mit in bestehenden Kenntnissen, Fähigkeiten und Werten Frameworks zu verknüpfenintegrieren.
- Sie planen Inhalte, die mit Bewertungskriterien und Akkreditierungsdeskriptoren verknüpft sind, it den Assessment-Kriterien sowie den Akkreditierungs-Voraussetzungen vereinbar sind.
- Sie bestimmen Methoden und Materialien, die während einer Ausbildungseinheit Trainingseinheit angewendet bzw. verwendet werden.
- Sie planen Diskussionsmöglichkeiten, die Anwendung von Wissen sowie Umsetzung von Ideen und die Anwendung von Ideen.
- Sie planen Möglichkeiten für Feedback und Rückmeldung, insb. bzgl. der Anwendung von WissenSie beinhalten Strukturierungsmöglichkeiten für Feedback zu den Leistungen und zur Anwendung von Wissen und Fähigkeiten.
- Sie integrieren Motivationsstrategien, die die Lernenden bei der Erreichung der Lernergebnisseoutcomes unterstützen sollen.
- Sie verwalten die ZeitpunkteSie bestimmen den Zeitablauf einer TrainingsvLehrveranstaltung so, dass alle Elemente innerhalb der vorgegebenen Zeit abgedeckt werden.
- Sie stellen eine Unterstützung für den Trainer Ausbildungsanleitung bereit, welcherdie einen Überblick über Inhaltplanung, Methoden und Materialien liefertbekommt und dabei unterstützt wird, das Training „in der Spur“ zu halten die Ausbildung in Gang zu halten.

3.15 Gagné's Nine-Stage Lesson Plan

3.15 Gagné's Nine-Stage Lesson PlanNeun Lehrschrirte

Gagné's nine-stage lesson-plan will help you to sequence the content of your lesson. Properly designed, a lesson-plan will include all the points listed in the purposes of a lesson-plan. You can use the Gagné nine-step model for any training lesson, no matter what the lesson is about. The nine steps allow you to relate the learning outcomes of the lesson to the learners and to relate new knowledge and skills to the already known. They allow learners to practise applying new knowledge to experiential situations, to practice new skills and to gain feedback on their performance within the context of the training environment. Importantly, Gagné's instructional stages help to keep learners motivated and interested. Gagné's Neun-Stufen-UnterrichtsplanNeun Lehrschrirte werden Ihnen dabei helfen—wird helfen, den Inhalt des Trainingsr—Unterrichtsstunden zu sequenzieren. Ein gründlich entwickelter TrainingsUnterrichtsplan wird alle in den vorbenannten Zielen eines TrainingsUnterrichtsplans



aufgelisteten Punkte ~~adressieren~~-umfassen. Gagnés Neun ~~Leherschritte~~-Stufen-Model können für jede ~~Trainings~~Schulungseinheit genutzt werden, ungeachtet dessen, worauf sie sich bezieht. Die neun ~~Schritt~~Schritte erlauben es, die Lernergebnisse des ~~Trainings~~Unterrichts mit den Lernenden sowie neues Wissen und neue Fähigkeiten mit dem bereits Bekannten in einen Zusammenhang zu bringen. Sie erlauben den Lernenden, zu üben, das neue Wissen in ~~erfahrbaren~~ Situationen anzuwenden, neue Fähigkeiten zu trainieren und Feedback über Ihre Leistung innerhalb des Schulungsumfeldes zu generieren. Wichtig zu erwähnen ist, dass Gagnés ~~unterrichtliche~~ Stufen helfen können, Lernende motiviert und interessiert zu halten.

GAGNÉ'S NINE STAGES OF INSTRUCTION ARE:

GAGNÉS NEUN STUFEN DES UNTERRICHTS SIND:

1. Gaining attention

1. Aufmerksamkeit gewinnen

~~Conditions of learning: An important task at the start of a training session is grabbing the attention of the learners. There are a number of ways you can do this. Your choice will depend on the learning context and environment, the learner group, and/or your personal training style. For example, trainers often introduce an 'ice-breaker', an unexpected idea or puzzle, through a visual overhead or computer slide, change the tone of their voice or use a 'grand' gesture to focus the attention of the learner group on the training session.~~

Lernbedingungen: Eine wichtige Aufgabe zu Beginn einer ~~Trainings~~Schulungseinheit ist es, die Aufmerksamkeit der Lernenden zu erregen. Es gibt zahlreiche Arten, dies zu tun. Die Wahl wird vom Lernkontext und der -umgebung, der Lern~~enden~~gruppe und/oder dem persönlichen ~~Trainings~~Unterrichtsstil abhängen. Zum Beispiel leiten Trainer oft mit einem Eisbrecher, einer unerwarteten Idee oder einem Rätsel, durch eine visuelle Overhead- ~~Präsentations~~oder Computerfolie ein, ändern ihre Stimmlage oder nutzen eine „große Geste“, um die Aufmerksamkeit der Lerngruppe auf die ~~Trainingseinheit~~ bzw. den Inhalt zu lenken.

~~Motivational strategies: Part of the process of gaining attention is to introduce the learners to the topic of the training session and to emphasise the relevance of the topic to learners' every day and professional lives. You want learners to be receptive to the training. As a motivational strategy, you can draw on learners' pre-existing knowledge of the topic to enhance the connection that they make with the upcoming training. Asking learners to introduce themselves and to mention any experience they have had in the topic-related area helps to strengthen the relevance of the training both individually and collectively.~~

Motivationsstrategien: Teil des Prozesses der Aufmerksamkeitsgewinnung ist es, den Lernenden das Thema der ~~Schulungseinheit~~ Trainingseinheit vorzustellen und die Relevanz des Themas für das alltägliche und berufliche Leben der Lernenden zu betonen. Die Lernenden sollen dem ~~m Training~~ Training

~~Schulung~~ gegenüber aufgeschlossen sein. Als Motivationsstrategie kann an das bereits vorhandene Wissen der Lernenden über das Thema angeknüpft werden, ~~um die Verbindung aufzuwerten, die sie mit der bevorstehenden Schulung knüpfend~~ damit die Lernenden die verschiedenen Inhalte aktiv miteinander verknüpfen. Auch können Sie ~~d~~Die Lernenden bitten, sich vorzustellen und ihre Erfahrungen im jeweiligen Themenbereich zu nennen. ~~Dies~~ hilft, die Relevanz der Schulung sowohl individuell als auch gemeinschaftlich zu stärken.

2. Informing the learners of the learning outcomes

2. Lernende über Lernoutcomes informieren Informieren über Lehrziele

~~Conditions of learning: This stage of instruction moves to more detailed information on the specifics of what learners will be able to do when they have successfully completed the training event. Informing the learners of the learning outcomes helps learners focus on their expectations of the training. It creates ownership of learning. Illustrating the learning outcomes with examples will help learners relate to expected competences.~~

~~Lernbedingungen: Diese Stufe des Trainings~~ Unterrichts geht über zu detaillierteren Informationen über die Besonderheiten dessen, was Lernende zu tun in der Lage sein ~~werden~~ ~~er~~den, wenn sie das Training ~~ie~~ ~~Schulung~~ erfolgreich abgeschlossen haben. Die Lernenden über die Lernziele zu informieren, hilft ihnen, sich auf ihre Erwartungen an ~~die Schulung~~ das Training zu fokussieren. ~~So werden die Lernenden~~ ~~Steuermann ihres eigenen Lernprozesses~~ Dies kreiert Eigentum am Lernen. Die Lernergebnisse ~~mit~~ ~~anhand von~~ Beispielen zu illustrieren, wird den Lernenden helfen, einen Bezug zu den erwarteten Kompetenzen herzustellen.

~~Motivational strategies: Telling the learners what exactly they will be able to do on completion of their training works as a motivational strategy. It fosters awareness and feelings of connection to the training, and allows learners to form expectations for the training. Moreover, learners can reflect on the learning outcomes to anticipate how they will fit their new learning into their pre-existing knowledge and skill-set. By connecting to the relevance of training in this way, learners are more likely to engage in learning activities throughout the lesson. Sharing examples of practical expectations and applications will help impress on the learners the relevance of the training.~~

~~Motivationsstrategien: Den Lernenden zu er~~ ~~läuter~~ zählen, was genau sie ~~durch das Absolvieren der Schulung~~ nach erfolgreicher Absolvierung des Trainings können werden, funktioniert wie eine Motivationsstrategie. Es bestärkt das Bewusstsein und ~~sowie Gefühle der~~ Verbindung ~~zur Schulung~~ zum Training und erlaubt den Lernenden, Erwartungen an ~~ebendieses~~ die Schulung zu bilden. Darüber hinaus können die Lernenden ihre Lernergebnisse reflektieren, um zu antizipieren, wie sie das neu Gelernte in ihr bereits vorhandenes Wissen einfügen. Indem auf diese Weise an die Relevanz des ~~Trainings~~ ~~Schulung~~ angeknüpft wird, ist es wahrscheinlicher, dass die Lernenden sich während des

Formatted: Indent: Left: -0.52 cm

Formatted: List Paragraph

Formatted: Font color: Text 1

Formatted: Font color: Text 1

Formatted: Font color: Text 1

Formatted: Font color: Text 1



UnterrichtsTrainings an den Lernaktivitäten beteiligen. Beispiele von praktischen Erfahrungen und Anwendungen zu teilen, wird helfen, den Lernenden die Relevanz des Trainings-Schulung einzuschärfen zu verstehen.

3. Stimulating recall of previous learning

3. Vorwissen aktivieren

Conditions of learning: This stage of instruction helps the learners to recall previous learning. By pointing out how learners can link new learning with the knowledge and skills they already possess, you re-emphasise the relevance of the upcoming training. This helps to create a favourable attitude to learning. For example, asking questions about how learners used previously learned knowledge and skills encourages them to recall what they already know, and helps them to think about how they may be able to make use of their new competences.

Lernbedingungen: Diese Stufe des LehrensUnterrichts hilft den Lernenden, sich an zuvor Gelerntes zu erinnern. Indem hervorgehoben wird, wie die Lernenden das neu Gelernte mit den Kenntnissen und Fähigkeiten, die sie bereits besitzen, verbinden können, wird die Relevanz des vorstehenden Trainings-Schulung erneut betont. Dies hilft, eine wohlwollende Einstellung dem Lernen gegenüber zu kreieren. Fragen darüber zu stellen, wie die Lernenden vorherige Kenntnisse und Fähigkeiten benutzt haben, wird sie zum Beispiel dazu ermutigen, sich an das zu erinnern, was sie bereits wissen, und ihnen helfen, darüber nachzudenken, wie sie ihre neuen Kompetenzen nutzen können werden.

Motivational strategies: Recalling previously learned material, whether learned in a previous lesson of the training programme or gained from experiential learning, helps motivate learners' interest in the lesson. It builds a positive attitude towards ongoing training and learning. Using examples helps learners create practical meaning from the training and its learning outcomes.

Motivationsstrategien: Zuvor erlerntes Material, ob in einer vorherigen UnterrichtsstundeEinheit des Trainings-Schulungsprogrammes gelernt oder durch erfahrungsbasiertes Lernen erworben, abzurufen, hilft das Interesse der Lernenden am Unterricht-Training anzuregen. So wird eine positive Einstellung gegenüber dem bevorstehenden Lernen und dem Schulung-Training gebildet. Das Anführen von Beispielen hilft den Lernenden ferner, die praktische Relevanz der Inhalte zu verstehen.

Beispiele zu nutzen, hilft den Lernenden, eine praktische Meinung über die Schulung und deren Lernergebnisse zu kreieren.

4. Presenting new training content

4. Neuen Ausbildungsinhalt darstellenDarstellen des Lehrstoffs

Conditions of learning: This is the stage where new content is presented to learners. It facilitates learners in developing their perception of new learning and processing it in ways that are relevant to them. Lectures, tutorials, presentations or video are examples of strategies that trainers can use to

~~present new knowledge-related material. You can explain concepts and theories, illustrating them with examples and inviting discussion around the points of learning. These are all useful ways of presenting new material. You need to order the material logically so that it is easy to understand and follow. Trainers use demonstrations to present new skill-related learning.~~

Lernbedingungen: Auf dieser Stufe werden den Lernenden neue Inhalte präsentiert. Es erleichtert den Lernenden, eine eigene Wahrnehmung-Vorstellung von neu Gelerntem zu entwickeln und dies auf für sie relevante Arten zu verarbeiten. Vorlesungen, Tutorien, Präsentationen oder Videos sind Beispiele für Strategien, die Trainer benutzen können, um neues wissensbasiertes Material zu präsentieren. Konzepte und Theorien können erklärt werden, indem sie mit Beispielen illustriert werden ~~und durch Einladungen zur Diskussion rund um die Lernpunkte und Diskussionen bzgl. zentraler Punkte angeregt werden~~. All dies sind sinnvolle Wege, um neues Material zu präsentieren. Das Material muss logisch geordnet sein, damit es einfach zu verstehen und zu verfolgen ist. Trainer benutzen Demonstrationen, um neues fähigkeitsbezogenes Lernen zu präsentieren.

~~*Motivational strategies:* Providing variety in personal presentation style and modes of instruction helps to maintain learners' attention and interest. Linking new content with pre-existing knowledge and skills helps the learners to engage with new learning. It helps learners to develop topic-related competence.~~

Motivationsstrategien: Variationen im persönlichen Präsentationsstil und den Training/Unterrichtsmethoden anzubieten, hilft dabei, die Aufmerksamkeit und das Interesse der Lernenden aufrecht zu erhalten. Neue Inhalte mit bereits vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten zu verknüpfen, hilft den Lernenden, sich am neuen Lernen zu beteiligen. Es hilft den Lernenden, eine themenbezogene Kompetenz zu entwickeln.

5. Providing learner guidance

5. Lernanleitungen geben/Lernen anleiten

~~*Conditions of learning:* This instructional stage helps learners to encode newly acquired learning into long-term memory. It is an opportunity for the trainer to make learning more meaningful for learners. By using relevant examples and illustrations, you can clarify abstract ideas and concepts. Question and answer sessions are useful for giving hints and tips about applying concepts to practical situations. Learners get a chance to analyse and discuss what they are learning. This can help them to encode new learning for long-term retention.~~

Lernbedingungen: Die Lehr/Unterrichtsstufe hilft den Lernenden, neu Gelerntes ins Langzeitgedächtnis aufzunehmen. Für Trainer ist dies eine Gelegenheit, das Lernen für die Lernenden bedeutungsvoller zu machen. Durch relevante Beispiele und Illustrationen können abstrakte Ideen und Konzepte veranschaulicht werden. Frage-und-Antwort-Sitzungen sind sinnvoll, um Hinweise und Tipps über die Anwendung von Konzepten in praktischen Situationen zu geben. Die Lernenden bekommen die Chance das Gelernte zu analysieren und diskutieren. Das kann ihnen helfen, neu Gelerntes im Langzeitgedächtnis zu speichern.



~~Motivational strategies: Providing learner guidance in applying new information can help learning become meaningful for learners. It helps them connect learning to real contexts and helps them realise the practical implications of new information.~~

Motivationsstrategien: Lernende bei der Anwendung von neuen Informationen anzuleiten, kann dabei helfen, dass das Lernen für die Lernenden bedeutungsvoller wird. Es hilft ihnen, das Lernen mit realen Kontexten zu verbinden und die praktische Auswirkung von neuen Informationen zu realisieren.

~~6. Eliciting performance from the learner~~

~~6. Leistung auslösen/Ausführen/ Anwenden lassen~~

~~Conditions of learning: This stage enables learners to respond to new information and to explore how they can apply this to real life situations. Learners get the opportunity to practise and demonstrate what they have learned. Having learners work collaboratively in buzz groups on relevant activities, problems or case studies provides opportunities to confirm their understanding and interpretation of new learning.~~

Lernbedingungen: Diese Stufe ermöglicht es den Lernenden, auf neue Informationen zu reagieren und herauszufinden, wie sie diese in realen Lebenssituationen anwenden können. Die Lernenden bekommen die Möglichkeit, zu üben und zu zeigen, was sie gelernt haben. Lernende in Buzz-Gruppen können an relevanten Aktivitäten, Problemstellungen oder Case Studies zusammenarbeiten ~~zu lassen~~, Dies bietet Gelegenheiten, ihr Verständnis und ihre Interpretation des neu Gelernten zu bestätigen.

Formatted: Font color: Text 1

~~Motivational strategies: Eliciting performance sustains motivation by allowing learners to respond to what they have learned and to explore the application of knowledge in a safe learning environment. It allows learners to interact and work collaboratively with other learners, to share ideas, to tease out complex ideas and to learn how to integrate their new learning with what they have already learned.~~

Motivationsstrategien: Die Leistung der Lernenden abzurufen erhöht Leistung hervorzulocken erhält die Motivation, indem es den Lernenden ermöglicht, auf das Gelernte zu reagieren und das je Anwendung des Wissens in einer sicheren Lernumgebung anzuwenden. zu entdecken. Es erlaubt den Lernenden, zu interagieren, mit anderen Lernenden zusammenzuarbeiten, Ideen zu teilen, komplexe Ideen herauszukitzeln auszuprobieren und zu lernen, wie sie das neu Gelernte in das Vorwissen eingliedern.

~~7. Providing feedback on learner performance~~

~~7. Informative Rückmeldung geben~~

~~Conditions of learning: Giving immediate feedback to learners on their performance is important in reinforcing appropriate integration of material. It helps to clarify misinterpretation and misunderstandings. Feedback provides advice to learners about ways to improve application of knowledge or skill performance.~~



Lernbedingungen: Den Lernenden direktes Feedback zu ihrer Leistung zu geben, ist wichtig, um eine angemessene Integration des Materials zu bekräftigen. Es hilft, Fehlinterpretationen und Missverständnisse klarzustellen. ~~Feedback bietet den Lernenden Rat über Wege, die Anwendung von Wissen oder Fähigkeitsleistung (?) zu verbessern. Feedback liefert den Lernenden hinweise darüber, wie sie sich verbessern und mehr Performanz zeigen können.~~

~~*Motivational strategies:* Constructive feedback helps learners to achieve learning outcomes and to develop their competences. It instils confidence by emphasising ways in which they can successfully apply their learning.~~

Motivationsstrategien: Konstruktives Feedback hilft den Lernenden, Lernergebnisse zu erzielen und ihre eigene Kompetenz zu entwickeln. Es ~~bedingt~~ flößt Vertrauen ~~ein~~, indem ~~Arten~~ Wege hervorgehoben werden, mit denen sie das Gelernte erfolgreich anwenden können.

~~8. — Assessing learner performance~~

8. Leistung kontrollieren und beurteilen

~~*Conditions of learning:* It is important to assess the extent to which the learners have achieved the learning outcomes. You can assess how well the learners can recall newly learned information. Since the ultimate goal of training is to change behaviour, assessing learner achievement of performance changes is a central component of the training cycle. Setting relevant assessments that are fair, valid and consistent will allow you to gain insights into learners' learning achievement. For some training programmes, learners can gain a certificate that proves that they have reached the target learning outcomes.~~

Lernbedingungen: Es ist wichtig, das Ausmaß zu beurteilen, in dem die Lernenden die Lernergebnisse erreicht haben. Es kann beurteilt werden, wie gut die Lernenden neu gelernte Informationen abrufen können. Da das ultimative Ziel eines ~~Trainings~~ Schulung die Verhaltensänderung ist, ist die Beurteilung der Erreichung einer Verhaltensänderung der Lernenden die zentrale Komponente im ~~Trainings~~ Schulungszyklus. Relevante Beurteilungen, die fair, valide und konsistent sind, ermöglichen Einblicke in den Lernerfolg der Lernenden. Für manche ~~Trainings~~ Schulungsprogramme können die Lernenden ein Zertifikat erhalten, das ~~beweist~~ belegt, dass sie die angestrebten Lernziele erreicht haben.

~~*Motivational strategies:* Relevant and authentic assessment enables learners to assess how well they can apply new information. It allows learners to identify their strengths and weaknesses and to make changes that will improve their performance.~~

Motivationsstrategien: Relevante und authentische ~~Assessments~~ Beurteilungen ermöglichen es den Lernenden, zu beurteilen, wie gut sie neue Informationen anwenden können. Dies erlaubt den



Lernenden, ihre Stärken und Schwächen zu identifizieren und Veränderungen herbeizuführen, die ihre Leistung verbessern.

9. Enhancing retention and transfer of new learning

9. Unmittelbare und verallgemeinernde Anwendung ermöglichen Behalten und Transfer sichern

Conditions of learning: During this stage, the trainer facilitates learners in suggesting how new learning can be applied in real-life situations. This stage encourages learners to generalise their new learning within diverse contexts and situations. The ability to be able to transfer 'classroom' learning to the real-life and workplace contexts is an important determinant of successful training interventions. This step helps learners to review what has been covered in the lesson and discuss the progress that has been made. You should provide opportunities for learners to discuss practical ways in which they can transfer improved performance to different contexts.

Lernbedingungen: Auf dieser Stufe facilitates fördert der Trainer die Lernenden, indem er aufzeigt, wie neu Gelerntes in realen Lebenssituationen angewandt werden kann. Diese Stufe ermutigt Lernende darin, das neu Gelernte innerhalb verschiedener Kontexte und Situationen zu generalisieren. Die Fähigkeit, in der Lage zu sein, das 'Klassenraum'-Lernen auf reale Lebens- und Arbeitsplatzkontexte zu übertragen, ist ein wichtiger Bestimmungsfaktor erfolgreicher Schulungsinterventionen erfolgreichen Trainings. Dieser Schritt hilft Lernenden, das zu überdenken, was im Training Unterricht abgedeckt wurde, und den gemachten Fortschritt zu diskutieren. Es sollten Gelegenheiten für Lernende geboten sein, praktische Wege, durch die sie die verbesserte Leistung auf verschiedene Kontexte übertragen können, zu diskutieren.

Motivational strategies: This stage enhances the practical meanings that learning outcomes have for learners. In reflecting on the progress made, learners can identify their achievements. Seeking out ways in which they may be able to transfer their learning beyond the classroom conveys a sense of mastery of topic-related knowledge and skills.

Motivationsstrategien: Diese Stufe rekurriert auf wertet die praktische Bedeutung auf, die die Lernergebnisse für die Lernenden besitzen. Indem sie den erreichten Fortschritt reflektieren, können die Lernenden ihren Erfolg identifizieren. Wege zu suchen, in der Lage zu sein, das Gelernte über den „Klassenraum“ Klassenraum hinaus zu transferieren, übermittelt eine Art des Beherrschens Überlegenheit der themenbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten.

3.15.1 How to Apply Gagné's 9 events of instruction to an e-learning course

3.15.1 Anwendung von Gagné's Neun Lehrstufen's "9 Events of Instruction" im Kontext von E-Learning Kursen auf e-Learning Kurse

E-learning professionals can use these nine events of instruction to develop e-learning experiences that stick and offer online learners the opportunity to engage in every step of the instructional process.

Formatted: Font color: Text 1

Formatted: Font color: Text 1

Formatted: Font color: Text 1

Formatted: German (Germany)

Formatted: German (Germany)

Als Gestalter von E-Learning Kursen werden Ihnen die folgenden „Nine Events of Instruction“ dabei helfen, Online Lernerfahrungen für Lernende zu gestalten, welche diese in die verschiedenen Schritte des Lernprozesses aktiv mit einbezieht. E-Learning Experten können diese „Nine Events of Instruction“ anwenden, um e-Learning Erfahrungen zu bekommen. Diese festigen sich und bieten Online Lernern die Möglichkeit, sich in den Einführungsprozess einzuarbeiten.

Formatted: Font: Italic

1. Gestaltung einer aufmerksamkeitsserregenden Einleitung

Das erste und wichtigste Event ist dazu da, die Aufmerksamkeit der Zielgruppe zu gewinnen. Einer der effektivsten Wege hierzu ist es, eine Einführung zu gestalten, welche die Gruppe unmittelbar zu Beginn fesselt. Beginnen Sie mit einer Geschichte, die Gefühle weckt, einer Frage oder, etwas, das überrascht oder schockiert. Auch Online-Lerner, die abgelenkt oder unmotiviert sind, können einer Einleitung, zu der sie eine emotionale Bindung haben oder sie zum Nachdenken anregt, nicht widerstehen.

1. Inform learner about the objectives of the e-learning course.

— This means that you must clearly state the goals of the e-learning course. Your learners must know WHY they need to actively participate in the e-learning course before they even access the first online module or activity. Be very clear about the objectives of the e-learning course, and tie it into real-world applications and benefits. If they know that they are going to take something valuable away from the E-learning experience, then they are more likely to engage in the online learning process.

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Text 1

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 2 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 1.9
cm + Indent at: 2.54 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

1.2. Informieren Sie die Lerner über die Ziele des E-Learning Kurses

Das bedeutet, dass Sie die Ziele des Kurses klar herausstellen. Die Lerner müssen noch vor dem Ende des ersten Online-Moduls bzw. der ersten Aufgabe wissen, WARUM sie an dem E-Learning-Kurs teilnehmen. Seien Sie sich über die klaren Zielsetzungen des Kurses bewusst und verknüpfen Sie diese mit praktischen Beispielen und Anwendungen. Wenn die Lerner wissen, dass sie etwas Wertvolles aus ihren Erfahrungen mit e-Learning mitnehmen, motiviert sie das für den Online-Lernprozess.

2. Stimulate recall of prior knowledge.

— Recalling and applying knowledge they have previously acquired gives online learners the chance to commit it to long term memory, rather than forgetting it a second after they have read it. Before you start each e-learning activity, let your audience know what skills or knowledge they will be applying to the task, as well as how the subject matter is connected to information they already have in their knowledge base.

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Text 1

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 1 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63
cm + Indent at: 1.27 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

1.3. Wecken von bereits vorhandenem Wissen

Der Rückgriff und die Anwendung von bereits erworbenem Wissen gibt Online-Lernenden die Möglichkeit, dieses im Langzeitgedächtnis abzuspeichern, statt es nach dem Lesen direkt wieder zu vergessen. Vor dem Beginn eines E-e-Learning-Kurses muss für die Zielgruppe deutlich sein, welche Fähigkeiten und welches Wissen sie für die folgenden Aufgaben benötigen sowie welchen Zusammenhang es zwischen dem Gegenstand und ihrem Vorwissen gibt.

3. Create goal-centred e-learning content

Each and every e-learning activity, online exercise, and piece of e-learning content should tie in directly to the goals and objectives. In fact, it's best to group information and concepts together based on the specific goal. For example, an online lesson or module should focus on one core objective, which allows the learner to master that topic before moving onto the next.

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Text 1

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 2 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 1.9
cm + Indent at: 2.54 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

1.4. Gestaltung von zielorientierten e-Learning-Inhalten

Jede e-Learning-Aktivität, Online-Aufgabe und sonstige Bereiche des e-Learnings sollten direkt mit den Vorgaben und Zielsetzungen verknüpft sein. Tatsächlich ist es am besten, Informationen und Konzepte hinsichtlich spezieller Ziele zu gruppieren. Beispielsweise sollte der Fokus beim Online-Training oder Modulen auf ihren Hauptzielen liegen. Das ermöglicht den Lernern, den Stoff eines Themas zu bewältigen, bevor das nächste Thema behandelt wird.

4. Provide online guidance

Even the most advanced online learners may need support when it comes to learning new skill sets and absorbing new knowledge. Otherwise, they may become discouraged or frustrated and disengage from the e-learning experience altogether. They must have the coaching they need to develop favourable online learning behaviours, or else they might be committing incorrect information to their long-term memory.

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Red

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 2 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 1.9
cm + Indent at: 2.54 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

1.5. Geben Sie Online-Anleitungen

Auch fortgeschrittene Online-Lernende können bei dem Erwerb neuer Kompetenzen oder dem Aufbau neuen Wissens Hilfe gebrauchen. Andernfalls könnten sie entmutigt und frustriert werden und sich dann vom e-Learning distanzieren. Sie benötigen ein Coaching, um ein vorteilhafteres Online-Lernverhalten zu entwickeln. Sonst könnten falsche Informationen im Langzeitgedächtnis abgespeichert werden. Durch eine Hilfestellung wird ferner verhindert, dass „Falscherlerntes“ korrigiert wird.

Formatted: German (Germany)

Formatted: German (Germany)

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 2 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 1.9
cm + Indent at: 2.54 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

5. Practice makes perfect

— Repetition is core to absorbing and retaining new knowledge and skills. Thus, you should include plenty of opportunities for your learners to apply the knowledge they have acquired so far and try out behaviours that can help them in the real world. Offer branching scenarios and simulations that give them the chance to see where their decisions lead them, as well as the rewards and risks involved that come of their actions.

4.6. Übung macht den Meister

Wiederholungen bilden den Kern für die Aufnahme neuen Wissens und den Erwerb neuer Kompetenzen. Daher sollte es viele Möglichkeiten für die Lernenden geben, ihr bisher erworbenes Wissen anzuwenden und auf reale Probleme übertragen zu können. Bieten Sie ihnen vielseitige Szenarien und Simulationen, die ihnen zeigen, welche Auswirkungen ihre Entscheidungen haben und welche Chancen und Risiken mit ihren Handlungen verbunden sind.

6. Offer timely feedback

— By giving your learners timely and constructive feedback they have the power to improve learning behaviours and identify their weaknesses and strengths. Offer personal feedback, rather than giving general praise or criticism to your entire audience, so that every learner knows which steps they must take in order to reach their goals.

4.7. Zeitnahes Feedback

Ein zeitnahes und konstruktives Feedback trägt dazu bei, das Lernverhalten der Lernenden zu verbessern sowie ihre Stärken und Schwächen zu erkennen. Ein persönliches Feedback ist vorteilhafter als ein allgemeines Lob oder allgemeine Kritik für die gesamte Gruppe. Nur auf diesem Weg erfährt jeder Lernende, welche Schritte zum Erreichen seiner Ziele notwendig sind.

7. Assess early and often

— Assessing your learners not only gauges their progress, but also gives you the opportunity to identify weak spots in your e-learning strategy. For example, if a vast majority of your learners are struggling with one particular online module, you may want to re-evaluate its online content and activities. E-learning assessments also offer you the ability to identify the knowledge gap, which is what they already know versus what they still need to acquire in order to achieve the learning objectives of the E-learning course.

4.8. Frühzeitiges und häufige Bewertung häufiges Feedback

Ein Assessment ne Bewertung der Lernenden verhilft nicht nur zu Lernfortschritten, sondern ermöglicht es auch, Schwächen Ihrer eE-Learning-Strategie zu erkennen. Zum Beispiel, W wenn die Mehrheit der

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Text 1

Formatted: Left, Outline numbered +
Level: 2 + Numbering Style: 1, 2, 3, ...
+ Start at: 1 + Alignment: Left +
Aligned at: 1.9 cm + Indent at: 2.54
cm

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 2 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 1.9
cm + Indent at: 2.54 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Text 1

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 1 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63
cm + Indent at: 1.27 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers

Lernenden Probleme mit einem bestimmten Online-Modul haben, möchtenst Sie dessen Inhalt und Aufgaben möglicherweise neu bewertenwollen. E-Learning-Assessments geben Ihnen zusätzlich die Möglichkeit, zu erkennen, welche Wissenslücken die Lernenden mit Blick auf die Ziele des E-Le-Learning-Kurses haben.

8. Enhance transfer of knowledge by tying it into real world situations and applications

— Your learners must always be aware of how they can apply what they have learned once they step out of the virtual learning environment. As such, you should include real world scenarios, stories, and other interactive e-learning activities that show them the applications of the information and skills they've worked so hard to develop.

4.9. Verbesserung des Wissenstransfers durch die Einbindung reeller Situationen und Anwendungen

Den Lernenden sollte immer bewusst sein, wie sie das, was sie gelernt haben, auch außerhalb der virtuellen Lernumgebung anwenden können. Daher sollten Sie reale Szenarien, Geschichten und weitere interaktive E-Learning-Aufgaben einbinden, bei denen sie ihre hart erarbeiteten Kompetenzen anwenden können.

No matter what the e-learning goals are or who your target audience is, you can use Gagné's 9 Events of Instruction to create effective and engaging e-learning courses for your learners. The primary objective of any e-learning course is to give your learners the information and skills they need to improve some aspect of their lives, and this strategy can help you to develop a complete e-learning experience that does just that.

Gagné's Neun Lehrstufen's "9 Events of Instruction" können unabhängig von den E-Learning-Zielen oder der Zielgruppe für die Erstellung von effektiven und ansprechenden E-Learning-Kursen angewendet werden. Das oberste Ziel eines jeden E-Learning-Kurses ist es, den Lernern die Informationen und Kompetenzen zu vermitteln, die sie in ihrem Leben weiterbringen. Dieses Vorgehen kann Ihnen dabei helfen, umfangreiche Erfahrungen im E-Learning zu sammeln, die genau dies tun.

Formatted: Font: +Body (Calibri),
Font color: Red

Formatted: Left, Space After: 10 pt,
Outline numbered + Level: 1 +
Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at:
1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.63
cm + Indent at: 1.27 cm, Adjust space
between Latin and Asian text, Adjust
space between Asian text and numbers



Einheit 4: Evaluations- und Assessmentmethoden

4.1 Einführung

Trainingskurse und -programme haben zum Ziel, das Wissen der Teilnehmer auszubilden, positiv auf Verhaltensänderungen zu wirken sowie die persönlichen i. S. v. individuellen Kompetenzen zu stärken. Im Wesentlichen zielt ein effektives Training darauf ab, dass eine erfolgreiche Teilnahme mit einer anschließend besseren Performanz des Lernenden einhergeht. Es geht also darum, einen Mehrwert für die



www.synergyexchange.eu



Teilnehmer zu generieren. Das Ziel dieser Einheit ist es, den Teilnehmern des Train-the-Trainer Programms dazu zu befähigen, die Effektivität ihrer Trainingsprogramme kompetent zu evaluieren, um sicherzustellen, dass ihren Teilnehmern Trainingsmöglichkeiten von hoher Qualität geboten werden durch sowohl Online als auch Face-to-Face Training.

4.2 Spezifische Lernziele

Nach Beendigung dieser Lerneinheit werden die Lernenden zu Folgendem in der Lage sein:

1. Verstehen des Zwecks systemischer Evaluationen.
2. Kennen und anwenden können des Vier-Ebenen-Modells der Evaluation.
3. Durchführung von Evaluationen auf der Zufriedenheits-, Lern- und Verhaltensebene.
4. Definieren von diagnostischem, formativem und summativem Assessment.
5. Auswählen und durchführen bedarfsgerechter Evaluations- und Beurteilungstechniken für ihre Lerneinheiten im Mini Learning-Format.
6. Angemessene Evaluations- und Beurteilungstechniken für ihre Minilernressourcen auszuwählen und zu implementieren.

4.3 Systematische Evaluation

Eine systematische Evaluation ist ein Prozess mit dem die Ergebnisse des Trainingsprogramms bewertet werden. So wie das Training eine Analyse der Wissenslücken und Defizite benötigt, bedarf es Bewertungsmethoden, die messen, inwiefern das Training diese Lücken fokussiert. Es gibt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen erkannten Wissenslücken und Defiziten, erwarteten Lernergebnissen sowie der Evaluation.

Die Hauptziele der Evaluation sind:

- Bestimmung des Ausmaßes, inwiefern das Trainingsprogramm die diagnostizierten Bedarfe anspricht.
- Bestimmung des Ausmaßes, inwiefern die Teilnehmer die erwarteten Lernergebnisse erreicht haben.
- Messung des Ausmaßes, inwiefern eine Veränderung der Kompetenzen, des Wissens oder der Haltung zu einer Veränderung des Gesamtverhaltens des Lernalters geführt hat.
- Identifizierung von Bereichen des Trainingsprogramms, die erfolgreich waren.
- Identifizierung von Bereichen des Trainingsprogramms, die verbessert werden sollten.
- Bestimmung der Vorteilhaftigkeit des Trainings für die Unternehmensziele.

4.4 Das Vier-Ebenen-Modell der Evaluation



Das Vier-Ebenen-Modell der Evaluation, auch Kirkpatrick-Evaluationsmodell genannt, wurde von Donald Kirkpatrick entwickelt, um die vier Ebenen der Trainingsevaluation zu definieren. Die vier Ebenen sind:

1. *Reaktion*: Die Reaktion der Lernenden und ihre Gedanken bezüglich der Trainingserfahrung.
2. *Lernen*: Das durch das Training bedingte Lernergebnis der Lernenden.
3. *Verhalten*: Die Änderung der Verhaltensweisen sowie die Verbesserung der Performanz, nachdem die Fähigkeiten im Job angewendet werden.
4. *Ergebnis*: Das Ergebnis oder die Effekte, die die Leistung des Lernenden auf das Unternehmen hat.

Obwohl viele Evaluationsmodelle benutzt werden, wird das Vier-Ebenen-Modell nach Kirkpatrick als die klassische Herangehensweise betrachtet und ist weitverbreitet.

EBENE 1 – REAKTION

Die Evaluation auf der Reaktionsebene misst die unmittelbare Reaktion der Teilnehmer auf das Training. Diese Evaluation wird direkt nach dem das Training abgeschlossen ist, durchgeführt. Es bietet einen Einblick in die Zufriedenheit der Teilnehmer mit dem Programm. Es werden Fragen bezüglich der Elemente des Trainings gestellt, wie zum Beispiel die Zufriedenheit mit der Vortragsweise, Inhalt, und Effektivität des Trainings in Bezug auf die Lernbedarfe der Teilnehmer. Es hebt die Stärken und Schwächen hervor, in Bereichen wie zum Beispiel die Relevanz des Trainingsinhaltes, die Effektivität des Trainers, Vortragsweisen und die Wahrnehmung der Lernenden bezüglich der Nützlichkeit des Trainings.

EBENE 2 – LERNEN

Die Evaluation auf der Lernebene misst, inwieweit die Lernenden die erwartende Lernergebnisse erreicht haben. In anderen Worten misst diese Ebene, welche Haltung der Teilnehmer sich verändert hat, welches Wissen sie sich aneignen und welche Kompetenzen sie ausbilden konnten. Auf dieser Ebene bewerten Sie entsprechend die Lernergebnisse der Teilnehmer mit einem **individuellen** Blick.

EBENE 3 – VERHALTEN

Die Evaluation auf der Verhaltensebene misst, inwieweit sich individuelles Verhalten durch das Training verändert hat. Es beurteilt, ob die Trainingsteilnehmer ihr Wissen auf Ihre Arbeitssituationen transferieren konnten. Diese Ebene wird daher nach dem Abschluss Trainingskurses ausgeführt, da sie so die Möglichkeit haben das Neuerlernte umzusetzen. Es sollte dabei einen Einblick in die Probleme und Schwierigkeiten ermöglichen, die die Teilnehmer bei dem Transfer und der Anwendung des Gelernten hatten. Solche Probleme werden oft durch das Arbeitsumfeld bedingt, wie zum Beispiel durch Manager, die wenig Sinn darin sehen bestehende Praktiken zu ändern. Die Evaluation sollte Aspekte, wie die erschwerte Einführung und Anwendung aufgrund der Organisationstruktur, berücksichtigen.



EBENE 4 – ERGEBNIS

Die Evaluation auf der Ergebnisebene misst, inwieweit das Training die Unternehmung, Produktivität, Qualität und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer verbessert hat, sowie die Kosten, die Häufigkeit von Unfällen und die Mitarbeiterfluktuation senken konnte. Dabei kann sich diese Ebene auf objektive Ergebnisse beziehen, wie zum Beispiel der erhöhte Profit. Jedoch bezieht es sich auch auf subjektive Einschätzungen wie z.B. das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und die Kundenzufriedenheit. Während es einfach ist die erhöhte Produktivität auf das Training zurückzuführen, ist es schwer immaterielle Werte wie verbesserte Moral oder Harmonie auf der Arbeit zu messen.

4.5 Der Evaluationsprozess

Bei einer umfassenden Evaluation werden alle Ebene von Krikpatrick's Model ausgeführt, wenn auch es Ihnen grundsätzlich freisteht dies nicht zu tun und Ebenen auszulassen. Die am häufigsten ausgeführten Ebenen sind die erste (Reaktion) und die zweite (Lernen). Die dritte und vierte Ebene benötigen wesentlich mehr Zeit. Daher entscheiden sich einige Trainer dafür, diese beiden Ebenen nicht durchzuführen. Durch das Ausschließen der dritten Ebene, wird der Transfer des Wissens in das Arbeitsumfeld nicht evaluiert. Letztlich, wird jedoch der Erfolg eines Trainings anhand der Bewertung, inwieweit die Teilnehmer ihr Wissen transferieren und anwenden konnten, gemessen. Aus diesem Grund besitzt die dritte Ebene eine große Relevanz.

EVALUATION AUF DER REAKTIONSEBENE

Die Evaluation auf der Reaktionsebene wird am Ende des Trainings durchgeführt. Wahrscheinlich kennen Sie bereits diese Evaluationsebene aus dem Training. Der Trainer verteilt Fragebögen, die die Wahrnehmung der Teilnehmer am Ende des Trainings erfasst. Der Fragebogen wird oft als „smile sheet“ bezeichnet, da die Teilnehmer normalerweise angeben, dass sie die Ausbildung genossen haben und Spaß daran hatten.

Die Evaluation der Reaktion ist aus verschiedenen Gründen wichtig:

- Sie misst den Zufriedenheitsgrad der Teilnehmer, was wiederum die Teilnehmer motiviert das Gelernte in ihrem neuen Arbeitsumfeld umzusetzen und anzuwenden.
- Durch die Kommentare und Anregungen der Teilnehmer, ist es ein wertvolles Feedback
- Es vermittelt den Eindruck, dass die Trainer den Teilnehmern zuhören.
- Es bietet den Trainern ein Feedback bezüglich ihrer Kompetenzen, was dann den Stakeholdern mitgeteilt werden können.
- Es gibt Informationen bezüglich der wahrgenommenen Relevanz der Trainingsinhalte.
- Es gibt Informationen bezüglich der Struktur und Organisation des Trainings.
- Es gibt Informationen die benutzt werden können, um Standards in zukünftigen Trainings zu etablieren.



Bevor ein Fragebogen zur Evaluation der Reaktionsebene entwickelt werden kann, müssen Sie entscheiden, was Sie damit herausfinden wollen. Sie können zum Beispiel eine Reaktion auf die folgende Inhalte haben wollen:

- Trainingsinhalt
- Trainingsrelevanz
- (Instruktions-) Methodik
- Kompetenzen des Trainers
- Trainingsbedingungen
- Struktur und Organisation des Trainingsprogrammes

Als nächstes entwickeln Sie Fragen zu den Interessen der Teilnehmer. Zum Beispiel können Sie die Teilnehmer fragen, den Präsentationsinhalt zu bewerten. Sie entscheiden über das Format der Fragen:

- ❖ Stellen Sie offene oder geschlossene Fragen? Offene Frage bieten zwar die Möglichkeit alles zu schreiben und Sie erhalten wertvolle Informationen, jedoch sind diese schwerer bzw. zeitintensiver auszuwerten als geschlossene Fragen.
- ❖ Geschlossene Frage benötigen eindeutige Antwortmöglichkeiten (etwa Ja/ Nein). Aus diesem Grund sind sie leicht auszuwerten. Zum Beispiel können Sie fragen: „Wie hat das Training Ihre Erwartungen erfüllt?“ (offene Frage) oder „Hat das Training Ihre Erwartungen erfüllt?“ (geschlossene Frage)
- ❖ Vielleicht möchten Sie den Trainingsinhalt von den Teilnehmern auf einer Skala von 1 bis 5 bewerten lassen. Vielleicht wollen Sie die Befragten auf die Fragen anhand einer Liste antworten lassen. Zum Beispiel könnten die Antwortmöglichkeiten auf die Frage „Wie würden Sie den Inhalt des Trainingsprogrammes bewerten?“ lauten: „Sehr zufriedenstellend“, „Zufriedenstellend“, „Nicht zufriedenstellen“.
- ❖ Sie können eine Vielfalt von Fragetypen in den Fragebogen integrieren oder nur einen Fragetyp benutzen. Abwechselnde Fragetypen verhindern, dass die Befragten auf alle Fragen gleich antworten. Fragebögen die nur einen Fragetyp benutzen sind leichter auszufüllen und auszuwerten. Insgesamt sollte der Fragebogen kurz gehalten werden, sodass alle Teilnehmer in schnell ausfüllen können.



Evaluation auf der Lernebene

Diese Ebene der Evaluation wird oft als **Assessment** bezeichnet und zielt auf eine systematische Herangehensweise, um festzustellen, inwieweit die Lernenden die Lernziele erreicht haben. Man kann den Sinn dieses Assessment aus der Perspektive der drei Hauptakteure betrachten:

- **Lernende:** Das Assessment erlaubt den Lernenden die Erfolge ihres Lernprozesses zu bewerten und das Gelernte und ihre Kompetenzen transparent i. S. v. sichtbar. An ein erfolgreiches Training ist meist das Erlangen einer spezifischen Qualifikation geknüpft.
- **Trainer:** Das Assessment stellt den Trainern ein Maß zur Verfügung, welches misst, inwieweit die Lernenden die erwarteten Ziele des Trainings erreicht haben. Es führt eine diagnostische Rolle aus, indem es den Trainern über den Fortschritt der einzelnen Lernenden informiert. Zusätzlich bietet es Ihnen ein Feedback über die Effektivität des Training.
- **Trainingsprozess:** Die Bewertung ist ein wichtiges Element der Qualitätssicherstellung des Trainingsprozesses. Es stellt klar inwieweit die Standards beibehalten wurden.

Evaluation auf der Verhaltensebene

Die Evaluation auf der Verhaltensebene wird ausgeführt nachdem das Training beendet wurde und die Teilnehmer Zeit hatten, das Gelernte in ihre Arbeitsstationen zu transferieren. Dies ist typischerweise drei bis sechs Monate nach dem Abschluss des Trainings der Fall. Diese Zeit gibt den Teilnehmern die Möglichkeit neues Verhalten auf ihre Arbeitsweisen anzuwenden. Die Evaluation auf der Verhaltensebene ist aus verschiedenen Gründen wichtig:

- Sie misst inwieweit die Teilnehmer denken, dass sie in der Lage waren das Gelernte in ihre Arbeitsweisen zu transferieren.
- Sie bietet einen Einblick in die Effektivität der Anwendung des Erlernten am Arbeitsplatz.
- Sie ermittelt die Teile des Trainings, die nicht in die tägliche Arbeit transferiert werden können.
- Sie ermittelt die Bereiche des Trainings, die in die tägliche Arbeit transferiert werden konnten.
- Sie ermöglicht einen Vergleich der Daten aus der Reaktionsebene und aus der Verhaltensebene.

Entwicklung eines Fragebogens zur Evaluation auf der Verhaltensebene

Wie bei dem Fragebogen aus der Reaktionsebene, ist es wichtig zu planen, was Sie mit den Fragebogen ermitteln möchten. Vielleicht wollen Sie ermitteln, inwieweit die Teilnehmer meinen, dass sie ihre Leistung in einigen Bereichen verbessern konnten.



4.6 Assessmentmethoden

Wie bei allen Elementen des Trainings, ist die Planung von Assessment-Techniken und -Prozeduren ein wichtiges Element des Zyklus. Die Planung des Assessment beinhaltet:

- Das Anpassen des Assessment auf das Lernergebnis;
- Die Entwicklung der Assessmentmethode;
- Die Konzeption von Korrektur- bzw. Bewertungskriterien.

Assessments können vor, während und nach einem Kurs durchgeführt werden:

Das **diagnostische Assessment** wird vor dem Kurs durchgeführt. Als Pre-Test ist es eine Methode, um den derzeitigen Wissensstand und der Status Quo der Fähigkeiten des Lernenden bezüglich eines Themas festzustellen. Auf diesem Weg kann es genutzt werden, um Wissens- und Fähigkeitsdefizite zu identifizieren. Trainer können es ebenso nutzen, um das Talent der Lernenden für einen besonderen Kurs zu erkennen.

Das **formative Assessment** findet während des Kurses statt. Formatives Assessment ist ein Assessment für das Lernen. Es bietet dem Lernenden die Möglichkeit, ihre Leistung im Vergleich zum erwarteten Lernergebnis zu beurteilen, während der Kurs stattfindet, sodass sie noch Zeit zur Verbesserung haben. Formatives Assessment wird oftmals nicht bewertet. Daher stellt es für die Teilnehmer eine risikofreie Möglichkeit dar, Fähigkeiten 'auszuprobieren'. Formatives Assessment kann eine diagnostische Funktion haben. Es ist ein Weg, die Trainer auf Schwierigkeiten, die die Lernenden haben könnten, aufmerksam zu machen. Der Trainer kann Feedback zu der Leistung geben und Verbesserungen vorschlagen. Das Trainingsprogramm muss gegebenenfalls auf Basis der Ergebnisse des formativen Assessment verändert werden.

Summatives Assessment wird am Ende des Kurses durchgeführt. Im Gegensatz zum formativen Assessment, misst es den Erfolg der Lernergebnisse des Lerner für den gesamten Kurs. Summatives Assessment formt die Basis, auf welcher Zuschläge und Qualifikationen gewährt werden.

4.6.1 Auswahl der Assessmentmethoden

Es existieren verschiedene Arten von verfügbaren Assessmentmethoden. Welche Sie auswählen, hängt davon ab, welches Lernergebnis Sie testen. Die folgende Tabelle gibt Beispiele an Assessmentmethoden und Vorschläge, welche Lernergebnisse mit dieser Methode bewertet werden kann. Diese Beispiele schließen sich gegenseitig nicht aus, da es mögliche Überschneidungen zwischen Methoden und Lernergebnisse gibt.



Assessmentmethode	Gebiet des Assessment	Leistung des Lernergebnisses, das beurteilt werden soll
Schriftliche Prüfung	Kognitiv, Wissen	Interpretieren, analysieren, kritisieren, abrufen, beschreiben, evaluieren, erklären, diskutieren, formulieren, synthetisieren.
Praktische Prüfung	Fähigkeiten, Wissen, Anwendung	Anwenden, planen, organisieren, auswählen, erkennen, demonstrieren, Problem lösen.
Mündliche Prüfung	Kognitiv, Fähigkeiten	Abrufen, beschreiben, erklären, kommunizieren, präsentieren, informieren, antworten.
Projektbasiert	Kognitiv, Fähigkeiten, Verhalten	Organisieren, kollaborieren, recherchieren, präsentieren, analysieren, evaluieren, managen, planen.
Beobachtung	Fähigkeiten, Wissen, Verhalten	Demonstrieren, anwenden, Problem lösen, Entscheidungen treffen, analysieren, organisieren, planen, kollaborieren, durchführen.
Vorführen der Kenntnisse	Fähigkeiten, kognitiv, Wissen	Demonstrieren anwenden, entwickeln, Problem lösen, planen, durchführen, diagnostizieren, produzieren, festlegen, erstellen.
Prüfung	Kognitiv, Fähigkeiten, Verhalten	Erinnern, abrufen, interpretieren, beschreiben, erklären, präsentieren, anwenden.

Bei der Entscheidung, welche Assessmentmethode Sie nutzen werden, müssen Sie die zentralen Assessment-Punkte identifizieren. Welche Lernergebnisse wollen Sie bewerten? Um zum Beispiel eine Fähigkeit zu bewerten, ist es notwendig einen Test zu erstellen, bei dem der Lernende während der Ausführung beobachtet werden kann. Dafür müssten Sie eine praktische Prüfung ansetzen und die Leistung des Lernenden über Ihre Beobachtung bewerten.

Wenn im Gegensatz dazu die Fähigkeit, Informationen zu einem Thema zu interpretieren und zu analysieren, bewertet werden soll, kann ein geschriebener Aufsatz als Assessmentmethode benutzt werden.

Während der Entwicklung von Assessment Strategien sollte Folgendes beachtet werden:

- Assessments sollte die Lernergebnisse reflektieren, die bewertet werden.
- Mündliche und schriftliche Prüfungen sind nützliche Methoden, um Theorie und Wissen zu testen.
- Praktische Prüfungen sind nützlich in der Bewertung von Fähigkeiten und Prozessen.
- Beobachtung ist nützlich für die Bewertung von Verhalten.
- Bei der Erstellung von schriftlichen Assessmentmethoden sollten Wörter wie definieren, beschreiben, analysieren, kritisieren, interpretieren benutzt werden, um den Lernenden aufzuzeigen, was sie tun sollen.
- Bei der Erstellung von praktischen Prüfungen sollten Verben wie demonstrieren, entwickeln, erstellen, anwenden, sammeln, lösen, durchführen benutzt werden, um die Lernenden darauf hinzuweisen, was sie tun sollen.
- Es sollte versucht werden, praktische Prüfungen auf realistischen Szenarien basieren zu lassen;



- Es sollten klare und eindeutige Anweisungen und Richtlinien gegeben werden, um das Assessment für Lernende und Gutachter zu vervollständigen.
- Es sollte sichergestellt werden, dass alle nötigen Ressourcen zur Vervollständigung des Assessment gegeben sind.
- Die Assessment Leistungsstandards, die Konditionen und die erlaubte Zeit sollten klar definiert werden, um das Assessment zu vervollständigen.
- Es sollten klare Assessment Kriterien genannt werden und es sollte gegeben werden, welche Punkte für jedes Element der Vorlage zugeteilt werden.
- Der Abgabezeitpunkt sollte genannt werden.
- Das Verhältnis zwischen Assessment und Training sollte ausgewogen sein; eine Daumenregel ist es, maximal 10 % der Trainingszeit als Assessmentzeit zuzulassen.
- Es soll ein Probedurchlauf des Assessment durchgeführt werden. Das wird helfen, Probleme zu identifizieren, bevor das eigentliche Assessment stattfindet.



Quellenverzeichnis

Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529

Brookfield, S. B. (1994) 'Self directed learning' in YMCA George Williams College ICE301 *Adult and Community Education Unit 2: Approaching adult education*, London: YMCA George Williams College.

Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychology Review*, 106, 676-713.

Clark, Ruth. C., Mayer, Richard. E. (2003). *E-learning and the science of instruction: proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning*. Jossey-Bass/Pfeiffer Edition. ISBN: 0-7879-6051-0

e-learning Guild (2006). *Future Directions in e-learning Research Report 2006*, www.e-learningGuild.com.

Freire, P. (1972) *Pedagogy of the Oppressed*, Harmondsworth: Penguin

Gagné, R. M. (1985) *The Conditions of Learning* 4e, New York: Holt, Rinehart and Winston. 308 + viii pages.

Gardner, H. (1993) *Intelligence Reframed. Multiple intelligences for the 21st century*, New York: Basic Books.

Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 1, 661-669

Hartley, J. (1998) *Learning and Studying. A research perspective*, London: Routledge.

Hergenhahn, B. R. and Olson, M. H. (1997) *An Introduction to Theories of Learning* 5e, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Jarvis, P. (1987) *Adult Learning in the Social Context*, London: Routledge. 220 pages.



Kamp, M.. (2011). *Facilitation Skills and Methods of Adult Education*. Available: <http://www.kas.de/uganda/en/publications/29778/>.

Kang, Shumin. 1999. Learning Styles: Implications for ESL/EFL Instruction. FORUM, Vol 37, No 4.

Keefe, J.W. 1979. Student Learning Styles: Diagnosing and Prescribing Programs. Reston, VA: National Association of Secondary School Principals.

Knowles, M. S. and Knowles, H. F. (1959) *Introduction to Group Dynamics*, Chicago: Association Press. Revised edition 1972 published by New York: Cambridge Books.

Knowles, M. S. et al (1984) *Andragogy in Action. Applying modern principles of adult education*, San Francisco: Jossey Bass. A collection of chapters examining different aspects of Knowles' formulation.

Kolb, D. A. (1984) *Experiential Learning*, Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall. 256 pages.

Kolb, D. A. (1976) *The Learning Style Inventory: Technical Manual*, Boston, Ma.: McBer.

Kolb, A. and Kolb D. A. (2001) *Experiential Learning Theory Bibliography 1971-2001*, Boston, Ma.: McBer and Co, <http://trgmcbcr.haygroup.com/Products/learning/bibliography.htm>

Maslow, A. (1968) *Towards a Psychology of Being* 2e, New York: Van Nostrand.,

Maslow, A. (1970) *Motivation and Personality* 2e, New York: Harper and Row. for a full discussion of the model.

Merriam, S. and Caffarella (1991, 1998) *Learning in Adulthood. A comprehensive guide*, San Francisco: Jossey-Bass.

Merriam, S. and Caffarella (1991, 1998) *Learning in Adulthood. A comprehensive guide*, San Francisco: Jossey-Bass

Merriam, S. and Caffarella (1991, 1998) *Learning in Adulthood. A comprehensive guide*, San Francisco: Jossey-Bass.

Mezirow, J. (1991) *Transformative Dimensions of Learning*, San Francisco: Jossey-Bass. 247 + xix pages

Pajares (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. Retrieved month day, year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>



Piotrowski, M.. (2010). *What is an E-learning Platform?* Available: https://www.researchgate.net/publication/235632649_What_is_an_E-Learning_Platform.

Reis, H. T. (1994). Domains of experience: Investigating relationship processes from three perspectives. In R. Erber & R. Gilmour (Eds.), *Theoretical frameworks for personal relationships* (pp. 87-110). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Rogers, A. (2003) *What is the difference? a new critique of adult learning and teaching*, Leicester: NIACE.

Rogers, A. (2003) *What is the Difference? A new critique of adult learning and teaching*, Leicester: NIACE.

Rogers, C. and Freiberg, H. J. (1993) *Freedom to Learn* (3rd edn.), New York: Merrill. . See, also, H. Kirschenbaum and V. L. Henderson (eds.) (1990) *The Carl Rogers Reader*, London: Constable.

Skinner, B. F. (1973) *Beyond Freedom and Dignity*, London: Penguin.

Smith, M. K. (2003). 'Learning theory', *the encyclopedia of informal education*. [<http://infed.org/mobi/learning-theory-models-product-and-process/>].

Smith, M. K. (1999). 'The social/situational orientation to learning', *the encyclopedia of informal education*. [<http://infed.org/mobi/the-socialsituational-orientation-to-learning/>].

Smith, M. K. (2001, 2010). 'David A. Kolb on experiential learning', *the encyclopedia of informal education*. [<http://infed.org/mobi/david-a-kolb-on-experiential-learning/>].

Smith, M. K. (2002) 'Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy', *the encyclopaedia of informal education*, www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm.

Tennant, M. (1988, 1997) *Psychology and Adult Learning*, London: Routledge.

Top e-learning Authors.. (2015). *collection of e-learning articles, e-learning concepts, e-learning software, and e-learning resources*. Available: <http://e-learningindustry.com/>.

White, R. W. (1963). *Ego and reality in psychoanalytic theory*. New York: International Universities Press