

Activity Code: IO-10

Arbeitsbuch für Lernende

Prepared by Meath Partnership



SYNERGY

Inhaltsverzeichnis

Einführung in das Arbeitsbuch für Lernende	2
Das Arbeitsbuch für Lernende	2
Einführung in das SYNERGY Train-the-Trainer Programm	2
Ziele des Curriculums	3
Schlüsselemente des Trainings	4
Akkreditierung des Kurses	4
Warum das SYNERGY Train-the-Trainer Curriculum benötigt wird	4
Einheit 1: E-learning und Theorien zur Erwachsenenbildung	5
Einheit 2: Training Needs Analysis.....	5
Einheit 3: Systematisches Training und Instruktion – Gestaltung und Entwicklung	5
Einheit 4: Evaluations- und Assessment-Methoden	5
1.1 Template zum Lerntagebuch.....	6
1.2 Bloom's Lernzieltaxonomie	8
1.3 Struktur- und Inhaltsplan (mit Erklärung)	9
1.4 Template zur Erstellung einer Lerneinheit	11
1.5 SYNERGY Exchange Screen Plan Template.....	12
Anhänge	14
A: Assessment Teil 1	14
B: Form des Kompetenznachweises	14
C: Assessment Teil 2	15
D: Teilnehmer Evaluation.....	16

Einführung in das Arbeitsbuch für Lernende

Das Arbeitsbuch für Lernende ist als Lern-Portfolio für die Teilnehmer des SYNERGY Train the Trainer (TTT) Programms gestaltet. Die Teilnehmer dieses Trainingsprogramms sind erfahrene und kompetente Trainer, Fort- und Weiterbildner, welche sich gerne bzgl. neuester Methoden, Techniken und Tools im Kontext des E-Learning und 'Micro Learning' weiterbilden würden, um für kleine und mittlere europäische Unternehmen relevante und nützliche Lerneinheiten bzw. -Ressourcen erstellen zu können. Dieses Arbeitsbuch soll die Teilnehmer des TTT-Programms unterstützen sowie ihr Engagement auf der SYNERGY Exchange Plattform durch die Erstellung sog. Mini-Learning Format Resources, also kleiner Lerneinheiten, fördern.

Es stellt dabei einen zentralen Intellectual Output (IO10) des durch die Nationale Agentur Irlands, Leargas, im Rahmen des Erasmus+ Programmes geförderten Projektes 'SYNERGY – Harnessing the Learnings Assets within the SME Business Community' dar.

Empfehlung: Es wird empfohlen, dieses Arbeitsbuch in Verbindung mit dem Train-the-Trainer Curriculum (IO6) sowie dem Handbuch für Tutoren (IO9) zu nutzen, welche beide als Open Educational Resources auf der Projekt-Website <http://www.projectsynergy.eu> frei zugänglich sind und heruntergeladen werden können.

Die Vermittlung der Inhalte des Train-the-Trainer Programms findet im Rahmen informeller Diskussionen, formeller Input-Phasen durch die Tutoren, der Arbeit in Kleingruppen sowie individueller Lernaufgaben statt. Als Teil dieses Programmes, werden die Teilnehmer

- Ihren eigenen Lernstil identifizieren,
- Analysen zu den Trainingsbedarfen ihrer Zielgruppe durchführen,
- Stunden- und Strukturpläne für ihre E-Learning und 'Micro Learning'-Ressourcen entwerfen sowie
- Ein Verständnis für Best-Practice Evaluations- und Assessmenttechniken im Kontext des E-Learning und Micro Learning erwerben und lernen ebendiese anzuwenden.

Dieses Arbeitsbuch soll einen Überblick und eine Einführung in das SYNERGY TTT Curriculum bieten. Zu diesem Zweck bietet es eine Übersicht zu jeder Einheit, Informationen zur Vermittlung und Akkreditierung des Programmes, die Begründung hinter dem Training sowie eine Übersicht der spezifischen Lernergebnisse für jede der vier Einheiten. Dieses Arbeitsbuch sollte in Verbindung mit dem SYNERGY Train-the-Trainer Curriculum (IO06) genutzt werden.

Einführung in das SYNERGY Train-the-Trainer Programm

Das SYNERGY Train-the-Trainer Programme zielt darauf ab, professionelle Trainer, welche bisher eher traditionelle Ansätze verfolgen, in ihrer eigenen Professionalisierung und Entwicklung zu sog. E-Tutoren zu unterstützen. Dies schließt ein, dass sie den Lernbedarfen von Kleinst- und Kleinunternehmen mittels der Gestaltung entsprechender Lerneinheiten kompetent begegnen können.

Teilnehmer des Programmes erwerben während ihrer Ausbildung zu E-Tutoren die notwendige didaktische Expertise insb. vor dem E-Learning Hintergrund sowie ein Wissen über und die Fähigkeit mit Software und entsprechendem technischen Equipment medien-basierte Lerneinheiten zu erstellen.

Des Weiteren bietet sich den Programmteilnehmern die Möglichkeit durch das Abschließen des Moduls 6N3326: 'Training Delivery and Evaluation' eine QQI (Quality Qualifications Ireland) Level 6 Akkreditierung ihrer Leistung zu erhalten. Dies entspricht einer Qualifikation auf Level 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens.

Dieses Arbeitsbuch folgt der Struktur des SYNERGY Train-the-Trainer Curriculums und besteht aus vier Einheiten, welche sich wie folgt aufgliedern:

Einheit 1: E-Learning und Erwachsenenbildung

- Einführung in E-Learning und Micro Learning
- Kommunikationsfähigkeit
 - Der Kommunikationsprozess

¹ Zur Vereinfachung der Leserlichkeit werden wir nachfolgend nur noch den Terminus „Trainer“ verwenden, mit welchem stets Anbieter von Trainings sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Unternehmen angesprochen sind.

- o Das Vier-Seiten-Modell der Kommunikation
- Theorie der Erwachsenenbildung
 - o Anwendung der Theorie der Erwachsenenbildung im E-Learning
 - o Knowles' fünf Thesen der Erwachsenenbildung
 - o Kolbs experimenteller Lernzyklus
 - o Lernstile
 - o Das VARK-Modell

Einheit 2: Identifikation und Analyse von Lernbedarfen

- Einführung
- Lernbedarfsanalyse
- Erstellung einer E-Learning Bedarfsanalyse
- Typen von Bedarfsanalysen
- Effektive Analyse der E-Learning Kursteilnehmer

Einheit 3: Systematisches Training und Instruktionsdesigns

- Einführung
- Systematisches Training
- Instruktionsdesigns
- Dick & Carey Modell
- ADDIE Modell
- Instruktionsprinzipien
- Didaktische Methoden
 - o Lernressourcen
 - o Authentizität und Handlungsorientierung
 - o Training und Präsentation
 - o 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

- Einführung
- Systematische Evaluation
- Das Vier-Seiten-Modell der Auswertung
 - o Auswerten auf Lernebene
 - o Auswerten auf Verhaltensebene
- Assessment-Methoden

Ziele des Curriculums

- Austausch von Good Practice bzgl. der Gestaltung von Trainings und Lernmaterialien insb. für Unternehmen.
- Vertiefen des Verständnisses über sowie Entwicklung der Fähigkeiten pädagogische Prinzipien und Frameworks im E-Learning Kontext anzuwenden.
- Etablierung und Förderung einer Peer-to-Peer Lehr- und Lerngemeinschaft.
- Anregung der Teilnehmer, ihre eigenen SYNERGY Mini-Learning Format Resources zu gestalten.
- Förderung von Kreativität und Innovation im Trainingsdesign und -durchführung.

Schlüsselemente des Trainings

Das Trainingsprogramm umfasst drei Kernelemente:

- Theorie
- Praxis
- Kritische Reflexion

Bezogen auf die Theorie-Komponente, ist es das Ziel, einen kritischen Überblick über bereits etablierte und neu aufkommende Theorien bzgl. Train-the-Trainer Curricula zu vermitteln. Die praktischen Erfahrungen beziehen sich etwa auf das Erlernen neuer Präsentationstechniken sowie die Konzeptualisierung und Erstellung von Lerneinheiten. Reflexionsphasen und auf die Inhaltsreflexion zielende Komponenten sind Kernelemente des SYNERGY Train-the-Trainer Programm. Sie stellen sowohl in den Präsentationsphasen als auch während der Diskussion von Theorien ein Element dar und ergänzen die praktischen Erfahrungen. Die Reflexion wird auf individueller als auch auf Gruppenebene angeregt.

Akkreditierung des Kurses

Um die Akkreditierung für das QQI (Quality Qualifications Ireland) Level 6 zu erlangen, müssen die Teilnehmer, die das Modul „Training Delivery and Evaluation“ abschließen, folgende Bewertungsanforderung erfüllen:

- Entwicklung und Präsentation einer fünfzehn-minütigen Lerneinheit im Mini-Learning Format, welche auf der SYNERGY Exchange Plattform veröffentlicht wird. Diese Lerneinheiten werden zur Einreichung bei der QQI bewertet.
- Einreichung eines Lerntagebuchs im Umfang von ungefähr 1.000 Wörtern.
- Abgabe einer Projektarbeit, in welcher zentrale Themen zur Durchführung und Evaluation von Trainings in einem Umfang von etwa 2.000 Wörtern behandelt werden. Die Schwerpunktsetzung erfolgt durch die Teilnehmer selbst.

Warum das SYNERGY Train-the-Trainer Curriculum benötigt wird

Die Entwicklung einer Lernkultur im Sektor der Kleinst- und Kleinunternehmen bleibt eine Herausforderung, die gemeinsamer Interventionen auf politischer Ebene bedarf. Durch die schnelle Entwicklung und Veränderung von globalen Märkten, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen und Training- sowie Fort- und Weiterbildungsanbieter kontinuierlich zusammenarbeiten. Die Empirie zeigt, dass Management-Trainings die Leistung, Produktivität und Profitabilität eines Unternehmens steigern und unternehmerisches Scheitern reduziert (OECD, 2008). Jedoch wird gleichzeitig hervorgehoben, dass dieses Angebot von Kleinunternehmern nicht wahrgenommen wird.

Die Gründe sind vielfältig und beziehen sich unter anderem auf:

- (a) den zeitlichen Aufwand, der mit der Teilnahme an Kursen verbunden ist.
- (b) den finanziellen Aufwand, der meist die finanziellen Möglichkeiten von Großunternehmen widerspiegelt.
- (c) die fehlende Relevanz der verfügbaren Trainingsangebote für Kleinunternehmen.
- (d) die Einstellung von Kleinunternehmern gegenüber dem Lernen sowie der kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung, die sie nicht als Priorität für ihr Unternehmen ansehen (Forfás, 2010).

Kleinst- und Kleinunternehmer sind der Schlüssel zur Etablierung einer Lernkultur innerhalb ihres Sektors. Insb. wenn Sie bereits Erfahrungen in Management Development haben steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Sie auch die Lernkultur im Unternehmen fördern. Schlechtes Management und das fehlende Bewusstsein für den Trainingsbedarf können weltweit als Problem in diesem Sektor identifiziert werden. Die OECD hat für das Scheitern von Kleinst- und Kleinunternehmen Managementschwächen, unzureichende Trainingsangebote, Zeitmangel und die schlechte Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und den Unternehmen als Gründe herausgestellt. Jedes Jahr gehen 1,5 Millionen Arbeitsplätze in der EU durch 150.000 Unternehmensinsolvenzen verloren. Ein Großteil ist auf das Scheitern von Mikrounternehmen zurückzuführen. Das Ziel dieses Trainings ist es den Ausbildungstutoren kurze, relevante und effektive Trainingsinhalte zur Verfügung zu stellen um die Geschäftswelt zu unterstützen und in Zukunft den Erfolg der Mikrounternehmen sicherzustellen.

Was werden Sie lernen?

Im Folgenden wird ein Überblick über die spezifischen Lernziele, welche es in den vier Lerneinheiten des Train-the-Trainer Programms zu erreichen gilt, gegeben:

Einheit 1: E-learning und Theorien zur 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 von Ablauf- und Inhaltsplänen 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 können von Knowles' Andragogik
14. Verstehen und anwenden können von Kolbs erfahrungsbasierten Lernzyklus
15. Verstehen und anwenden können des VARK Modells

Einheit 2: Training Needs Analysis

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. Bedürfnis-, Zielgruppen-, Aufgaben-, Instruktions-, Ökologische- 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 Instruktion – Gestaltung und Entwicklung

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

1. Verstehen von systematischen Trainingsansätzen und den wichtigsten, zugrunde liegenden Konzepten
2. Verstehen von Instruktionsdesigns wie etwa dem Dick & Carry und ADDIE Modellen
3. Anwenden der beiden 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 Assessment-Methoden

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

1. Verstehen des Zwecks von systematischen Evaluationen.
2. Anwenden des Kirkpatrick's „Four-Level Training Evaluation Model“.
3. Definieren des diagnostischen, formativen und summativen Assessments.
4. Identifikation und Implementation der richtigen Evaluations- und Assessmenttechniken.

1.1 Template zum Lerntagebuch

Die Idee des Lerntagebuchs ist es, die Reflexionen der Trainingsteilnehmer systematisch festzuhalten. Dabei sollten täglich Ausführungen zu den behandelten Themen festgehalten werden und zu einem dieser Punkte eine kurze Reflexion verfasst werden.

Das Tagebuch sollte die folgenden Aspekte umfassen:

- Details zu den behandelten Themen sowie die durchgeführten Aktivitäten und Aufgaben;
- Gedanken der Teilnehmer über die im Kurs erlernten Inhalte.

Wenn die Trainingsteilnehmer mit der Bearbeitung des Lerntagebuchs vertraut gemacht werden, sollten diese die nachstehenden Fragen im Kopf haben. Diese Fragen dienen als eine Art Guideline beim Verfassen der täglichen Einträge. Sie sind nicht obligatorisch zu beantworten, bieten jedoch eine gute Hilfestellung bei den individuellen Reflexionsprozessen der Teilnehmer. Doch denken Sie daran, dass es nicht Ihre Aufgabe als Trainer ist, die Teilnehmer durch diesen Teil des Assessments zu führen.

Die folgenden Fragen sollten von den Teilnehmern täglich in ihrem Lerntagebuch Berücksichtigung finden:

1. Was haben Sie gelernt? Kurze Beschreibung der erarbeiteten Themen und ihrer Vermittlung.
2. Warum sind die Inhalte relevant für Sie? Wie nützlich sind die verwendeten Methoden, Werkzeuge oder Übungen?
3. Wie können Sie das Gelernte in der Zukunft nutzen? Können Sie das Gelernte im SYNERGY Projekt oder auch in anderen Kontexten nutzen?
4. Was gefiel Ihnen am besten resp. am wenigsten? War einer der Aspekte des Trainings besonders angenehm oder interessant für Sie? Bitte kommentieren Sie dies? Warum war es besonders angenehm oder unangenehm?
5. Gibt es irgendetwas, was Sie in Bezug auf das Training ändern würden? Vorschläge oder Anregungen?

Fragen zum Kompetenznachweis der Teilnehmer:

1. Wie haben Sie den Kompetenznachweis erlebt? Kommentieren Sie wie zufrieden Sie mit der Vorführung Ihrer Kompetenzen waren? Sind Sie dem 5 Schritte Model gefolgt? Konnten die Lernergebnisse vermittelt werden? Waren Sie zuversichtlich während der Demonstration?
2. Was waren Ihre Stärken und Schwächen? Was lief gut? Was lief nicht so gut? Was möchten Sie anders machen?
3. Welche Rückmeldungen haben Sie erhalten? Wie können Sie diese Rückmeldungen nutzen?
4. Umfassender Rückblick über den Kurs: Was waren insgesamt Ihre Erfahrungen im Kurs? Hat er Ihre Erwartungen erreicht?

Tag 1: Lerntagebuch

Tag 2: Lerntagebuch

Tag 3: Lerntagebuch

Tag 4: Lerntagebuch

Tag 5: Lerntagebuch

1.2 Bloom's Action Work Handout

Bloom's Taxonomie des Lernens: Beispielverben zur Formulierung					
Wissen	Verstehen	Anwenden	Analysieren	Evaluieren	Erschaffen
abrufen	beschreiben	ausführen	aufteilen	Umstrukturieren	gestalten
auflisten	erklären	benutzen	auswählen	Kritisieren	zusammenstellen
aufzählen	übersetzen	berechnen	kategorisieren	evaluieren	kreieren
benennen	zuordnen	durchführen	prüfen	einrichten	planen
beschriften	interpretieren	entwickeln	sortieren	gliedern	kombinieren
bezeichnen	klassifizieren	experimentieren	trennen	folgern	argumentieren
definieren	umformulieren	nutzen	unterscheiden	formulieren	begründen
erinnern	umschreiben	präsentieren	untersuchen	gruppieren	beurteilen
erkennen	demonstrieren	verallgemeinern	vereinfachen	kombinieren	bewerten
erzählen	einschätzen	visualisieren	vergleichen	modellieren	beweisen
finden	hinweisen	zuordnen	verhören	planen	darlegen
identifizieren	folgern	entdecken	zerlegen	organisieren	einschätzen
skizzieren	berichten	konstruieren	zuschreiben	rekonstruieren	entscheiden
wiedergeben	auswählen	manipulieren	untersuchen	strukturieren	kritisieren
wiederholen	übersetzen	vorbereiten	bewerten	umgestalten	überprüfen
zeigen	fragen	berichten	bewerten	verfassen	unterstützen
		lehren		umordnen	verteidigen
				zusammenfassen	widerlegen

Bloom's Taxonomy (überarbeitet)



1.3 Session Plan Template with explanations

Titel der SYNERGY Lerneinheit: Wählen Sie einen passenden Namen für Ihre Lerneinheit auf Basis des Mini-Learning Formats.

Zum Beispiel: „Tipps zum effektiven Nutzen von Plattformen für soziale Medien.“

Sitzungsnummer: Wenn Sie mehr als nur eine Lerneinheit erstellen und diese sich aufeinander beziehen, nummerieren Sie diese logisch. z. B. 3/5

Beschreibung: Diese Sektion sollte die folgenden 3 Punkte beinhalten.

1. **Kontext der Lerneinheit:** Wie soll die Lerneinheit umgesetzt werden? z. B. PowerPoint mit Begleitkommentar
2. **Profil der Lerngruppe:** Wie viele Lerner werden dort sein? Was ist deren Hintergrund? Was wissen sie bereits?
3. **Ziel der Lerneinheit:** Eine allgemeine Erklärung der adressierten Lernziele
Starten Sie immer mit dem Wort Um....
Z. B. Um die Kompetenz der Lerner zu erhöhen, soziale Medien effektiv zu nutzen.

Lernergebnisse: Sie beschreiben was die Lerner können sollten, verstanden haben, oder am Ende der Lerneinheit tun können.

Beginnen Sie die Lernzielbeschreibung mit der folgenden Phrase:

Bei erfolgreichem Abschluss der Lerneinheit, sind die Lerner in der Lage...

Oder, noch besser:

Bei erfolgreichem Abschluss der Lerneinheit, sind Sie in der Lage...

Denken Sie daran, dass ein Lernziel immer ein Aktionsverb beinhaltet (Aktionsverben sind verbunden mit Blooms Taxonomie des Lernens).

Ihre Lerneinheit sollte maximal zwei Lernziele enthalten

Zeit	Lernkontext	benötigtes Material	Schritte, die unternommen werden müssen	Erwartete Lernerfolge
Wie lange werden Sie für die einzelnen Sektionen benötigen? Denken Sie an das 15 Minuten Limit	Was soll vermittelt werden, müssen Information recherchiert werden, bedenken Sie, dass diese korrekt sein müssen.	Materialien brauchen Sie noch, um Ihre Einheit zu erstellen? z.B. PowerPoint Präsentation	Beschreibe jeden Schritt vom Anfang bis zum Ende	Was sollte der Lerner am Ende der Einheit Wissen, verstehen, oder in der Lage sein zu tun?

Eine Lerneinheit sollte der folgende Standardstruktur von Punkt 1 bis 5 folgen:

1. Eröffnung
2. Lernzielbeschreibung
3. Inhaltsvermittlung
4. Rückmeldung
5. Abschließender Kommentar

Notizen des Moderators / Reflektion:

1. Wurde das Lernziel erreicht?
2. Was waren die Stärken/Schwächen/Lücken/Herausforderungen?
3. Was sollte beim nächsten Mal anders gemacht werden?

1.4 Template zur Erstellung einer Lerneinheit

Planung Ihrer Lerneinheit

Name des Teilnehmers: _____

Titel der Lerneinheit: _____

1. Auf welche Bedürfnisse oder Wissenslücken zielen Sie mit ihrer Lerneinheit ab?
2. Was ist das Lernergebnis bzw. was sind die Lernergebnisse Ihrer Lerneinheit? (Bitte beziehen Sie sich auf Bloom's Taxonomie der Lernziele)
3. Wie definieren Sie Ihre Zielgruppe?
4. Welche Materialien und Ressourcen benötigen Sie, um ihre Lerneinheit zu entwerfen?
5. Welche Ideen haben Sie für die methodische Aufbereitung und Vermittlung Ihrer Lerneinheit? Bitte diskutieren Sie wie die Inhalte einer Lerneinheit vermittelt werden können, z. B. durch die Nutzung von Voice-over PowerPoint.
6. Wie möchten Sie sich selbst den Lernenden vorstellen? (Kurz und knapp den Titel, die Hauptinhalte und die angestrebten Lernergebnisse des Kurses wiedergeben)
7. Was ist Ihr Hauptlerninhalt? (In dieser Phase sollte der tatsächliche Lerninhalt, der auf ein spezifisches Problem oder Thema abzielt, übermittelt werden – Dies sollte 8 Minuten Ihrer Präsentation ausmachen, welche insgesamt nicht länger als 1100 Wörter sein sollte.)
8. Reflektion und Transfer. (Stellen Sie eine kurze Zusammenfassung der Hauptlernpunkte bereit, welche die Verbindung zwischen den Inhalten und dem Praxisfeld beschreibt. Bieten Sie außerdem Hilfsmittel an, die den Lernern dabei helfen, die Kursinhalte mit ihren individuellen Hintergründen und Problemen zu reflektieren. Dieser Abschnitt sollte 1-2 Minuten lang sein.)
9. Wie wollen Sie feststellen, dass die Lernziele erreicht wurden? Z. B. durch eine Selbsteinschätzung in Form einer Aufgabe oder einem Quiz? Diese Phase ist entscheidend für einen erfolgreichen Lernprozess.

1.5 SYNERGY Exchange Screen Plan Template

Lehrvideo "Design Plan"

Titel der Einheit:	
Präsentierender:	
Erwartete Dauer:	
Beigefügte Folien:	
Zusätzliche Dokumente/Links	
Beschreibung <ul style="list-style-type: none">• Kontext• Zielgruppe• Lernergebnisse• Themen	Entwurf der nachfolgenden Aktivitäten

Lehrfilm – Ausführungsplan

1. Eröffnungslektion (~2 Min.):

- Begrüßung & Anleitung
- Kontext & WIIFM
- Festlegung der Lernergebnisse
- Agenda

Screen	Allgemeine Beschreibung & Chronik	Audio/ Erzählung/ Script	Animation/ Folie/ Visuell
1			
2			
3			

2. Mittlere Lektion (~5-6 Min.):

- Zentrale Lerninhalte und Anwendung
- Mischung aus Erzählung und Animation
- Verbindung zum Unternehmenskontext

Screen	Allgemeine Beschreibung & Chronik	Audio/ Erzählung/ Script	Animation/ Folie/ Visuell
1			
2			
3			

3. Endlektion (~2-3 Min.):

- Zusammenfassung der zentralen Inhalte
- Verbindung zum Unternehmenskontext
- Offene Fragen, die es zu bedenken gilt
- Hinweise zu zusätzlichen Ressourcen
- Aufgaben stellen, um den Lerntransfer zu fördern z. B. Lesen ergänzender Literatur

Screen	Allgemeine Beschreibung & Chronik	Audio/ Erzählung/ Script	Animation/ Folie/ Visuell
1			
2			
3			

Anhänge

A: Assessment Teil 1

Modultitel: Trainingsdurchführung und Evaluation

Bewertungstechnik: Kompetenznachweis

Leitfaden:

Die Teilnehmer sollen die erworbenen Kompetenzen in einer 20 minütigen Präsentation, die einen Teil zu ihrer Lerneinheit beinhaltet (~10 Minuten), vor den Workshop-Teilnehmern demonstrieren. Dabei sollten sie geeignete Trainingsinhalte und -materialien nutzen und außerdem die Wirksamkeit ihrer Lerneinheit in Bezug auf die gegebenen Lernziele auswerten.

Die Trainingseinheit wird auf Video aufgezeichnet und die Teilnehmer werden gebeten weitere, unterstützende Dokumente bereitzustellen (Vgl. Template zur Struktur- und Inhaltsplanung)

Die maximal zu erreichende Punktzahl beträgt 40 und setzt sich wie folgt zusammen:

Assessment-Kriterien:

AASSESSMENT-KRITERIEN	MAX PUNKTE
Nachweis über die Planung und Vorbereitung der Lerneinheit	10
Präsentation	10
Gebrauch von passenden Hilfsmitteln mit dem entsprechenden Nachweis für den Sinn des Einsatzes	10
Gebrauch von passenden Evaluationstools, -techniken und -methoden	10
Punkte gesamt	40

Datum: _____

Tag der Einreichung: _____

Name des Teilnehmers: _____

Hiermit bestätige ich, die Arbeit selbstständig verfasst zu haben;

Unterschrift: _____

Datum: _____

B: Form des Kompetenznachweises

1. Planung und Erstellung Ihrer Lerneinheit

(5 Minuten)

Reflektieren Sie Ihre Lerneinheit anhand der folgenden Fragen:

- Was hat Ihnen am besten gefallen? Die Arbeit mit neuen Medien oder mit einer neuen Zielgruppe?
- Welche Schwachstellen hat Ihre Lerneinheit?
- Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?
- Wie wird Ihre Lerneinheit bewertet werden?
- Andere relevante Punkte?

2. Präsentation Ihrer Lerneinheit

(10 Minuten)

3. Feedback und Evaluation

(5 Minuten)

Reflektieren Sie Ihre Lerneinheit anhand der folgenden Fragen:

- Was hat Ihnen am besten gefallen? Die Arbeit mit neuen Medien oder mit einer neuen Zielgruppe?
- Welche Schwachstellen hat Ihre Lerneinheit?
- Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?
- Wie wird Ihre Lerneinheit bewertet werden?
- Andere relevante Punkte?

C: Assessment Teil 2

Modultitel: Trainingsdurchführung und Evaluation

Bewertungstechnik: Lerntagebuch

Leitfaden:

Die Teilnehmer werden gebeten, während des SYNERGY Workshops, ein Lerntagebuch zu erstellen, in welchem Sie Ihre Erfahrungen reflektieren. Mit Hilfe dieser können die Lernfortschritte kritisch analysiert werden. Es sollen Lernerfahrungen, Tätigkeiten und Fähigkeiten beschrieben werden. Von den Teilnehmern wird außerdem erwartet, dass sie das Gelernte reflektieren und der Umgang mit auftretenden Schwierigkeiten analysiert wird. Des Weiteren sollen Vorschläge für Verbesserungen gemacht werden.

Eine Vorlage und begleitende Fragen für die Lernbilanz finden sie im Handbuch.

Assessment-Kriterien:

ASSESSMENT-KRITERIEN:	MAX. PUNKTE
Klares Verständnis von Konzepten und Theorien	5
Klares Verständnis von Vermittlungsansätzen/ Methodik	5
Nachweis über Herausforderungen während des Trainings und Evaluation	5
Nachweis über Selbst-Evaluation	5
Punkte gesamt 20	

Name des Teilnehmers: _____

Hiermit bestätige ich, die Arbeit selbstständig verfasst zu haben.

Unterschrift: _____ **Datum:** : _____

D: Teilnehmer Evaluation

Sehr geehrter SYNERGY Teilnehmer, bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf Basis Ihrer Erfahrungen mit dem Training.

KURSLEITER: _____ DATUM: _____

KURSTITEL: _____

Bewertungsskala:

5 - Stimme voll zu, 1-
Stimme überhaupt nicht zu

GESAMTBEWERTUNG

Die Teilnahme am Training hat sich gelohnt.	5	4	3	2	1
Das Trainingsprogramm hat meine Erwartungen erfüllt.	5	4	3	2	1
Das Trainingsprogramm hat meine Erwartungen übertroffen.	5	4	3	2	1

TRAININGSGESTALTUNG

Die Ziele waren klar kommuniziert und wurden zu meiner Zufriedenheit erfüllt.	5	4	3	2	1
Die Themen waren gut organisiert und einfach zu verstehen.	5	4	3	2	1
Die Bearbeitungsgeschwindigkeit war angemessen für die Themen.	5	4	3	2	1
Der Schwierigkeitsgrad des Inhalts war angemessen für mich.	5	4	3	2	1
Ich fühle mich nach diesem Training sicher, eine Lerneinheit mittels der Tools auf der SYNERGY Exchange Plattform zu erstellen.	5	4	3	2	1

TRAINER

Der/ Die Trainer leisteten gute Arbeit.	5	4	3	2	1
Der/ Die Trainer hatten umfassendes Wissen über die Thematik.	5	4	3	2	1
Der/ Die Trainer betriebe/n ein effektives Zeitmanagement.	5	4	3	2	1
Der/ Die Trainer beantwortete(n) meine Fragen zu meiner Zufriedenheit.	5	4	3	2	1
Die externen Moderatoren waren sachkundig und bereicherten meinen Lernprozess mit ihrer Expertise.	5	4	3	2	1

TRAININGSDURCHFÜHRUNG

Die praktischen Workshops waren interaktiv und nützlich für die Erstellung von Lerneinheiten mit der SYNERGY Exchange Plattform.	5	4	3	2	1
Die theoriebasierten Workshops erweiterten mein Wissen von E-Learning und der Verwendung der SYNERGY Exchange Plattform.	5	4	3	2	1
Der Workshop für Instruktionsdesign im E-Learning war informativ und erweiterte mein Wissen in diesem Bereich.	5	4	3	2	1

ÜBUNGSAUFGABEN

Ich empfand die Übungen sinnvoll, um zu lernen, wie die Konzepte anzuwenden sind.	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---

Ich empfand das Lerntagebuch als eine nützliche Hilfe, um meine Lernen zu reflektieren und dokumentieren.	5	4	3	2	1
Ich empfand die Übungen zur Lernbedarfsanalyse als nützlich, um die Lernbedürfnisse anderer Unternehmen bzw. der Community zu verstehen und einen Struktur- und Inhaltsplan zu entwickeln.	5	4	3	2	1
Ich empfand die Übungen zur Strukturierung und Inhaltserstellung der Lerneinheiten als sinnvoll.	5	4	3	2	1
Ich empfand die Präsentation und die Feedback Sitzung als eine lohnende Übung.	5	4	3	2	1
TRAININGSANWENDUNG					
Ich will das Gelernte in meinem Job und/ oder anderen Lern- und Trainingssituationen anwenden.	5	4	3	2	1
Ich will das Gelernte mit anderen Trainern über die SYNERGY Exchange Plattform austauschen.	5	4	3	2	1
Ich will das im Training Gelernte mit anderen Trainern meines Netzwerks praktizieren.	5	4	3	2	1
LOGISTIK					
Die Sitzordnung war für die Unterrichtseinheiten angemessen.	5	4	3	2	1
Ich war in der Lage die Präsentation ohne Einschränkungen sehen und hören zu können.	5	4	3	2	1
Es gab ausreichende Pausen ohne damit den Verlauf der Unterrichtseinheit zu unterbrechen.	5	4	3	2	1
Es wurden ausreichend Getränke und Essen angeboten.	5	4	3	2	1

KOMMENTARE

1. Welchen Themen würden Sie mehr oder weniger Zeit widmen?

2. Was hat gut funktioniert und was würden Sie den Trainern raten zu verbessern?

3. Was war das Nützlichste an den Übungen?

4. Welche Änderungen würden Sie vorschlagen, um den Kurs zu verbessern und effektiver zu machen?

5. Welche Vorschläge würden Sie insgesamt zum Curriculum und zum Arbeitsbuch für Lernende machen?





Erasmus+

With the support of the
Erasmus+ programme
of the European Union



SYNERGY

Project Number 2014-1-IE01-KA202_000355



**meath
partnership**

engage · enable · participate · progress



CARDET

CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF RESEARCH
& DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY



innoventum



**UNIVERSITÄT
PADERBORN**



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