



# Projektergebnis 3: Train-the-Trainer- Handbuch



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

2021-1-AT01-KA220-ADU-000035339



access  
2learn

# INHALT

1	Einleitung .....	4
2	Bildung und ihre Notwendigkeit für Leben und Arbeit .....	4
2.1	Die Bedeutung von Bildung .....	4
2.2	Den Lernenden die Bedeutung von Bildung erklären .....	5
3	Blended Learning .....	6
3.1	Vorteile von Blended Learning .....	6
3.2	Hürden des Blended Learning .....	7
3.3	Tipps für die Kommunikation während der Blended Learning-Einheiten .....	8
4	Umgang mit der IT-Kompetenz der Lernenden .....	10
5	Motivation und Selbstdisziplin der Teilnehmenden .....	11
6	die Konzentration der Lernenden hochhalten .....	12
7	Klare Anleitungen im Blended Learning .....	13
8	Das Eis in neuen gruppen brechen .....	14
9	Aktivierende methoden .....	16
10	Modellische/didaktische Spiele .....	19
10.1	Team vs. Problem .....	20
10.2	Rollenspiele in simulierten Situationen .....	20
10.3	Ziele von Lernspielen .....	21
11	Hard- und Software für Blended Learning .....	23
12	Tools für interaktives Lernen .....	25
13	Technischer Support für die Teilnehmenden .....	27
14	Lernmaterialien .....	28
14.1	Erstellen von Lerninhalten .....	28



14.2	Grafisches Layout – Tipps zur Visualisierung.....	29
14.3	Teilen von Materialien mit den Teilnehmenden .....	30
15	Professionalität der Lehrperson .....	31
15.1	Persönlichkeit einer Lehrperson.....	31
15.2	Tipps, um einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen .....	32
16	Evaluierung der Teilnehmenden.....	34
16.1	Evaluierung .....	34
16.2	Selbstreflexion im Entwicklungsprozess.....	35



# 1 EINLEITUNG

Dieses Dokument soll Lehrpersonen bei der Arbeit mit erwachsenen Lernenden mit niedrigem Qualifikationsniveau unterstützen. Es besteht aus verschiedenen Tipps und Tricks bezüglich der Lehre oder dem Training mit dieser Zielgruppe.

## 2 BILDUNG UND IHRE NOTWENDIGKEIT FÜR LEBEN UND ARBEIT

Bildung ist eine Grundsäule des persönlichen und beruflichen Wachstums. Individuen werden mit grundlegenden Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet, die für die Bewältigung der Komplexität des Lebens und der Arbeit entscheidend sind. Bildung ist in der sich schnell entwickelnden Welt von heute, in der Branchen durch Technologie und Innovation umgestaltet werden, wichtiger denn je geworden.

### 2.1 Die Bedeutung von Bildung

Wir als Lehrpersonen sind uns der Tatsache bewusst, dass Bildung für unser Leben entscheidend ist. Aber es ist auch wichtig, diese Bereicherung unseren Lernenden zu vermitteln. Sie müssen verstehen, warum und wie Bildung ihr Leben beeinflussen kann.

Im Folgenden finden Sie einige Gründe, die Sie Ihren Lernenden mitteilen können:

- **Aufbau eines starken Fundaments:**  
Bildung dient als Grundlage für den Aufbau eines starken Fundaments in verschiedenen Aspekten des Lebens. Es stattet Personen mit grundlegenden Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten aus und fördert die Fähigkeit, effektiv zu verstehen und zu kommunizieren. Mit einer soliden Bildungsgrundlage gewinnen Einzelne an Selbstvertrauen, was dazu befähigt, Herausforderungen anzugehen und Chancen zu ergreifen.
- **Horizonte erweitern:**  
Bildung erweitert den Horizont, indem sie uns mit neuen Ideen, Kulturen und Perspektiven konfrontiert. Es weckt Neugierde und fördert lebenslanges Lernen und persönliches Wachstum. Durch die Teilnahme an Bildung erlangen die Teilnehmenden ein tieferes Verständnis für die Welt um sie herum und fördern Empathie, Toleranz und Aufgeschlossenheit.



- **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit:**  
Bildung spielt eine zentrale Rolle bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt suchen Arbeitgebende nach Personen, die mit den für den Erfolg erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten ausgestattet sind. Die Ausbildung stattet die Teilnehmenden mit branchenspezifischen Kompetenzen, kritischem Denken und Problemlösungsfähigkeiten aus, was sie zu begehrten Kandidaten und Kandidatinnen für verschiedene berufliche Möglichkeiten macht.
- **Stärkung der persönlichen Entwicklung:**  
Bildung befähigt uns, unser volles Potenzial auszuschöpfen. Es fördert Kreativität, kritisches Denken und Innovation und ermöglicht es den Teilnehmenden, Herausforderungen mit einer lösungsorientierten Denkweise anzugehen. Bildung fördert auch die persönliche Entwicklung und kultiviert wichtige Lebenskompetenzen wie Zeitmanagement, Anpassungsfähigkeit und effektive Kommunikation, die in allen Aspekten des Lebens von unschätzbarem Wert sind.

## 2.2 Den Lernenden die Bedeutung von Bildung erklären

Wenn Sie Ihren Lernenden die Bedeutung von Bildung erklären, können Sie die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- **Veranschaulichung von Beispielen aus der Praxis:**  
Wenn Sie Ihren Teilnehmenden die Bedeutung von Bildung erklären, ist es wichtig, nachvollziehbare und greifbare Beispiele zu geben. Erzählen Sie Geschichten von Menschen, die durch Bildung wichtige Meilensteine und persönliches Wachstum erreicht haben.
- **Berufliche Möglichkeiten aufzeigen:**  
Zeigen Sie den Zusammenhang zwischen Bildung und beruflichen Möglichkeiten auf. Diskutieren Sie die vielfältigen Karrierewege, die mit einem Bildungshintergrund zugänglich werden, und betonen Sie das Potenzial für Aufstiegsmobilität, Arbeitsplatzsicherheit und persönliche Entfaltung.
- **Betonung des lebenslangen Lernens:**  
Betonen Sie die Bedeutung des lebenslangen Lernens als kontinuierlichen Prozess. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, Bildung als eine fortlaufende Reise und nicht als ein Ziel zu betrachten. Betonen Sie, dass Bildung nicht auf formale Umgebungen beschränkt ist, sondern



auch informelle Lernmöglichkeiten wie Workshops, Online-Kurse und Selbststudium umfasst. Ermutigen Sie sie, neugierig zu sein und Wissen in Bereichen zu verfolgen, die sie persönlich interessieren.

- **Umgang mit digitaler Kompetenz:**

Im heutigen digitalen Zeitalter ist digitale Kompetenz essentiell für den Erfolg. Erklären Sie Ihren Teilnehmenden, wie Bildung die digitale Kluft überbrücken und sie mit den notwendigen digitalen Fähigkeiten ausstatten kann, um in der modernen Arbeitswelt erfolgreich zu sein. Präsentieren Sie die Vorteile des Einsatzes von Technologie, wie z. B. höhere Produktivität, verbesserte Kommunikation und verbesserter Zugang zu Informationen und Ressourcen.

### 3 BLENDED LEARNING

Blended Learning ist ein innovativer und praktischer Bildungsansatz, der synchrone und asynchrone Lehr- und Lernaktivitäten kombiniert. Da dieser Ansatz bereits sehr häufig genutzt wird (und in Zukunft noch viel häufiger zum Einsatz kommen wird), ist es wichtig, dass wir das Konzept des Blended Learning auch der Gruppe der gering qualifizierten Lernenden näher bringen.

#### 3.1 Vorteile von Blended Learning

Die Vorteile von Blended Learning sind die folgenden:

- **Flexibilität:** Blended Learning ermöglicht es den Lernenden, in ihrem eigenen Tempo und Zeitplan auf Inhalte und Ressourcen zuzugreifen und unterschiedliche Lernstile und Präferenzen zu berücksichtigen.
- **Personalisierung:** Es ermöglicht personalisierte Lernerfahrungen, da Lehrpersonen Inhalte auf individuelle Bedürfnisse zuschneiden und gezielt unterstützen können.
- **Verbessertes Engagement:** Die Kombination aus Online- und Präsenzelementen fördert das Engagement der Lernenden, da sie interaktive und multimediale Komponenten enthält.
- **Verbesserte Zusammenarbeit:** Blended Learning fördert die Zusammenarbeit zwischen den Lernenden und fördert die Kommunikation und Teamarbeit durch Online-Diskussionen und Gruppenaktivitäten.



- **Datengetriebene Erkenntnisse:** Digitale Tools im Bereich Blended Learning erleichtern die Erfassung und Analyse von Lernerdaten und helfen Lehrpersonen, Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu identifizieren und Lehrstrategien entsprechend anzupassen.

### 3.2 Hürden des Blended Learning

Gerade für die Gruppe der geringqualifizierten Lernenden bringt Blended Learning auch viele Herausforderungen mit sich:

- **Zugang zu Technologie:** Möglicherweise haben nicht alle Lernenden den gleichen Zugang zu Technologie oder zum Internet, was zu Ungleichheiten in ihren Lernerfahrungen führen kann.
- **Technische Herausforderungen:** Technische Probleme wie Verbindungsprobleme oder Softwarefehler können den Lernprozess stören und zu Frustration führen.
- **Schulungen für Lehrpersonen:** Lehrpersonen benötigen möglicherweise Schulungen und Unterstützung, um Technologie effizient in ihre Lehrmethoden zu integrieren und ansprechende Online-Inhalte zu entwerfen.
- **Zeitmanagement:** Die Anforderungen von Online- und Präsenzkomponenten in Einklang zu bringen, kann für Lernende und Lehrkräfte gleichermaßen eine Herausforderung sein.
- **Mangelnde Selbstdisziplin:** Einige Lernende haben möglicherweise Schwierigkeiten mit Selbstdisziplin und Zeitmanagement ohne ein traditionelles Klassenzimmer.

Daher ist es wichtig, **Ihren Lernenden einerseits** die Vorteile von Blended Learning **aufzuzeigen und andererseits Ihre Lernenden** bei der Bewältigung der Herausforderungen **zu unterstützen**.

Der **Erfolg von Blended Learning** hängt maßgeblich von drei wesentlichen Regeln ab:

- 1** Zuweisung einer einheitlichen Dauer für alle Module, um den Lernenden die Anpassung an das Format zu erleichtern.
- 2** Bereitstellung eines Lernleitfadens, der den Lernenden hilft, sich entsprechend ihrer Lernbandbreite einzuteilen und Binge-Learning zu vermeiden. Der Leitfaden dient auch als Motivationsinstrument, indem er klare Lernmeilensteine setzt.
- 3** Die Implementierung von Fortschrittsüberprüfungen kurz nach der ersten geleiteten Sitzung hilft dabei, die Lernenden wieder auf Kurs zu bringen und ermöglicht eine zeitnahe Beantwortung von Bedenken und Fragen.

Diese Regeln tragen nachweislich maßgeblich zum Erfolg von Blended-Learning-Programmen bei.

### 3.3 Tipps für die Kommunikation während der Blended Learning-Einheiten

Kommunikation ist der Schlüssel in jedem Bildungsumfeld. Es bestimmt Ihre Beziehung zu Ihren Lernenden und beeinflusst direkt ihr Engagement und ihre Motivation zum Lernen.

Obwohl es einige Ähnlichkeiten zwischen der Kommunikation in einer persönlichen Umgebung (F2F) oder einer Online-Umgebung gibt, werden wir die wichtigsten Unterschiede diskutieren.

**Die nonverbale Kommunikation** ist in beiden Situationen sehr wichtig. Trotzdem ist es in der F2F-Kommunikation noch wichtiger: die Kleidung, die Sie tragen, die Art und Weise, wie Sie Ihre Hände benutzen, Ihr Gesichtsausdruck, etc. – all diese Faktoren haben einen maßgeblichen Einfluss auf Ihre Kommunikation.

Es ist immer besser, **auf Augenhöhe zu kommunizieren**, die Hände nicht zu viel, aber auch nicht gar nicht zu benutzen und zu versuchen, zu lächeln, zu nicken und den Lernenden Aufmerksamkeit zu schenken. Es ist wichtig, dass sie **sich wohl und verstanden fühlen**.

Bei der Online-Kommunikation sollten folgende Aspekte beachtet werden:



Bei der Online-Kommunikation ist es nicht so einfach, die Hände richtig einzusetzen, da sie in der Regel nicht vor der Kamera erscheinen. Es ist wichtig, zu nicken, wenn die andere Person spricht, und NICHT vom Bildschirm wegzuschauen. **Die Lernenden müssen das Gefühl haben, dass Sie aufmerksam sind.** Wenn Sie den Blick vom Bildschirm abwenden, entweder auf Ihr Telefon oder zu einer anderen Person, die mit Ihnen im Raum ist, fühlt sich die Person, die gerade spricht, allein gelassen.



Wenn Sie online mit Ihren Lernenden sprechen, ist es besser, **direkt in die KAMERA zu sprechen** und nicht in den Bildschirm. Dies wird eine kleine zusätzliche Verbindung zu Ihren Lernenden herstellen, da sie das Gefühl haben, dass Sie sie direkt ansehen.

In der Online-Kommunikation ist es wichtig, **dass die Kamera eingeschaltet ist und sich das Gesicht in der Mitte des Bildes befindet**. Einige Lernende werden Ihren Online-Unterricht mit ausgeschalteten Kameras besuchen. Dafür könnte es einen guten Grund geben. Daher ist es ratsam, sie zu ermutigen, ihre Kamera einzuschalten, ohne sie dazu zu verpflichten. Vielleicht können Sie sie nach dem Unterricht persönlich anrufen und sie nach dem Grund fragen, warum sie ihre Kamera nicht verwendet haben, damit Sie gemeinsam versuchen können, eine geeignete Lösung zu finden.

In der Online-Kommunikation ist es auch wichtig, **sich gut zu artikulieren** und sicherzustellen, dass alle Lernenden Sie verstanden haben. Auch Ihr Ton und Ihre Tonhöhe spielen eine wichtige Rolle. Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass einige Ihrer Online-Lernenden Schwierigkeiten haben könnten, Sie zu verstehen oder zu hören.

Da wir es mit geringqualifizierten Erwachsenen zu tun haben, ist es wichtig, **eine klare und respektvolle Kommunikation zu betreiben**. Wir sollten uns bewusst sein, keinen Sarkasmus oder Humor zu verwenden, wenn wir nicht zu 100 % sicher sind, dass die Lernenden es richtig verstehen. Es ist besser, neutral zu sein, als zu versuchen, lustig zu sein.

Zu Beginn eines jeden Kurses und insbesondere bei Lernenden, die schon lange nicht mehr im Unterricht tätig sind, ist es ratsam, **bestimmte Kommunikationsregeln festzulegen**, beispielsweise wann man spricht, wie man Fragen stellt, respektvolle Sprache, etc. Gerade in der Online-Kommunikation ist es wichtig, sich auf Kommunikationskanäle zu einigen. Nutzen wir WhatsApp, E-Mail oder vielleicht sogar Slack? Unterbrechen wir die Lehrperson, heben wir virtuell die Hand oder stellen wir unsere Fragen in den Chat? Wenn sich alle Parteien zu Beginn des Kurses auf diese Dinge geeinigt haben, wird die Kommunikation reibungsloser und effektiver sein.



## 4 UMGANG MIT DER IT-KOMPETENZ DER LERNENDEN

Die Europäische Kommission definiert digitale Kompetenz wie folgt:

*"Digitale Kompetenz umfasst den sicheren, kritischen und verantwortungsvollen Umgang mit und die Auseinandersetzung mit digitalen Technologien für Bildung, Ausbildung, Arbeit und Teilhabe an der Gesellschaft. Dazu gehören Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Erstellung digitaler Inhalte (einschließlich Programmierung), Sicherheit und Problemlösung."*

Blended Learning umfasst fast immer Elemente des Online- und/oder digitalen Lernens. Daher ist es wichtig, dass die Lernenden über ein Mindestmaß an IT-Kenntnissen verfügen. Andernfalls kann die Art und Weise, wie der Kurs abgehalten wird (online/digital), für sie schwieriger sein als die eigentlichen Kursinhalte.

Beim Unterrichten von geringqualifizierten erwachsenen Lernenden **können wir NICHT von einem hohen Maß an IT-Kenntnissen ausgehen**. Meist ist eher das Gegenteil der Fall. Sie sind meist damit vertraut Spiele zu spielen, WhatsApp zu benutzen, Instagram oder YouTube auf ihren Smartphones anzusehen, aber das bedeutet nicht, dass sie wissen, wie man mit Lernmanagementsystemen arbeitet, Lernanwendungen teilt oder sich mit einem Teams- oder Zoom-Kurs verbindet und daran teilnimmt.

Wenn eine Person nur über wenige angemessene digitale Fähigkeiten verfügt, ist sie vom digitalen Lernen ausgeschlossen. Diese Ausgrenzung kann zu niedrigeren Bildungschancen und einer geringeren Beschäftigungsfähigkeit führen.

Während des gesamten Kurses, aber vor allem zu Beginn, ist es wichtig, die Lernenden so gut wie möglich zu unterstützen.

Einige Tipps sind:

- Laden Sie die Teilnehmenden ein, einige Online-Lektionen aus dem Access2Learn-Kurs zu absolvieren. Gehen Sie das erste Modul gemeinsam mit ihnen durch und ermutigen Sie sie, andere Teile in ihrem eigenen Tempo zu erledigen.



- Erklären Sie alle IT-Begriffe, die den Lernenden während ihres Kurses begegnen können. Erklären Sie es in Laiensprache und stellen Sie sicher, dass sie es verstehen. Erläutern Sie auch die Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Begriffen. Dinge wie Blended Learning, Lernmanagementsystem, Fernunterricht, Flipped Classroom oder Online-Unterricht mögen für Sie einfach klingen, aber für Ihre geringqualifizierten erwachsenen Lernenden verwirrend sein.
- Stellen Sie sicher, dass Sie immer die gleiche Terminologie verwenden und erstellen Sie folgend eine Glossarliste für Ihre Lernenden.
- Haben Sie Geduld mit Ihren Lernenden. Einige brauchen mehr Zeit, um sich an die neue Lernumgebung zu gewöhnen, und benötigen möglicherweise persönliche Hilfe.
- Bauen Sie eine gute Beziehung zu Ihren Lernenden auf und üben Sie aktives Zuhören. Es ist wichtig, in diesem Fall proaktiv zu sein und mögliche Schwierigkeiten zu analysieren, mit denen Ihre Lernenden konfrontiert sein könnten. Denken Sie daran, dass sich einige vielleicht schämen, zuzugeben, dass sie bestimmte "einfache" IT-Dinge nicht anwenden können oder verstehen.
- Machen Sie sich NIEMALS über Lernende lustig, die etwas nicht verstehen oder ein IT-Problem haben. Auch hier gilt: Seien Sie geduldig und erklären Sie es noch einmal. Manchmal kann es notwendig sein, eine Einzelsitzung mit Ihren Lernenden zu führen, um ihnen zu helfen, ein Problem zu lösen, anstatt es vor der ganzen Klasse zu tun.

Wenn Sie erwachsenen Lernenden bezüglich IT-Kenntnissen unterstützen, geht es nicht so sehr darum, WAS Sie ihnen beibringen oder womit Sie ihnen helfen sollen; **es geht vor allem um das WIE.**

## 5 MOTIVATION UND SELBSTDISZIPLIN DER TEILNEHMENDEN

Die Unterstützung der Motivation und Selbstdisziplin der Lernenden während des Online-Unterrichts kann eine Herausforderung darstellen. Darum sind hier einige Tipps, wie Sie die Motivation aufrechterhalten können:

- **Legen Sie klare Erwartungen fest:** Legen Sie klare Richtlinien und Erwartungen für das Verhalten der Lernenden während des Online-Unterrichts fest. Kommunizieren Sie diese Erwartungen zu Beginn des Kurses klar und erinnern Sie die Lernenden regelmäßig daran.



Teilen Sie den Lernenden mit, wann die Kameras ein- und ausgeschaltet sein sollen. Erinnern Sie die Gruppe daran, keine Aufgaben im Haushalt zu erledigen, wenn sie zu Hause lernen.

- **Fördern Sie eine positive und integrative Online-Lernumgebung:** Schaffen Sie eine positive und integrative Atmosphäre, in der sich die Lernenden wohl fühlen und motiviert sind, sich zu beteiligen. Fördern Sie die Zusammenarbeit, das aktive Engagement und die respektvolle Kommunikation zwischen den Teilnehmenden. Bieten Sie der Gruppe die Möglichkeit, ihre Ideen und Gedanken in Online-Diskussionen oder durch gemeinsame Projekte auszutauschen.
- **Geben Sie regelmäßig Feedback:** Erkennen Sie Bemühungen und Leistungen an und würdigen Sie sie. Fördern Sie Peer-Feedback und Peer-to-Peer-Interaktion, um ein Gefühl der Gemeinschaft und Unterstützung zu schaffen.

## 6 DIE KONZENTRATION DER LERNENDEN HOCHHALTEN

Für geringqualifizierte Erwachsene ist es in der Regel schwierig, sich während des Unterrichts zu konzentrieren, auch beim Präsenzunterricht vor Ort. Aber im Online-Unterricht ist es für sie noch schwieriger. Sie können beim Lernen oder bei der Teilnahme an Videokonferenzen zu Hause durch verschiedene Dinge abgelenkt werden (z. B. durch ihr Telefon, ihre Familie usw.). Möglicherweise haben sie auch technische Probleme, und das Lernen mit digitalen Geräten ist viel anstrengender als in einem Klassenzimmer. Daher ist es wichtig, dass wir als Lehrende die Lernenden dabei unterstützen, ihre Motivation hoch zu halten.

Hier finden Sie einige Tipps für Ihren Unterricht:

- **Verwenden Sie vielseitige und abwechslungsreiche Lehrmethoden:** Integrieren Sie verschiedene Lehrmethoden, um die Lernenden zu motivieren. Nutzen Sie Multimedia-Ressourcen, kurze Videos, interaktive Aktivitäten und Beispiele aus dem wirklichen Leben, um den Unterricht interessanter und nachvollziehbarer zu gestalten. Erwägen Sie, Spiele, Quiz, Umfragen, Padlet- und Breakout-Räume einzubauen, um eine aktive Teilnahme zu fördern.
- **Setzen Sie sich Ziele und überwachen Sie den Fortschritt:** Helfen Sie den Lernenden, sich erreichbare Ziele zu setzen, und geben Sie ihnen Tools an die Hand, mit denen sie ihren Fortschritt überwachen können. Unterteilen Sie größere Aufgaben in kleinere, überschaubare Schritte und geben Sie Anleitungen, wie Sie diese erledigen können. Feiern Sie Meilensteine und Erfolge auf dem Weg, um die Motivation aufrechtzuerhalten.



- **Bieten Sie den Lernenden die Möglichkeit, Wahlmöglichkeiten und Autonomie zu haben:** Geben Sie den Lernenden die Möglichkeit, Aufgaben als Videos oder Texte zurückzugeben.

## 7 KLARE ANLEITUNGEN IM BLENDED LEARNING

In Blended Learning-Kursen lernen die Lernenden manchmal selbstständig und/oder zu Hause, sodass nicht immer eine Lehrperson für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung steht. Daher ist es entscheidend, dass wir für diese Aufgaben Anleitungen erstellen, die sehr detailliert und leicht verständlich sind. Die Lernenden müssen in der Lage sein, mit diesen Anweisungen leicht zu arbeiten.

Hier finden Sie einige Tipps für die Zubereitung von Anleitungen:

- **Personalisieren Sie die Anweisungen:** Erkennen Sie, dass alle Lernenden einzigartig sind und möglicherweise unterschiedliche Ansätze benötigen, um eine Aufgabe zu verstehen und motiviert und diszipliniert zu bleiben. Lernen Sie Ihre Gruppe individuell kennen und berücksichtigen Sie ihre Interessen, Stärken und Lernstile.
- **Verwenden Sie mündliche und schriftliche Anweisungen:** Geben Sie Anweisungen schriftlich, aber auch mündlich. Dies kann in Präsenzeinheiten und/oder per Video erfolgen.
- **Testen Sie die Anweisungen:** Zeigen Sie Ihre Anweisungen mindestens einer Person, bevor Sie die Gruppe selbstständig arbeiten lassen. Fragen Sie, ob alles klar ist oder ob Anpassungen vorgenommen werden müssen.
- **Testen Sie, ob Ihr Kollege bzw. Ihre Kollegin Ihre Anweisungen versteht:** Bitten Sie diese Person, die Anweisung durchzugehen und fragen Sie, ob alles klar ist oder ob die Person etwas ändern würde.
- **Überlegen Sie, ob eine kurze Anleitung besser ist als eine lange:** Ihre Anleitung sollte ausführlich und leicht verständlich sein, aber gleichzeitig nicht zu lang. Wenn eine Lektion zu lang ist, können die Lernenden überfordert sein und die Motivation verlieren.
- **Wenn es mehrere Schritte in der Anleitung gibt, nummerieren Sie diese:** Durch die Nummerierung der Schritte ist es für geringqualifizierte Personen einfacher, den Schritten zu folgen und keine Aufgaben zu vergessen.

## 8 DAS EIS IN NEUEN GRUPPEN BRECHEN

Bei der Bildung einer neuen Gruppe oder eines neuen Teams von Menschen wird die Gruppe zu Beginn der Zusammenarbeit von Unsicherheit und Unbehagen dominiert. Wenn man sich nicht gut kennt, ist die Atmosphäre innerhalb der Gruppe unsicher und nervös. **"Eisbrecher"-Spiele** sind vereinfachte Übungen, die Gruppen helfen sollen, diese Ängste und Gefühle der Unsicherheit zu überwinden. Sie helfen den Gruppenmitgliedern auch dabei, sich in neuen Situationen zurechtzufinden, die innerhalb der Gruppe auftreten können, und beim Kennenlernen ihrer Kolleg:innen.

"Eisbrecher" unterstützen die Gruppe dabei, ein funktionierendes und kooperierendes Team zu bilden. Tipps dazu lassen sich im Internet oder in Büchern finden. Auch in den Workshop-Konzepten dieses Projektes finden sich viele Aktivitäten wieder.

Im Folgenden finden Sie ein Beispiel für ein Eisbrecher-Spiel in einer Präsenzstunde:

### Punkte in Bewegung

**Beschreibung:** Musik trägt dazu bei, eine angenehme Umgebung für das Spielen zu schaffen, und sie hilft den Teilnehmenden, sich spontaner auszudrücken. Musik kann dieses Spiel einfacher und interessanter gestalten.

**Anzahl der Personen:** mind. 10 Spieler:innen.

**Spieldauer:** 10-20 Minuten.

**Einführung in das Spiel:** Die Spieler:innen bewegen sich frei im Raum, während im Hintergrund Musik läuft. Die moderierende Person stoppt die Musik und fordert die Teilnehmenden auf, innerhalb der nächsten 20 Sekunden eine bestimmte Aktion auszuführen. Jede:r muss die Aufgabe sofort erledigen. Wenn die Musik wieder anfängt, tanzen die Teilnehmenden wieder, bis die nächste Aufgabe gestellt wird. Diese Aufgaben können an ein bestimmtes Thema, eine bestimmte Aktivität oder ein bestimmtes Können der Spieler:innen angepasst werden. Diese Übung kann auch verwendet werden, um die Lernenden nach bestimmten Fähigkeiten in Gruppen einzuteilen.

#### **Beispiele für Aufgaben:**

- Schütteln Sie so vielen Menschen wie möglich die Hand.
- Berühren Sie die vier Wände des Raumes.
- Schließen Sie sich einer Gruppe von Menschen an, die die gleiche Haar- oder Augenfarbe haben wie Sie.
- Bilden Sie Gruppen mit dem gleichen Geburtsmonat.
- Bilden Sie Vierergruppen und teilen Sie Ihre Erwartungen.

**Tipp:** Denken Sie an die Sicherheit der Teilnehmenden. Bei der Planung der Aufgaben sind etwaige Mobilitätsprobleme oder andere Einschränkungen der Teilnehmenden zu berücksichtigen.

Online-Meetings, virtuelle Konferenzen und digitale Workshops sind nicht mehr wegzudenken. Im Vergleich zu Offline-Veranstaltungen ist es für die Teilnehmer oft schwieriger, sich in einer virtuellen Umgebung aufzuwärmen und Diskussionen zu führen.

Gerade bei digitalen Meetings über Zoom, Teams, Skype etc. besteht die Gefahr, dass Teilnehmende gedanklich abschalten. Ein **guter Online-Workshop legt jedoch Wert auf Interaktion und Austausch**. Deshalb ist es wichtig, klar und in kurzen Sätzen zu sprechen und den Inhalt so weit wie möglich zu variieren. Nichts tötet die Aufmerksamkeit der Zielgruppe mehr als eine monotone Stimme, die die Folien einer Präsentation vorliest. **Praktische Beispiele und Aktivitäten tragen dazu bei, die Atmosphäre zu entspannen**. Planen Sie daher Eisbrecher-Aktivitäten in Ihren Online-Sessions ein, an denen sich alle Teilnehmenden anschaulich beteiligen und ihre Perspektiven einbringen können. Sie werden feststellen, dass Begeisterung ansteckend ist, ebenso wie Humor und Spaß.

## 9 AKTIVIERENDE METHODEN

Aktivierende Lehrmethoden werden von der Lehrkraft in der Bildung angewendet, wenn die Lernenden aktiv und bewusst Daten sortieren, in Wissensstrukturen einordnen, Informationen analysieren, vergleichen und bewerten, Selbstständigkeit und Kreativität erlernen und ihre Persönlichkeit entwickeln.

Heutzutage erleben aktivierende Methoden eine Renaissance, nicht nur aus pädagogischen und psychologischen, sondern vor allem aus sozialen Gründen. Die moderne Gesellschaft wird oft als Wissensgesellschaft bezeichnet, als wissensbasierte Informationsgesellschaft, deren Besonderheit das enorme Wachstum der Information ist, in der Information und Wissen die wichtigsten Triebkräfte ihrer Entwicklung sind. Diese "Informationsexplosion" setzt die Bildung unter Druck, den Wissenszuwachs mit den bisher vorherrschenden Methoden zu bewältigen, d.h. auswendig zu lernen. Diese Informationsflut kann jedoch von den Lernenden nicht mehr auf diese Weise aufgenommen werden, weil sie zu einem Ballast wird, der keinen Nutzen hat, sondern die Gruppe nur überfordert und frustriert. Es ist **notwendig, neue Wege zu finden, die Lernenden zur Aktivität zu führen**, ihnen zu helfen, die Informationen zu sortieren und zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist von der Notwendigkeit einer neuen Lehr- und Lernkultur die Rede. In der Neuausrichtung der Bildung kommen aktivierende Methoden zum Einsatz, die sich bereits in der Vergangenheit bewährt haben.



Die Aktivität der Lernenden ist an sich nicht das Ziel, denn sie kann nur eine äußere oder scheinbare Tätigkeit sein, die nicht zur Erreichung eines höheren Grades der persönlichen Entwicklung beiträgt. Die Aktivierung der Lernenden im Bildungsprozess bedeutet, **sich auf die Entwicklung der Persönlichkeit, auf die Entwicklung von Kompetenzen und auf das Erreichen immer höherer Horizonte zu konzentrieren**. Aktivität ist nicht das Endergebnis, sondern ein Mittel für kontinuierliches Wachstum und ein notwendiger Prozess der Persönlichkeitsverbesserung. Die Tätigkeit wird in selbständige Arbeit umgewandelt, wenn die Lernenden, zwar unter der Aufsicht der Lehrperson, aber allmählich mehr ohne fremde Hilfe, **die Unterrichtssituationen mit dem Ziel einer verhältnismäßig völligen Freiheit von direkter Führung und Beeinflussung bewältigt**. Die Aktivität wird so zu einer notwendigen Bedingung der persönlichen Entwicklung, der die Grundlage und den Ausgangspunkt aller Lebensmanifestationen bildet.

Es gibt viele aktivierende Methoden, Verfahren und Varianten, insbesondere in der betrieblichen Ausbildung und Erwachsenenbildung:

- **Diskussionsmethoden**

Der gemeinsame Nenner aller Formen und Variationen von Diskussionsmethoden ist die gemeinsame Kommunikation, bei der sich die Teilnehmenden über ein Thema austauschen, argumentieren und so gemeinsam zu einer Lösung des diskutierten Problems gelangen.

- **Heuristische Methoden** (heureka, aus dem Griechischen: Ich habe gefunden, ich habe entdeckt)

Diese Methoden beziehen auf die Grundkompetenzen von Personen, sich zu orientieren, sowie die Fähigkeit eigene Bedürfnisse durch Versuch und Irrtum zu lösen. Der Prozess ist geprägt durch die Suche nach einer Strategie zur Lösung von Problemen auf der Grundlage verfügbarer Informationen mit logischen Verfahren. In der Praxis wird die Heuristik häufig als Problemlösungsmethode (Learning by Discovery) eingesetzt, die im Schwierigkeitsgrad variieren kann und daher für jede Altersgruppe anwendbar ist.

- **Situative Methoden**

Diese Methoden konzentrieren sich auf die Lösung realer Probleme, z. B. zur Analyse, Konfliktlösung usw. Sie wurden ursprünglich im juristischen und wirtschaftlichen Bereich eingesetzt, haben aber nach und nach Einzug in die Sekundar- und Grundschulen gehalten, mussten aber an die Fähigkeiten und Interessen der Schüler:innen angepasst werden. Das Wesen situativer Methoden besteht darin, einen Problemfall ohne eindeutiges Ergebnis zu lösen.

- **Staging-Methoden**

Die Inszenierungsmethoden basieren auf alten Traditionen der Aufführung verschiedener Ereignisse, Legenden und Mythen in Modellsituationen (antikes Drama). In der Pädagogik werden verschiedene Situationen und Rollen mit Bildungs- und Erziehungsabsichten dargestellt (z.B. J. A. Comenius' Schola ludus). Unterschieden wird zwischen strukturierten (mit Drehbuch) und unstrukturierten (ohne detailliertes Drehbuch) Produktionen, facettenreichen Rollenspielen etc.

- **Didaktische Theaterstücke**

Spielen ist eine bestimmte Art von Aktivität, die Menschen und manchen Tieren in einem frühen Entwicklungsstadium teilen, aber den Menschen in verschiedenen Formen sein ganzes Leben lang begleitet. Es umfasst sowohl den rational-kognitiven und motorischen Bereich als auch den emotionalen und imaginativen Bereich; Spiel hat immer einen gewissen Wert und verfolgt kein bestimmtes Ziel.

- **Arbeiten mit Text**

Textarbeit hat eine lange Tradition und zahlreiche bewährte Techniken, aber sie muss auch heute noch gefördert und verbessert werden. Es ist nach wie vor notwendig, den Lernenden zu vermitteln, verständnisvoll zu lesen und sich durch die Masse der Informationen zu navigieren. Lesen und Schreiben muss mit kritischem Denken verbunden sein, was komplexere Herangehensweisen an die Arbeit mit Texten, die Entwicklung von Denkprozessen, aber auch den logischen Ausdruck der eigenen Ideen (mündlich, schriftlich und grafisch) beinhaltet.

- **Mentales Mapping**

Eine visuelle Art des Lernens wurde schon immer gefördert, aber heute wird sie mit vermehrtem Nachdruck angewendet. Beim Mental Mapping geht es darum, beide Hemisphären in das Lernen einzubeziehen, Ideen grafisch anzuordnen und die Wechselbeziehungen zwischen Konzepten in den Vordergrund zu rücken. Mental Mapping erleichtert die logische Aufnahme von Wissen, bietet einen Gesamtüberblick über das Thema, lehrt systematisches Denken und schafft ein visuelles Beziehungsgeflecht.

- **Gruppenarbeiten**

Bei diesen aktivierenden Methoden handelt es sich um Lehr-/Lernformen, in denen mehrere Personen zusammenarbeiten. Diese Gruppenarbeiten beinhalten Themen, die in anderen Kontexten diskutiert werden, z.B. Brainstorming, Brainwriting, etc. In der Lehre ist die Paararbeit, die oft in Kleingruppenarbeit übergeht, eine gute Praxis. Auch Seminare, Ausstellungen, Poster etc. haben ein aktivierendes Potenzial.

## 10 MODELLISCHE/DIDAKTISCHE SPIELE

Spielsituationen sind für die Pädagogik von großer Bedeutung. Sie werden derzeit in der Schulbildung und im lebenslangen Lernen eingesetzt. Spiel in der Lehre hat unterschiedliche Missionen und unterschiedliche Konzeptionen. Es ist eine Form der Aktivität, die sich von der Arbeit und dem Lernen unterscheidet.

Eine besondere Kategorie sind didaktische Spiele, die Motivation der Teilnehmenden zu Bildungszwecken ankurbeln sollen. Während Spiele in der Regel zu Tätigkeiten führen, die produktiv sein müssen, fördern didaktische Spiele Denkprozesse, da sie **auf Problemlösungssituationen basieren**. Dabei kann die Wiederholung bestimmter Spiele oder Spielphasen direkt zum Lernen genutzt werden. Ein didaktisches Spiel kann definiert werden als eine **Selbstverwirklichung, die bestimmten Regeln unterliegt und pädagogische Ziele verfolgt**. Bei jeder Aktivität handelt es sich um einen Wettbewerb, wenn das Ergebnis der Aktivität in Bezug auf die Reihenfolge der Teilnehmenden beurteilt wird. Am effektivsten sind im pädagogischen Setting kompetitive Spiele, die die Dynamik von Aktivitäten erhöhen, indem sie die natürlich konzipierte und notwendige Arbeitsteilung innerhalb von Gruppen mit einem starken Interesse am Endergebnis (Bewertung) verbinden. Spiele und Wettbewerbe basieren auf mehrfacher, sehr zielgerichteter (sachlicher) und unter den gegebenen Bedingungen völlig natürlicher (spontaner) Kommunikation.

Didaktisches Spiel ist spontane Aktivität von Kindern und Erwachsenen mit didaktischen Zielen. Es kann im Klassenzimmer/Seminarraum, in der Turnhalle, auf dem Spielplatz, im Dorf oder in der Natur stattfinden. Es hat seine eigenen Regeln und erfordert ein kontinuierliches Management und eine abschließende Bewertung. Es richtet sich an Einzelpersonen und Gruppen und beinhaltet die Rollen einer pädagogischen bis zu einer beobachtenden Instanz. Es hat den Vorteil, dass es anregend ist, da es Interesse weckt, die Beteiligung der Teilnehmenden an den durchgeführten Aktivitäten erhöht, ihre Kreativität, Spontaneität, Zusammenarbeit und Wettbewerbsfähigkeit fördert, sie dazu bringt,

verschiedene Kenntnisse und Fähigkeiten zu nutzen und Lebenserfahrung einzubeziehen. Einige didaktische Spiele sind nah an realen Modellsituationen.

Erwachsene haben eine andere Motivation zum Spielen als Kinder. Sie spielen gerne, aber **sie müssen wissen, warum sie es tun und was das pädagogische Ziel ist**. Spielen kann nicht nur unproduktiver Spaß sein. Dies rückt die Analyse in den Vordergrund, die nach dem Ende des Spiels stattfindet.

## 10.1 Team vs. Problem

Viele Erwachsene werden durch eine Herausforderung zum Spielen motiviert. Daher sind "Team-gegen-Problem"-Spiele für Erwachsene geeignet, da sie die Fähigkeiten und Erfahrungen eines ganzen Teams von Menschen erfordern, die zusammenarbeiten, um eine Lösung zu finden. Bei diesen Herausforderungen ist das Endziel bekannt, während die Suche nach einem Weg, dieses Ziel zu erreichen, in den Händen der Gruppenmitglieder liegt, die es selbst erreichen müssen. Ein solches Spiel führt zum Erwerb von Erfahrungen, die die Teilnehmenden in ihrer Praxis nutzen können. Während des Spiels kann die Gruppe experimentieren; Sie müssen sich keine Sorgen machen, einen Fehler zu machen, denn dieser wird sich nicht in ihrem Berufsleben widerspiegeln, da sie Spielfehler bleiben.

## 10.2 Rollenspiele in simulierten Situationen

Spiele sind in der Regel Teil einer Reihe von Aktivierungsmethoden in der Erwachsenenbildung. Das Spiel taucht aber auch in Simulations-, Inszenierungs- und Rollenspielmethoden auf. Modellsituationen helfen den Teilnehmer:innen, einen Prozess zu erlernen oder eine praktische Fertigkeit zu üben. Spiele zum Umgang mit Modellsituationen sind meist zu fiktiv und finden oftmals in einem übernatürlichen Setting statt, was den Teilnehmenden nötige Perspektiven vermitteln soll.

Zum Beispiel werden Spiele eingesetzt, in denen Spieler:innen gegensätzliche Interessen haben und versuchen, ihre Positionen zu verteidigen. Durch das Spiel können die **Teilnehmer:innen lernen, wie sie Streitigkeiten am Arbeitsplatz**, aber auch in anderen Bereichen ihres Lebens diplomatisch lösen können. Durch die Beobachtung der Teilnehmer:innen während des Spiels lässt sich erkennen, wer in der Gruppe unterwürfig oder dominant ist, wer eher führt und wer lieber geführt wird. Im Rahmen der Auswertung des Spiels können verschiedenen sozialen Rollen der Gruppe analysiert werden, welche Strategien gut funktioniert haben und welche nicht, was die Teilnehmer:innen während des Spiels realisiert haben und wie sie dies in ihrem realen Leben anwenden.

## 10.3 Ziele von Lernspielen

Ein Spiel zielt darauf ab, den Kontakt zwischen Menschen in einer Gruppe herzustellen, die Kommunikation zu verbessern, die Kreativität zu fördern, die Selbsterkenntnis zu fördern, die Zusammenarbeit zu trainieren oder das besprochene Thema zu vertiefen. Das Schlüsselement von Lernspielen ist die **ERFAHRUNG**. Die Forschung zeigt, dass Wissen, das wir mit Emotionen verbunden haben, länger in unserem Gedächtnis bleibt. Es kann zum Beispiel die Freude sein, selbstständig etwas herauszufinden. Dieses Wissen ist von höherem Wert als eine Lektion, die in einer vorgefertigten Form präsentiert wird.

Einige Spiele eignen sich für den Einstieg in den Kurs zur Eingewöhnung, andere eignen sich für das Ende des Kurses für Feedback. Einige Spiele fördern die Konzentration, andere dienen der Entspannung. Bei der Auswahl eines Spiels sollten wir immer das Ziel im Auge behalten, das wir verfolgen.

Die Ziele der Modellspiele:

- **Eisbrecher**  
Sie brechen zu Beginn eines Kurses/Workshops das Eis. Es sind Spiele, die den Teilnehmer:innen helfen sollen, sich besser auszudrücken und im Kurssetting anzukommen.
- **Gegenseitiges Kennenlernen**  
Während der Spiele erfahren die Teilnehmer:innen mehr übereinander, von Namen bis hin zu persönlichen Informationen. Dies ist eine großartige Möglichkeit, den Workshop zu beginnen!
- **Vertrauen aufbauen**  
Spiele und Aktivitäten können der Gruppe helfen, besser als Team zusammenzuarbeiten. Wenn Kollegen bzw. Kolleginnen in der Gruppe zu Freunden bzw. Freundinnen werden, entsteht eine neue Form des Vertrauens. Die Gruppenmitglieder lernen während der Spiele, sich gegenseitig zu vertrauen.
- **Konfliktbeilegung**  
Spiele sind ein wertvolles Werkzeug, um Konflikte in einer Gruppe zu lösen.

- **Verborgene Probleme aufdecken**  
Wenn eine Gruppe zusammengebracht wird, können Probleme aufgedeckt werden, die zuvor niemand bewusst wahrgenommen hat.
- **Ausgleichen**  
Spiele helfen, dabei Situationen entspannt auszugleichen. Das Ausbalancieren kann hilfreich sein, wenn eine Gruppe vor einer Herausforderung oder einer Aktivität steht, die Kreativität erfordert.
- **Die Grenzen verschieben**  
Bei Spielen können die Teilnehmenden ihre eigenen Grenzen in der Gruppe in einer sicheren Umgebung testen.
- **Pädagogische Fähigkeiten**  
Spiele können die Diskussions- und Fragefähigkeit sowie Führungsqualitäten verbessern.
- **Entspannung**  
Spiele helfen, das Energieniveau der Gruppe zu verändern und sich nach harter Arbeit zu entspannen. Spiele können auch verwendet werden, um eine schläfrige Gruppe zu energetisieren.
- **Problemlösung**  
Spiele können als Werkzeuge zur Problemlösung eingesetzt werden.
- **Freisetzen von Emotionen**  
Spiele können Emotionen wie Wut und Frustration relativ sicher freisetzen.

Spiele und Übungen können reale Erfahrungen simulieren und uns helfen, über die Anwendung von Wissen nachzudenken. Sie können auch ein gewisses Maß an Komplexität einbringen und so einen Prozess von Aktion-Reflexion-Aktion während des gesamten Verfahrens anregen. In ein methodisch adäquates Spiel oder Übung wird jede:r einbezogen, um die Gruppe zu unterstützen. Ziel ist es, die Beteiligung zu maximieren und so vielen Menschen wie möglich die Möglichkeit zu geben, sich auf einzigartige Weise auszudrücken. Im Prozess wird die individuelle Beteiligung und Ausdruck unterstützt und können durch Aktionen Synergien in die Gruppe bringen. Sie bilden eine gemeinsame Basis für eine gut funktionierende Gruppe und schaffen günstige Bedingungen für die Entwicklung von partizipativem Verhalten und demokratischem Geist.

## 11 HARD- UND SOFTWARE FÜR BLENDED LEARNING

Damit ein Blended-Learning-Ansatz funktioniert, ist es wichtig, sowohl die Hardwarekomponenten als auch die zu verwendende Software zu berücksichtigen. Hier ein kurzer Überblick über die wichtigsten Punkte.

Beachten Sie bei der Hardware Folgendes:

Stellen Sie sicher, dass alle Lernenden über einen zuverlässigen Computer verfügen oder dass Computer zur Ausleihe zur Verfügung stehen, die von den Lernenden genutzt werden können.

Sorgen Sie dafür, dass eine stabile Internetverbindung für Blended Learning verfügbar ist.

Stellen Sie sicher, dass die Lernenden sich gegenseitig sehen und hören können. Testen Sie vor Beginn des Blended Learning-Kurses Ihr Mikrophon und Ihre Kamera sowie die Ihrer Lernenden.

Prinzipiell sind den Anforderungen an die Software keine Grenzen gesetzt – arbeiten Sie mit der bestmöglichen Vielfalt an Tools, um Ihre Lernenden zum Lernen zu motivieren! Um jedoch eine funktionierende Blended Learning-Umgebung zu schaffen, gibt es einige grundlegende Dinge zu beachten:

- Verwenden Sie **ein Learning Management System (LMS)**: Möglicherweise bietet Ihr Unternehmen bereits ein LMS-Tool an, um die Lernprozesse Ihrer Lernenden zu unterstützen und zu verwalten. Ein bekanntes Beispiel ist Moodle. Wenn Sie ein anderes kostenloses Tool ausprobieren möchten, probieren Sie [edapp](#) aus.
- Wählen Sie **ein Videokonferenz-Tool**, das zu Ihnen und Ihren Lernenden passt, z. B. Google Meet, Microsoft Teams oder Zoom. Auf diese Weise können Sie den Präsenzunterricht online organisieren.
- Wenn Sie nicht die Möglichkeit haben, ein LMS einzurichten, oder dennoch eine zusätzliche Plattform für den Austausch von Daten und Feedback benötigen, verwenden Sie Tools wie Google Drive oder Dropbox.

- Verwenden Sie **Tools zur Erstellung kreativer Inhalte**. Ihre Lernenden werden engagierter sein, wenn die Inhalte spannend und kreativ sind. Canva zum Beispiel macht es einfach, ansprechende Lernblätter oder Präsentationen zu erstellen. Sie können die Vorlagen verwenden und den Text ändern.
- Sie können Ihren Lernenden auch einige **Tools zum Organisieren von Lern- oder Gruppenarbeiten** zeigen. Sie können damit To-Do-Listen erstellen, alle Aufgaben koordinieren und in Gruppenarbeiten miteinander kommunizieren. Ein Beispiel dafür ist Trello.
- Sie sollten Ihren Schüler:innen zudem **Plattformen zum Selbstlernen** aufzeigen. Für sie ist es von Vorteil, wenn sie wissen, wo sie zusätzliche Informationen zu den Kursinhalten finden. Sie könnten sich zum Beispiel YouTube-Videos ansehen oder offene Bildungsressourcen nutzen.

Im Folgenden finden Sie einige **praktische Tipps und Tricks für einen erfolgreichen Blended-Learning-Unterricht**:

- Wie bei der Präsenzlehre ist es wichtig, eine **gute Struktur für die zu vermittelnden Inhalte** zu berücksichtigen. Planen Sie die Präsenz- und Online-Sitzungen im Voraus. Überlegen Sie, **welche Inhalte sich besonders für den Online-Unterricht eignen** und welche in einer Unterrichtsstunde berücksichtigt werden müssen.
- **Regelmäßige Kommunikation und Austausch** sind essentiell für eine erfolgreiche Lehre. Stellen Sie sicher, dass Ihre Lernenden Sie zu den vereinbarten Zeiten erreichen können und lassen Sie sie so schnell wie möglich wissen, wie sie Sie kontaktieren können. Motivieren Sie die Lernenden auch, ihre Gedanken, Fragen und Erfahrungen mit anderen Lernenden zu teilen und ermutigen Sie dies durch explizite Aufgaben.
- **Interaktive Elemente** wirken sich positiv auf den Lernerfolg der Lernenden aus. Blended Learning kann eine Vielzahl unterschiedlicher Elemente nutzen. Unterstützen Sie das Lernen mit Podcasts oder Videos, um weiteres Denken und Verständnis zu fördern. Fügen Sie Grafiken oder Quizze hinzu, um den Inhalt abwechslungsreich zu halten.
- **Gruppenarbeiten** können nicht nur offline, sondern auch im Online-Unterricht oder als asynchrones Lernen durchgeführt werden. Sie können Breakout-Räume verwenden, um Gruppenarbeiten während einer Unterrichtsstunde zu organisieren, oder Sie können Ihren Teilnehmenden Aufgaben geben, die sie in einer Gruppe erledigen können. Gruppenarbeiten verringern das Gefühl des Alleinseins beim Blended Learning und steigern die Motivation Ihrer Lernenden.



- Denken Sie daran, Ihren Lernenden die **Möglichkeit zu geben, Feedback** zu ihren Online-Lernerfahrungen zu geben. Im Präsenzunterricht werden Sie feststellen, ob einige Schwierigkeiten haben oder unzufrieden sind und auf ihre Bedürfnisse eingehen können. In Online-Kursen ist dies schwieriger und Feedback-Tools können Ihnen helfen, mögliche Frustration Ihrer Lernenden zu bewältigen.
- **Bereiten Sie sich gut auf Online-Meetings** mit Lernenden vor. Stellen Sie sicher, dass Sie das Setup vorher mit jemanden testen können. Vergewissern Sie sich, dass Ihr Mikrofon und Ihre Kamera mit dem von Ihnen gewählten Videokonferenz-Tool funktionieren. Nutzen Sie die Funktionen der verschiedenen Tools. Mit der Bildschirmfreigabe können Sie Ihre Präsentation oder andere Inhalte freigeben. Es gibt Funktionen zur Einbindung der Lernenden, wie z.B. Handzeichen oder kurze Umfragen oder die Nutzung von Breakout-Räumen, wie weiter oben erwähnt.

## 12 TOOLS FÜR INTERAKTIVES LERNEN

Es gibt eine Vielzahl von Tools für interaktives Lernen. Es ist wichtig, diejenigen zu wählen, die den Lernbedürfnissen des Kurses entsprechen, aber auch für Ihre erwachsenen Lernenden nutzerfreundlich sind. Manchmal ist es besser, sich **an ein paar Tools zu halten, die gut funktionieren**, als in jeder Gruppe neue zu verwenden. Dies würde den Fokus vom Zweck Ihres Kurses (den Lernzielen) auf die neuen Tools und Gadgets verlagern, die in jeder Klasse erscheinen.

Generell gibt es mehrere Gründe, Tools beim interaktiven Lernen einzusetzen:

### Videokonferenz/Online-Unterricht

Immer wieder tauchen neue Tools auf, obwohl es einige Tools gibt, mit denen die Mehrheit der Lehrkräfte und Lernenden bereits vertraut ist:

- Zoom
- Microsoft Teams
- Google Meet

Bevor Sie mit dem Kurs beginnen, ist es wichtig, die Lernenden über das Tool zu informieren, das Sie verwenden werden. Vielleicht möchten Sie ihnen ein **Video-Tutorial** zur Verwendung zeigen und **persönliche Unterstützung** anbieten, falls sie diese benötigen.



## Lern-Management-System

Dabei handelt es sich um ein Tool, das die Entwicklung, Durchführung, Bewertung und Verwaltung eines Kurses unterstützt. Einige dieser Tools sind ganzheitlich gestaltet, mit mehreren praktischen Funktionen für Lernende und Lehrpersonen. Es ist sehr wichtig, sicherzustellen, dass ALLE Lernenden wissen, wie man das gewählte Tool benutzt, um zu gewährleisten, dass sie das Beste daraus machen. **Es ist daher eine sehr gute Idee, Video-Tutorials zu versenden** und einige Zeit im Unterricht einzuplanen, um sich an das LMS zu gewöhnen und offene Fragen zu klären.

Einige Lernmanagement-Tools, die Sie verwenden können, sind:

- Google Classroom
- Desire2Learn
- Moodle

## Tools für die Zusammenarbeit

Die Online-Zusammenarbeit zwischen den Lernenden und/oder mit der Lehrkraft ist eine der leistungsstärksten Funktionen des digitalen Lernens.

Diese Tools bieten eine größere Flexibilität und die Möglichkeit, unabhängig voneinander an derselben Aufgabe/demselben Dokument zu arbeiten. Auch hier ist es wichtig, dass sich alle Lernenden mit dem Tool wohlfühlen und nicht zu viele verschiedene Tools im selben Kurs verwenden.

Kollaborationstools können zum Brainstorming, Planen, Schreiben, Bearbeiten, Erstellen von Präsentationen usw. verwendet werden.

Einige beliebte Tools sind:

- Für Brainstorming und Mindmapping: Miro, Mindmeister, Padlet
- Für Texte (Planen, Schreiben und Bearbeiten): Etherpad, Google Docs, Word (Office 365)
- Präsentationen: Google Slides, Keynote, Canva, PowerPoint (Office 365)
- Design: Canva

## Feedback/Wissensüberprüfung

Es ist einfach, Tools zu verwenden, um Ihre Lernenden um Feedback zu bitten und/oder das Gelernte auf angenehme und spielerische Weise zu überprüfen.

Einige Feedback-Tools sind: Mentimeter oder Slido.

Das beliebteste Tool zur Personalisierung von Online-Quizzes ist Kahoot.

## 13 TECHNISCHER SUPPORT FÜR DIE TEILNEHMENDEN

Da das Niveau der digitalen Kompetenzen der Kursteilnehmenden recht gering sein kann, liegt es in der Verantwortung der Lehrperson, ihnen technische Unterstützung anzubieten. Lehrende haben viele Möglichkeiten, Lernende bei technischen Problemen im Rahmen von Blended Learning zu unterstützen. Folgende Maßnahmen können ergriffen werden:

- Teilen Sie den Lernenden zu Beginn des Kurses mit, **wann Sie bei technischen Problemen zur Verfügung stehen.**
- Zum einen können Sie Ihre Telefonnummer als **Kontakt angeben** und dazusagen, dass Sie zu bestimmten Zeiten erreichbar sind. Auf der anderen Seite ist es notwendig, eine E-Mail-Adresse zu teilen. Auf diese Weise können die Lernenden weniger dringende Anfragen an Sie richten.
- **Legen Sie einige Regeln** für Ihre Lernenden fest, wie sie mit technischen Problemen umgehen sollen.
- Verbringen Sie die erste(n) Lektion(en) damit, **die verschiedenen Tools zu erklären**, die während dieses Blended Learning-Kurses verwendet werden. Öffnen Sie diese gemeinsam mit Ihren Lernenden und klicken Sie sich durch, so dass Sie keine Angst mehr haben müssen, diese unbekannt Tools zu verwenden. Weisen Sie darauf hin, dass die Lernenden auch die Hilfeseiten der einzelnen Tools konsultieren können.
- In jeder Präsenzstunde im Unterricht sollten Sie **Ihre Lernenden proaktiv fragen**, ob sie beim Selbstlernen oder im Online-Unterricht auf Probleme gestoßen sind. Dies gibt allen Lernenden die Möglichkeit, seine Unsicherheiten oder Ängste zu teilen.
- In Lernmanagementsystemen können Sie eine Foren einrichten, in der **die Lernenden Informationen und Probleme miteinander austauschen können**, z. B. einen Chat. Diese Funktion kann bei technischen Problemen genutzt werden, z.B. wenn Sie nicht erreichbar sind.

- **Beziehen Sie sich auf bekannte Probleme**, die in früheren Unterrichtssituationen aufgetreten sind. Wenn möglich, fassen Sie die häufigsten Probleme und Lösungen in einem Dokument zusammen und stellen Sie dieses Dokument Ihren Lernenden zur Verfügung.
- **Ermutigen Sie die Lernenden, das Dokument zu häufigen Problemen zu lesen** oder andere Lernende zu fragen, bevor sie sich mit Ihnen in Verbindung setzen.

Schließlich ist es notwendig, **den Lernenden die Möglichkeit zu geben, Feedback zu geben**. Dies kann durch das Versenden eines Feedbackfragebogens oder durch das Einfügen eines Quiz am Ende einer Lektion erfolgen. Auf diese Weise können Blended Learning-Einheiten kontinuierlich verbessert werden, was zu einer höheren Motivation der Lernenden führt.

## 14 LERNMATERIALIEN

Die Erstellung von Lernmaterialien für Online- oder Blended-Learning erfordert eine sorgfältige Planung und Strategie. Dies gilt auch für die Anpassung bestehender Materialien für diesen Zweck.

### 14.1 Erstellen von Lerninhalten

Bei der Erstellung von Inhalten für Blended-Learning-Zwecke sollten Sie folgende Aspekte berücksichtigen:

- Wie beim Präsenzunterricht müssen Sie **klare Lernziele** für Ihre Lernenden definieren. Das Blended-Learning-Framework bietet eine Vielzahl neuer Methoden, um die Lernziele zu erreichen.
- **Koordinieren Sie Inhalte mit dem passenden Einsatz neuer Medien**. Binden Sie Podcasts oder Videos in die Lerneinheiten ein. Es empfiehlt sich auch, mit **Game-based-Learning-Angeboten zu arbeiten**, da diese die Motivation der Lernenden deutlich steigern. Sie können Gamification-Inhalte selbst erstellen, aber Sie können auch vorhandene Elemente des Internets verwenden.
- Nehmen Sie sich Zeit, um **Ihre entwickelten Materialien auf den verschiedenen Kanälen zu testen**. Gedruckte Materialien im Präsenzunterricht mögen klar und leicht lesbar sein, aber das Hochladen und Formatieren in einem anderen Dateiformat kann dazu führen, dass sich Teile verschieben und ganze Texte unverständlich werden.

- **Konvertieren Sie vorhandene Dateien in das PDF-Format**, um sicherzustellen, dass Dokumente auf einem PC, Tablet oder Smartphone korrekt angezeigt werden.
- Wenn Sie planen, bestehende Lernmaterialien für den Blended Learning-Unterricht zu nutzen, passen Sie diese am besten **an die neuen Gegebenheiten an**. Lange, schwierige Texte sind für die Lernenden nicht geeignet, um sie alleine zu bearbeiten. Teilen Sie diese Texte oder Präsentationen in mehrere kleine Online-Einheiten auf.
- Es ist nicht notwendig, sich für jeden Abschnitt ein neues Tool auszudenken; versuchen Sie, einige **ausgewählte Medien** wie Videos, Blogbeiträge oder kurze Quizze am Anfang einzubinden.
- Der Blended Learning-Ansatz ist ein Konzept, das sich weiterentwickeln darf. Aus diesem Grund ist **das Feedback der Lernenden** unerlässlich und kann genutzt werden, um über den Einsatz neuer Tools zu informieren.

## 14.2 Grafisches Layout – Tipps zur Visualisierung

Um Menschen zum Lernen zu motivieren, empfiehlt es sich, **Lernmaterialien ansprechend zu gestalten**. Dies ist ein wichtiger Punkt für Materialien, die im Unterricht verwendet werden, aber es ist noch wichtiger für Materialien, die während der Selbstlerneinheiten verwendet werden sollen. Selbstlernen ist für Lernende mit geringerem Qualifikationsniveau in der Regel schwierig. Es braucht also alles, was das Lernen motivierender macht, und ein ansprechendes grafisches Layout der Lernmaterialien ist ein Beispiel dafür. Doch was ist in diesem Zusammenhang zu beachten?

- Das **Layout** sollte so **leicht verständlich wie möglich sein**. Zum Beispiel sollten Lernplattformen einfach zu navigieren sein. Es ist wichtig, dass nicht zu viele Inhalte auf der Plattform geteilt werden, die die Lernenden ablenken. Oder bei der Erstellung von Videos ist es wichtig, diese so zu gestalten, dass es den Lernenden leicht fällt, diese Videos anzusehen und anschließend Fragen zu beantworten.
- Versuchen Sie, **verschiedene Formate digitaler Inhalte zu mischen**. Dies können z.B. Texte, Bilder, Grafiken, Videos, Audiodateien oder interaktive Inhalte sein. Ein Mix dieser Optionen wirkt motivierend und hält die Konzentration der Lernenden hoch.
- Achten Sie beim Entwerfen von Skripten oder Präsentationen darauf, **nicht zu viel Text auf eine Seite zu schreiben**. Wenn sich zu viel Text auf einer Seite befindet, können die Lernenden schnell demotiviert werden. Denken Sie auch bei der Erstellung von Anleitungen für Selbstlernaufgaben daran, diese kurz und leicht verständlich zu halten.

- Um zu viel Fließtext in einem Skript zu vermeiden, können Sie **einige wichtige Fakten hervorheben**. Sie könnten z.B. Kästchen zwischen den Textblöcken anlegen und diese mit einer wichtigen Definition, einem praktischen Beispiel oder einer kurzen Zusammenfassung des oben wichtigsten Faktus füllen. Dies führt nicht nur zu einem visuell ansprechenderen Dokument, sondern erleichtert den Lernenden auch das Verständnis des Themas.
- **Verwenden Sie verschiedene Farben**, die zusammenpassen, wenn Sie Skripte, Bilder oder Videos erstellen. Eine bunte Lernumgebung sorgt für mehr Spaß beim Lernen.
- Sie können **"Avatare"** in Ihren Unterricht einbauen. Dieselben Avatare könnten Teil der verwendeten Lernplattform sein, aber sie könnten auch in Skripten für praktische Beispiele oder in Bildern und Videos enthalten sein. So haben die Lernenden das Gefühl, in einem neuen Lerninhalt etwas wiederzuerkennen, was sie bereits kennen.
- Bei der Erstellung von **Lernvideos** kann es von Vorteil sein, sich nicht nur selbst zu filmen, während Sie ein bestimmtes Thema erklären, sondern **auch einige Animationen oder eine Präsentation im Hintergrund einzubauen**, damit Lernende mit unterschiedlichen Lernstilen leichter folgen können.

### 14.3 Teilen von Materialien mit den Teilnehmenden

Eine wichtige Überlegung ist es, Lernmaterialien zu erstellen und diese in LMS-Tools oder anderen Filesharing-Programmen so zur Verfügung zu stellen, dass alle Lernenden auf diese Dateien zugreifen können. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Lernmaterialien mit den Lernenden zu teilen:

- Lernplattformen oder LMS (Learning Management Systems) mit der Möglichkeit, individuelle Materialien herunterzuladen
- Speicherlösungen wie iCloud, Dropbox oder Google Drive, bei denen die Lernenden auch gemeinsam an Dokumenten arbeiten können
- E-Mails, um Dokumente zu versenden oder Lernende an Kurse oder Aufgaben zu erinnern, die erledigt werden müssen
- Nutzen Sie persönliche Treffen, um Lernmaterialien zu verteilen und den geplanten Einsatz von Materialien im Online-Unterricht zu kommunizieren

Erklären Sie Ihren Lernenden auch, dass sie die Möglichkeit haben, die **freigegebenen Materialien herunterzuladen**. Auf diese Weise können die Lernenden immer auf die Materialien zugreifen, auch wenn sie einen Lernraum verlassen und keinen Internetzugang mehr haben.

Es wird empfohlen, die **Barrierefreiheit** aller erstellten und freigegebenen Materialien und Tools, die mit den Lernenden gemeinsam genutzt werden sollen, zu testen. In vielen Fällen ist die Internetgeschwindigkeit am Präsenzort und bei der Planung der Einheiten sehr gut, aber an den Lernorten der Lernenden schlecht. Wenn sich die Internetgeschwindigkeit verlangsamt, ist das Laden großer Grafiken, langer Videos oder Podcasts schwierig und demotivierend für die Lernenden. Daher wäre es gut, die Verwendung dieser Materialien und Tools im Voraus zu testen, um einen guten Arbeitsablauf während des Kurses zu gewährleisten. Die erste Hausaufgabe für Ihre Lernenden könnte zum Beispiel sein, verschiedene Materialien und Werkzeuge zu öffnen und zu überprüfen, ob alles gut funktioniert.

## 15 PROFESSIONALITÄT DER LEHRPERSON

Es gibt keine einheitlichen Ansichten über die Struktur und Einordnung der beruflichen Kompetenzen in der Erwachsenenbildung. Was dem Publikum Respekt und Vertrauen einflößt und was den Erfolg der Lehrperson beeinflusst, ist die Persönlichkeit, eine natürliche Quelle der Autorität. Es ist diese informelle oder natürliche Autorität, die die Lehrperson als eine Fachperson für effektive Erwachsenenbildung darstellt – als eine Person, die bei Problemen berät, Entscheidungen trifft und eine respektvolle und individuelle Beziehung zu den einzelnen Lernenden pflegt. Im Kompetenzmodell der Professionalität eines Trainers/einer Trainerin sind auch Aktivitäten verankert, um personale Kompetenzen zu benennen.

Dieser weit gefasste Begriff umfasst eine Reihe von Qualitäten. Insbesondere persönlich engagierte Trainer:innen zeichnen sich durch **eine hohe Eigenverantwortung für den Bildungsfortschritt ihrer Teilnehmenden und für die Bildungsergebnisse der Lehrveranstaltungen** aus, sie haben auch eine gewisse **moralische Qualität, die die Persönlichkeits- und Wertentwicklung der Gruppe beeinflusst**. Zum Spektrum der persönlichen Kompetenzen gehören auch pädagogische Kreativität, Problemlösungsfähigkeit, kritisches Denken, Teamarbeit und das Initiieren von Veränderungen. Betont wird ein hohes Maß an beruflicher Sozialisation, verbunden mit Verständnis, Empathie, Toleranz, Allgemeinwissen und breitem Interesse an gesellschaftlichen Ereignissen. Ein sehr wichtiger Aspekt bei der Bildung der Professionalität ist die Qualität der beruflichen Ausbildung.

### 15.1 Persönlichkeit einer Lehrperson

Die transportierte Persönlichkeit der Lehrperson und die folgende Außenwirkung ist einer der wichtigsten Bereiche der Vorbereitung auf die Präsentation vor den Teilnehmenden. Um die

Präsentation interessant zu gestalten, müssen Sie eine persönliche Komponente einfließen lassen. Seien Sie sich darüber bewusst, dass sich die Auszubildenden in weniger als einer Minute, in der sie Sie sehen, unbewusst eine Meinung über Sie bilden werden. Der **erste Eindruck kann also den Gesamteindruck und den Erfolg der Präsentation maßgeblich beeinflussen.**

Unsere Außenwirkung ist eine Kombination aus internen und externen Faktoren, auf deren Gestaltung wir bis zu einem gewissen Grad großen Einfluss haben. Zu unserem Charisma gehören Aussehen, Sprechweise, charakteristische Ausdrücke, Kommunikation, soziale Präsentation, Gewohnheiten und Verhalten. Wichtig ist auch, wie wir von unserer Umgebung wahrgenommen werden sollen – die Rolle, in der wir uns profilieren. Wir sollten uns entsprechend unseres Vorhabens für Zusammenarbeit auf der Grundlage der gewonnenen beruflichen und persönlichen Erfahrungen und Informationen präsentieren. Aussehen und Kleidung gehören zu den wichtigsten Kriterien, nach denen wir Menschen auf den ersten Blick – den „Halo-Effekt“ – beurteilen, noch bevor wir Stärken und Talente zeigen können.

## 15.2 Tipps, um einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen

Es gibt einige Dinge, die beachtet werden sollten, um Ihren ersten Eindruck zu beeinflussen:

- **Erster Eindruck**

Die erste Minute des Vortrags ist in dieser Hinsicht die wichtigste - die Teilnehmenden bilden einen entscheidenden ersten Eindruck, und deshalb sollten wir den bestmöglichen Eindruck hinterlassen. Ein ungünstiger erster Eindruck lässt sich nur schwer beseitigen und kostet uns im Nachhinein viel Mühe. Dabei geht es vor allem um visuelle Wahrnehmungen – körperliche Merkmale, Auftreten, Kleidung, Gesichtsausdruck und Frisur.

Man sagt, dass der erste Eindruck zu 55 % durch das Aussehen, zu 38 % durch die Stimme und nur zu 7 % durch den Inhalt entsteht.

- **Professioneller Eindruck**

Dieser Aspekt umfasst Komponenten, die wir im professionellen Bereich anbieten können. Diese Wahrnehmung wird hauptsächlich durch die folgenden Eigenschaften erzeugt:

- Kompetenz
- Glaubwürdigkeit
- Selbstbeherrschung
- Selbstvertrauen



- Würde

- **Kleidung**

Angemessene Kleidung betrifft uns sowohl im Privat- als auch im Berufsleben. Kleidung soll uns umrahmen – wir, die Lehrpersonen, sind wichtig, nicht unsere Kleidung. Bei Präsentationen gilt immer die Faustregel, sich eine Stufe förmlicher zu kleiden als die Teilnehmenden. Sie müssen eine positive Wirkung auf alle Sinne der Teilnehmenden haben, Eleganz und Sauberkeit der Kleidung sind unerlässlich. Unterschätzen Sie aber auch nicht den Geruchssinn, da auch dieser positive Wirkungen erzielen kann. Vereinbaren Sie zu Beginn mit den Teilnehmenden die Anrede. Zudem können Sie vor der Präsentation Visitenkarten verteilen.

- **Farbe der Kleidung**

Die Harmonie der Farben von Kleidung mit unserer Augen- und Haarfarbe trägt zu einer positiven Außenwirkung bei. Wenn wir helles Haar und helle Haut haben, wählen wir sanfte Farbtöne und gedeckte Farben. Drei dunklere Grundfarben sollten die Basis der Garderobe sein – vor allem Schwarz, Braun und Blau.

- **Make-up**

Wenn Make-up verwendet wird, sollte es dem Anlass angepasst werden und sollte die Farbharmonie nicht stören. Das Gesicht ist Teil des Gesamtbildes, das zuerst ins Auge sticht. Als Faustregel gilt: Wählen Sie entweder helle Augen oder einen markanten Mund, niemals beides gleichzeitig.

- **Haar**

Wählen Sie eine Frisur, die zu Ihrem Gesicht passt. Das Haar sollte zur Gesamtform des Körpers passen. Die Haarfarbe verändert das Gesamtbild der Person. Wir können graues Haar aufwerten, indem wir alle unsere Kleidungsstücke farblich darauf abstimmen. Die Basis einer schönen Frisur ist ein guter Haarschnitt. Generell sollten Haare gekämmt sein und einen gepflegten Eindruck machen.

- **Duft**

Wenn Sie ein Parfüm oder Ähnliches verwenden, denken Sie daran, nicht zu viel davon zu verwenden und es hauptsächlich auf die Bereiche aufzutragen, in denen das Blut pulsiert (Schläfen, hinter den Ohren, Dekolleté, Handgelenke).

Alle oben genannten Aspekte sollten auch während der Online-Lehre beachtet werden. Seien Sie sich beim Online-Unterricht vor allem auch über Ihren Hintergrund bewusst, der **hinter Ihnen sichtbar ist**. Überprüfen Sie die Ansicht der Teilnehmenden. Wir empfehlen Ihnen, im Videokonferenz-Tool einen voreingestellten Hintergrund auszuwählen, um zu vermeiden, dass Teilnehmende in Ihre Privatsphäre blicken. Wählen Sie zudem einen ruhigen Ort während Ihrer Online-Meetings.

## 16 EVALUIERUNG DER TEILNEHMENDEN

Die Bewertung des Fortschritts der Teilnehmenden und die Selbstreflexion als Lehrperson sind integrale Bestandteile der Verbesserung der Lernerfahrung.

### 16.1 Evaluierung

Der Evaluierungsprozess sollte ganzheitlich und auf die Bedürfnisse von unerfahrenen Lernenden zugeschnitten sein. Beginnen Sie damit, klare Lernziele für jede Sitzung festzulegen. Verwenden Sie nach dem Training verschiedene Bewertungsmethoden, um das Verständnis der Teilnehmenden für den Inhalt zu messen. Diese Methoden können Quizfragen, praktische Übungen und Gruppendiskussionen umfassen. Wichtig sind auch Feedbackgespräche. Ermutigen Sie die Teilnehmer:innen, ihre Gedanken über die Wirksamkeit des Trainings mitzuteilen, damit Sie verstehen können, was gut funktioniert hat, und Bereiche mit Verbesserungspotenzial identifizieren.

Hier finden Sie einige Tipps, wie Sie Evaluierung der Teilnehmenden gestalten können:

- **Klare Ziele setzen:** Definieren Sie die Lernziele der Trainingseinheit klar. Was sollten die Teilnehmenden nach der Sitzung wissen oder können? Diese Ziele dienen als Grundlage für Ihre Bewertungskriterien.
- **Bewertungsmethoden auswählen:** Wählen Sie Bewertungsmethoden aus, die Ihren Lernzielen entsprechen. Für unerfahrene Lernende sollten Sie eine Mischung aus Methoden wie kurze Quizfragen, praktische Übungen, Gruppendiskussionen und praktische Aktivitäten in Betracht ziehen. Diese Methoden sollten das Verständnis, die Anwendung und das Engagement der Teilnehmer:innen messbar machen.
- **Erstellen Sie Bewertungstools:** Entwickeln Sie Bewertungstools wie Quizfragen, Rubriken für praktische Übungen und Diskussionsanregungen. Stellen Sie sicher, dass sie klar und prägnant sind und sich direkt auf die Lernziele beziehen. Denken Sie an die unterschiedlichen Lernstile von unerfahrenen Lernenden.

- **Feedback-Mechanismus:** Integrieren Sie regelmäßige Feedback-Sitzungen während des gesamten Trainings. Geben Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Gedanken zum Inhalt, zur Bereitstellung und zum Gesamterlebnis mitzuteilen. Erwägen Sie die Verwendung von Umfragen oder offenen Diskussionen, um qualitatives Feedback zu sammeln.
- **Messen Sie den Fortschritt:** Bei längeren Schulungsprogrammen sollten Sie regelmäßige Bewertungen in Betracht ziehen, um den Fortschritt der Teilnehmenden zu verfolgen. Dies kann dazu beitragen, Bereiche zu identifizieren, in denen möglicherweise zusätzliche Unterstützung benötigt wird.
- **Analysieren und Anpassen:** Sammeln und analysieren Sie die Auswertungsdaten. Identifizieren Sie Trends, Stärken und verbesserungswürdige Bereiche. Nutzen Sie dieses Feedback, um Ihre Lehrstrategien und -inhalte für nachfolgende Sitzungen anzupassen.

## 16.2 Selbstreflexion im Entwicklungsprozess

Effektive Trainer:innen verstehen den Wert der kontinuierlichen Verbesserung. Nehmen Sie sich nach jeder Trainingseinheit Zeit für Selbstreflexion. Überlegen Sie, welche Lehrstrategien bei den Teilnehmenden Anklang gefunden haben und was verfeinert werden könnte. Bewerten Sie Ihren Vortragsstil, Ihre Engagement-Techniken und das Gesamttempo der Sitzung. Haben sich die Teilnehmenden aktiv beteiligt? Wurden die Lernziele erreicht? Selbstreflexion hilft Ihnen, Ihre Stärken und Bereiche zu identifizieren, in denen Wachstum erforderlich ist.

Integrieren Sie auch Peer-Feedback. Nachdem Sie Ihr Training evaluiert haben, können Kollegen oder Kolleginnen Einblicke geben, die Sie vielleicht nicht in Betracht gezogen haben. Dieser kollaborative Ansatz fördert auch eine dynamische Lernumgebung für Lehrpersonen.



Dieses Train-the-trainer-Handbuch, das im Rahmen des Access2Learn-Projekts erstellt wurde, ist lizenziert unter [CC BY-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)



[www.access2learn.eu](http://www.access2learn.eu)



[@access2blendedlearning](https://www.facebook.com/access2blendedlearning)



[@access-2-learn](https://www.linkedin.com/company/access-2-learn)



[@access2learn](https://www.instagram.com/access2learn)



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.