



Co-funded by the
European Union



Alliance for a Net Positive Performing Arts Sector

**WP3 – Konzeption und Entwicklung des
INSPIRE-Online-Schulungsprogramms und
des praktischen Handbuchs**

**Kapitel 1: Fortgeschrittene pädagogische
Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich
der darstellenden Künste**

**Autoren: Accademia Teatro alla Scala &
STEPP**

Dokumentinformationen

Projekttitel	Alliance for a Net Positive Performance Arts Sector
Projektakronym	INSPIRE
Programm	ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO- ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP
Projektnummer	101139932
Start	01.04.2024
Enddatum	31.03.2027
Arbeitspaket	WP3-Design and Development of the INSPIRE Online Training Programme and Practical Handbook
Verwandte Arbeitspakete	WP2, WP3, WP4, WP5
Leitende Organisation	Accademia Teatro alla Scala
Verbreitungsgrad	PU-Öffentlich
Name der Dokumente	T3.4 – Elaboration of the INSPIRE Practical Handbook for Trainers Chapter 1 Content
Typ	R-Dokument
Kein Ergebnis/Meilenstein	D3.2

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der EACEA wider. Weder die Europäische Union noch die gewährende Behörde können dafür verantwortlich gemacht werden.

Haftungsausschluss

Die Informationen, Unterlagen und Zahlen in diesem Ergebnis wurden vom INSPIRE-Projektkonsortium im Rahmen der EG-Fördervereinbarung 101139932 verfasst und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Kommission wider. Die Europäische Kommission haftet nicht für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.

Dieses Dokument enthält unveröffentlichte Originalarbeiten, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben. Zuvor veröffentlichte Materialien und Arbeiten anderer Autoren wurden durch entsprechende Verweise, Zitate oder beides gekennzeichnet. Die Vervielfältigung ist unter Angabe der Quelle gestattet.

Die Verbreitung der Ergebnisse gibt ausschließlich die Meinung des Autors wieder, und die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen. Die alleinige Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Urheberrechtshinweis (nur für öffentliche Berichte)

Dieser Bericht unterliegt, sofern er nicht vertraulich ist, einer Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0); eine Kopie ist hier verfügbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Dokumenthistorie

Version	Datum	Eingereicht von	Überprüft von	Anmerkungen
VER0	30.6.25	Academia Scala & STEPP		
VER1	31.8.25	Academia Scala & STEPP		
VER2	15-9-25	Academia Scala & STEPP		
VER3	25.09.2017	Academia Scala & STEPP		
VER4	18.10.2025	Academia Scala & STEPP	PI4SD	Verschiedene Änderungen hinsichtlich

				des Inhalts und der Formatierung des Kapitels.
VER5	04.01.2026	AOETHG		Übersetzung Deutsch

Speicherort des Dokuments

Die neueste Version dieses Dokuments ist in BASECAMP gespeichert.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste.....	8
Zweck, Lernergebnisse und Lehren aus Kapitel 1	8
Wissensbasis	11
1.1. Lektion 1: Kompetenzbasiertes Lernen (CBL)	11
1.1.1. Schlüsselkonzepte	11
1.1.2. Vom Konzept zur Anwendung: Kompetenz beobachten und strukturieren	18
1.2. Lektion 2: Lehren vs. Trainieren	20
1.2.1. Lehren vs. Trainieren.....	20
1.2.2. Unterschiedliche Rollen im Bildungsprozess	20
1.3. Lektion 3: Ein Lernende zentrierter Ansatz	27
1.3.1. Lernende zentrierter Ansatz vs. lehrerzentrierter Ansatz	27
1.3.2. Ihre Zielgruppe kennen	30
1.3.3. Ihre Identität als LehrerAusbildende	33
1.3.4. Berufsbildungslernende	34
1.3.5. Individuelle Wege für individuelle Lernende	35
1.3.6. Umgang mit Lernbehinderungen und besonderen Bedürfnissen	36
1.3.7. Nachhaltigkeit in der Ausbildung.....	37
1.4. Lektion 4: Lehr- und Ausbildungsansätze	41
1.4.1. Gestaltung von Lernwegen und -strukturen.....	41
1.4.2. Formales, nicht-formales und informelles Lernen.....	43
1.4.3. Online-Lernen	44
1.4.4. Live-Präsenzunterricht und -training	47
1.4.5. Portfoliobasiertes Lernen und digitale Badges	49
1.4.6. Hybrides Lernen	50
1.4.7. Gemischte digitale und analoge Formate.....	51
1.5. Lektion 5: Lehr- und Schulungsmethoden	54
1.5.1. Grundlagen der Lehr- und Trainingsmethodik	54
1.5.2. Kernmethoden der Wissensvermittlung.....	55
1.5.3. Aktive und Lernende zentrierte Strategien	56
1.5.4. Kollaboratives und erfahrungsbasiertes Lernen	57
1.5.5. Simulationsbasierte und digitale Lernmethoden	58
1.6. Lektion 6: Entwicklung eines Schulungsprogramms	61
1.6.1. Analyse des Schulungsbedarfs	61

1.6.2.	Entwicklung einer Lehr- und Schulungsstrategie.....	62
1.6.3.	Entwicklung einer Lernende zentrierten Schulung.....	63
1.6.4.	Entwicklung eines Schulungsplans.....	64
1.6.5.	Intelligente Entwicklung von Schulungs- und Unterrichtsmaterialien	65
1.6.6.	Entwicklung und Bereitstellung von Lernmaterialien.....	65
1.7.	Lektion 7: Entwicklung einer kompetenzbasierten Bewertung und Zertifizierung.....	70
1.7.1.	Summative vs. formative Bewertung.....	70
1.7.2.	Bewertung für Zertifizierung und Qualifizierung	71
1.7.3.	Entwicklung einer Bewertungsstrategie	72
1.7.4.	Standardisierte Bewertungsmethoden.....	77
1.7.5.	Sicherstellung von Fairness, Authentizität und Qualität bei der Bewertung	80
1.7.6.	Von der Bewertung zur Anerkennung und Zertifizierung.....	81
1.7.7.	Neue Formen und Rahmenbedingungen der Anerkennung von Lernergebnissen	83
1.8.	Referenzen.....	87
	Unterrichtsplan	90
	Handouts für Aktivitäten im Präsenzunterricht	124
	Ressourcen für selbstgesteuertes Lernen (SDL)	126
	Bewertungsquiz.....	130
	Liste der Tabellen	
	Tabelle 1.1	12
	<i>Berufsausbildung vs. akademische Laufbahnen</i>	12
	Tabelle 1.2	32
	<i>Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und Selbstständigkeit</i>	32
	Tabelle 1.3	70
	<i>Prozess- vs. Ergebnismessung</i>	70
	Abbildungsverzeichnis	
	Abbildung 1.1.....	51
	<i>Elemente eines zertifizierten Ausbildungskurses</i>	51
	Abbildung 1.2.....	52
	<i>Lebenslanger Lernweg</i>	52
	Abbildung 1.3.....	52
	<i>Wartungsschulung</i>	52
	Abbildung 1.4.....	52

<i>Anwesenheit</i>	52
Abbildung 1.5.....	53
<i>Anerkennung früherer Lernerfahrungen</i>	53

Kapitel 1: Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste

Zweck, Lernergebnisse und Lektionen aus Kapitel 1

Kapitelnummer: 1	Titel: Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste
Lernniveau: EQF-Niveau 5	Dauer: 10 Stunden 5 Stunden Präsenzunterricht und 5 Stunden Selbststudium
<p>Zweck des Kapitels:</p> <p>Der Zweck dieses Kapitels besteht darin, die grundlegenden Konzepte und Methoden vorzustellen, die dem kompetenzbasierten Lernen im Bereich der darstellenden Künste und der Kreativwirtschaft zugrunde liegen. Es soll Auszubildende, Pädagoginnen und Pädagogen im Hochschulbereich und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung helfen zu verstehen, wie lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit und Lernende zentrierte Ansätze die Entwicklung nachhaltiger, digitaler und unternehmerischer Kompetenzen unterstützen. Dieses Kapitel betont auch die institutionelle Dimension des kontinuierlichen Lernens und hebt hervor, wie Organisationen eine Lernkultur fördern können, die Neugier, Zusammenarbeit und berufliches Wachstum begünstigt.</p>	
<p>Lernergebnisse:</p> <p>Wissen:</p> <p>Am Ende des Moduls werden die Teilnehmende wissen, wie sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Merkmale verschiedener Zielgruppen und Lernkontexte im Bereich der darstellenden Künste und der kulturellen Bildung zu beschreiben. • die verschiedenen Bildungsniveaus und -systeme (formell, nicht formal, informell) zu erkennen, die für kompetenzbasiertes Training relevant sind. • verschiedene Methoden und Instrumente zur Gestaltung und Durchführung effektiver Lernerfahrungen zu erklären. • den Prozess der Entwicklung von Ausbildungswegen, Lernmaterialien und Übungen zu skizzieren, die mit den Prinzipien des kompetenzbasierten Lernens im Einklang stehen. • Effektive Methoden für die Rückmeldung und Bewertung in der kompetenzbasierten Bildung zu identifizieren. • Unterscheiden Sie zwischen verschiedenen Arten des Lernens (z. B. erfahrungsorientiertes, projektbasiertes, arbeitsbasiertes, gemischtes und lebenslanges Lernen). <p>Fähigkeiten:</p> <p>Am Ende des Moduls wird die Teilnehmende in der Lage sein</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernaktivitäten und Übungen zu entwerfen, die Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in einem kompetenzbasierten Rahmen integrieren. 	

- Auf Lernende zentrierte und erfahrungsorientierte Methoden (wie projektbasiertes, arbeitsbasiertes und kollaboratives Lernen) anzuwenden, um unterschiedliche Lernende anzusprechen.
- Lehr- und Trainingsansätze an unterschiedliche Zielgruppen, Lernumgebungen und Kompetenzniveaus anzupassen.
- Reflexive Lernprozesse zu fördern, die Autonomie, kritisches Denken und Selbstbewertung unterstützen.
- Digitale und gemischte Lernwerkzeuge – einschließlich der INSPIRE-Onlineplattform – zu nutzen, um Interaktion, Zusammenarbeit und Zugänglichkeit in der Schulungsdurchführung zu unterstützen.
- Geben Sie den Lernenden konstruktives, evidenzbasiertes Feedback und nutzen Sie die Bewertungsergebnisse, um die Lernergebnisse zu verbessern.
- Navigieren Sie durch die INSPIRE-Online-Lernplattform und wenden Sie dabei fortschrittliche pädagogische Methoden für lebenslanges Lernen in den darstellenden Künsten und der Kulturindustrie an und kombinieren Sie diese.

Kompetenzen:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmende Verantwortung und Selbstständigkeit erworben und sind in der Lage

- das INSPIRE-Rahmenwerk anzuwenden, um kompetenzbasierte, Lerner zentrierte und inklusive Schulungen in den Bereichen darstellende Künste und Kultur zu konzipieren und durchzuführen.
- Unterrichts-, Mentoring- und Bewertungsstrategien an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden und sich wandelnden Bildungskontexte anzupassen und zu bewerten.
- professionelles und reflektiertes Handeln zu demonstrieren, indem sie mit Kollegen zusammenarbeiten, ethische und nachhaltige Standards einhalten und ihre eigene Lehrleistung kontinuierlich verbessern.

Lektionen des Kapitels:

Lektion 1: Kompetenzbasiertes Lernen (CBL)

- Einführung in das kompetenzbasierte Lernen
- Wichtige Konzepte
- Vom Konzept zur Anwendung: Beobachtung und Strukturierung von Kompetenzen

Lektion 2: Lehren vs. Trainieren

- Lehren und Trainieren: Zweck, Unterschiede und Komplementarität
- Rollen im Bildungs- und Ausbildungsprozess
- Wichtige Akteure: Lernende, Lehrende, Auszubildende, Mentorinnen, Mentoren, Prüferinnen und Prüfer
- Ein kompakter Kompetenzkatalog für Einsteigende

Lektion 3: Ein auf Lerner zentrierter Ansatz

- Der Lernende im Mittelpunkt: Hintergrund, Motivation und Kontext der Lernenden verstehen
- Der Lehrer/Ausbildende als die moderierende Person: Vom Wissensvermittelnde zum Lernbegleitende
- Aktivierung und Einbindung von Lernenden in Präsenz- und Online-Umgebungen
- Gestaltung inklusiver und individueller Lernwege

Lektion 4: Lehr- und Trainingsansätze

- Gestaltung von Lernwegen und -strukturen
- Einbettung pädagogischer Prinzipien in die Lernkonzeption
- Formale, nicht-formale und informelle Lernkontexte
- Online- und Präsenz-Lernumgebungen
- Portfoliobasiertes Lernen und digitale Anerkennungsinstrumente
- Hybride und gemischte Lernmodelle

Lektion 5: Lehr- und Ausbildungsmethoden

- Grundlagen der Lehr- und Ausbildungsmethodik
- Kernmethoden der Wissensvermittlung
- Aktive und Lerner zentrierte Strategien
- Kollaboratives und erfahrungsorientiertes Lernen
- Simulationsbasierte und digitale Lernmethoden

Lektion 6: Entwicklung eines Ausbildungsprogramms

- Analyse des Schulungsbedarfs
- Entwicklung einer Lehr- und Schulungsstrategie
- Entwicklung Lerner zentrierter Schulungen und Schulungswege
- Intelligente Entwicklung und Bereitstellung von Schulungs- und Lehrmaterialien

Lektion 7: Entwicklung kompetenzbasierter Bewertungen und Zertifizierungen

- Arten und Zwecke von Bewertungen
- Entwurf und Umsetzung einer Bewertungsstrategie
- Sicherstellung von Fairness, Authentizität und Qualität bei der Bewertung
- Anerkennung, Zertifizierung und neue Rahmenwerke

Selbstgesteuertes Lernen

- Selbstgesteuertes Lernen Digitale Bibliothek: in Form von Links zu Artikeln, Videos usw.
- Eine projektbasierte Aktivität
- Eine Fallstudie mit reflektierenden Fragen

Wissensdatenbank

Kapitel Nr.: 1	Titel: Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste
Titel der Wissensdatenbank	Einführung in die fortgeschrittenen pädagogischen Praktiken für lebenslanges Lernen, die im INSPIRE-Programm angewendet werden sollen und sich mit dem Bereich der darstellenden Künste befassen

1.1. Lektion 1: Kompetenzbasiertes Lernen (CBL)



Kompetenzbasiertes Lernen (CBL)

Kapitel 1 des INSPIRE-Praxishandbuchs stellt eine Reihe von auf Lernenden zentrierten Methoden vor, darunter projektbasiertes Lernen, Mikrolernen, „Blended Learning“, arbeitsbasiertes Lernen und andere nicht-formale Bildungsansätze. Um Nachhaltigkeitsprinzipien in der Ausbildung anzuwenden, digitale Tools für Blended Learning und Fernunterricht zu integrieren und das Engagement für Themen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Unternehmertum zu stärken, ist es unerlässlich, mit den Grundkonzepten des kompetenzbasierten Lernens (CBL) zu beginnen.

Die Reflexion baut auf dem neu entwickelten Lehrplan und den Schulungsinhalten des **INSPIRE-Online-Schulungsprogramms** auf, das einen starken Schwerpunkt auf projektbasierte, Mikro-, Blended- und arbeitsbasierte Lernansätze legt. Es unterstützt die Zielgruppe bei der Konzeption und Durchführung effektiver Schulungsaktivitäten, sowohl im Präsenz- als auch im Online-Unterricht, unter voller Nutzung moderner digitaler Lernumgebungen.

Diese Lektion führt in die Schlüsselkonzepte des kompetenzbasierten Lernens in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) ein. Diese Konzepte bilden die Grundlage für die folgenden Lektionen. Am Ende dieses Abschnitts werden die Lernenden in der Lage sein, das Konzept und den Zweck der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verstehen, zu erkennen, wie Kompetenzen durch Fähigkeiten, zugrunde liegendes Wissen und Einstellungen beschrieben werden, und zu sehen, wie diese Komponenten in verschiedene Arten von Kompetenzprofilen passen.

1.1.1. Schlüsselkonzepte

Um konzeptionelle Klarheit zu gewährleisten, ist es wichtig, eine gemeinsame Terminologie festzulegen und unterschiedliche Interpretationen aufgrund nationaler Unterschiede oder Ausbildungstraditionen zu vermeiden. In der Alltagssprache verschwimmen oft fachspezifische Bedeutungen, daher ist ein klarer konzeptioneller Rahmen für ein gemeinsames Verständnis unerlässlich. Unter den Schlüsselkonzepten, die die Grundlage des kompetenzbasierten Lernens bilden, ist das erste und grundlegendste die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET).

Berufliche Aus- und Weiterbildung (VET)

Berufliche Bildung (Vocational Education and Training, VET) ist ein Bildungsweg, der darauf abzielt, Einzelpersonen mit den spezifischen Fähigkeiten, Kenntnissen und praktischen Erfahrungen auszustatten, die sie benötigen, um in einen bestimmten Beruf einzusteigen und darin voranzukommen. Sie basiert auf dem Prinzip des „Learning by Doing“ und kombiniert theoretisches Verständnis mit praktischer Anwendung, um die Lernenden auf die realen Anforderungen des Arbeitslebens vorzubereiten.

Der Begriff „**beruflich**“ bezieht sich auf einen Bildungsweg, der direkt zu einem Beruf oder Handwerk führt. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Kompetenzen, die für eine bestimmte Branche spezifisch sind, wie z. B. Gesundheitswesen, Bauwesen, Gastgewerbe, Informationstechnologie oder darstellende Künste.

Bildung steht für den Erwerb von theoretischem Wissen. Beispielsweise lernt ein Krankenpflegestudierende im Rahmen der akademischen Ausbildung Anatomie, Medizinethik und Pharmakologie.

Ausbildung ist die praktische Anwendung dieser Theorie durch Praktika, Simulationen, Laborübungen oder Berufserfahrung, die es den Lernenden ermöglicht, ihr Wissen in authentischen beruflichen Kontexten anzuwenden.

Durch die Kombination dieser drei Dimensionen bietet die berufliche Bildung einen umfassenden und anpassungsfähigen Ansatz für die berufliche Entwicklung und stellt sicher, dass die Lernenden sowohl das Wissen als auch die praktischen Fähigkeiten erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.

Eine wesentliche Stärke der beruflichen Bildung liegt in ihrer **direkten Verbindung zur Arbeitswelt**. Die Programme werden oft in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Branchenverbänden entwickelt, um sicherzustellen, dass die Ausbildung den aktuellen Gegebenheiten am Arbeitsplatz und den sich abzeichnenden Qualifikationsanforderungen entspricht. Durch diese enge Verbindung sind Absolventen der beruflichen Bildung nach Abschluss ihrer Ausbildung besonders gut für den Eintritt in den Arbeitsmarkt gerüstet. In vielen Fällen umfassen berufliche Bildungssysteme auch Lehrlingsausbildungen, obligatorische Praktika oder duale Ausbildungsmodelle, die den Lernenden helfen, schon vor ihrem Abschluss Netzwerke aufzubauen und praktische Einblicke zu gewinnen.

Ein weiteres charakteristisches Merkmal der beruflichen Bildung ist ihre **Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis**. Die Lernenden erforschen das „Warum“ durch konzeptionelles und ethisches Verständnis und entwickeln gleichzeitig das „Wie“ durch direkte Anwendung. Diese Kombination bringt Fachkräfte hervor, die nicht nur technisch kompetent sind, sondern auch reflektiert und sich der größeren sozialen und organisatorischen Zusammenhänge ihrer Arbeit bewusst sind.

Berufsbildung und akademische Bildung werden oft als zwei getrennte Bildungswege wahrgenommen, doch in der Praxis bilden sie ein Kontinuum. Viele Hochschulstudiengänge, insbesondere in angewandten Bereichen wie Kunst oder Ingenieurwesen, integrieren starke berufliche Komponenten, während moderne Berufsbildungswege zunehmend Elemente der kritischen Analyse und theoretischen Forschung beinhalten. Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Unterschiede zwischen den beiden Ansätzen zusammen.

Tabelle 1.1

Berufsbildung vs. akademische Bildungswege

Aspekt	Berufsbildung	Akademische Ausbildung
Schwerpunkt	Praktische Fähigkeiten und direkte Berufsvorbereitung	Theoretisches Wissen und kritisches Hinterfragen
Struktur	Oft kürzer, umfasst Praktika	Längere Dauer, umfasst Forschungsprojekte
Ergebnis	Sofortige Beschäftigungsfähigkeit in einem bestimmten Bereich	Breite Ausbildung, führt oft zu weiterführendem Studium
Lernmodus	Praxisorientiert	Vorlesungs- und forschungsbasiert

**Typischer
Werdegang**

Technikerin/Techniker, Handwerkende,
Dienstleistungsberufe

Fach-, Führungs- und akademische
Tätigkeiten

Beide Wege sind wertvoll und können sich gegenseitig ergänzen. Tatsächlich entscheiden sich einige Lernende dafür, beide Wege zu kombinieren, indem sie nach Abschluss der beruflichen Bildung einen akademischen Abschluss anstreben oder umgekehrt, je nach ihren Karrierezielen und sich entwickelnden Interessen. Im Rahmen des INSPIRE-Projekts wird berufliche Bildung im weiteren Sinne verstanden und umfasst auch den Bereich der darstellenden Künste, in dem kreative und technische Berufe die gleiche Integration von theoretischem Verständnis und praktischer Beherrschung erfordern.

Kompetenz

Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit einer Person, Aufgaben und Verantwortlichkeiten in einem bestimmten Kontext effektiv auszuführen. Sie umfasst nicht nur die technische Fähigkeit, etwas zu tun, sondern auch das tiefere Verständnis, die Denkweise und den Kontext, die erforderlich sind, um es gut, konsequent und verantwortungsbewusst zu tun.

Kompetent zu sein bedeutet mehr als nur zu wissen, wie man etwas tut. Es beinhaltet die Integration verschiedener Elemente, die zusammen eine qualitativ hochwertige Leistung gewährleisten. Zu diesen Elementen gehören **Fähigkeiten, grundlegendes Wissen, zugrunde liegende Einstellungen** und in vielen Fällen auch **die Kenntnis der relevanten Gesetze oder Vorschriften**.

Um besser zu verstehen, wie Kompetenz in der Praxis funktioniert, ist es hilfreich, sich anzuschauen, wie Leistung in realen Arbeitskontexten gezeigt wird, in denen Handlungen Verständnis und Verantwortung offenbaren. Im Kern bedeutet Kompetenz, eine Aufgabe gemäß einem erforderlichen Standard ausführen zu können. Diese Leistung wird nicht isoliert beurteilt, sondern innerhalb einer bestimmten Rolle, Situation oder einer Reihe von Erwartungen. Ein kompetenter Elektriker muss beispielsweise nicht nur wissen, wie man Kabel installiert, sondern auch Sicherheitsstandards gewährleisten, mit Kundinnen und Kunden kommunizieren und sich an unterschiedliche Standortbedingungen anpassen können. Kompetenz ist kontextspezifisch. Eine Person kann in einem Bereich oder einer beruflichen Rolle kompetent sein, aber nicht unbedingt in einem anderen, es sei denn, sie entwickelt die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse.

Dieses Verständnis von Kompetenz als kontextabhängig und integriert entspricht weitgehend den Definitionen, die von europäischen Rahmenwerken wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen für Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) übernommen wurden.

ESCO wendet dieselbe Definition von Kompetenz an wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF). Demnach bedeutet „Kompetenz die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Studiensituationen sowie in der beruflichen und persönlichen Entwicklung einzusetzen“. Kompetenzen werden in Bezug auf Verantwortung und Autonomie ausgedrückt. Obwohl die Begriffe „Fertigkeit“ und „Kompetenz“ manchmal synonym verwendet werden, unterscheiden sie sich in ihrem Umfang. Eine *Fertigkeit* bezieht sich in der Regel auf den Einsatz von Methoden oder Instrumenten in einem bestimmten Umfeld und in Bezug auf definierte Aufgaben, während *Kompetenz* weiter gefasst ist und sich auf die Fähigkeit einer Person bezieht, in neuen Situationen und bei unvorhergesehenen Herausforderungen Wissen und Fähigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich einzusetzen und anzuwenden (ESCO, 2027).

Das CEDEFOP definiert Kompetenz als „die nachgewiesene Fähigkeit, Wissen, Know-how, Erfahrung und berufsbezogene, persönliche, soziale oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen sowie in der beruflichen und persönlichen Entwicklung einzusetzen“. Diese Definition verdeutlicht, dass Kompetenz nicht auf kognitive Elemente (Theorie, Konzepte oder implizites Wissen) beschränkt ist, sondern auch funktionale Aspekte (technische Fähigkeiten), zwischenmenschliche Eigenschaften (soziale oder organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte umfasst. Kompetenz kann individuell oder kollektiv sein und gilt nicht nur für Menschen, sondern auch für Teams, Organisationen oder Regionen (CEDEFOP, o. J.).

Um diese Definitionen in praktische Lern- und Bewertungsbegriffe zu übersetzen, werden in den folgenden Abschnitten die Hauptkomponenten von Kompetenz – Fähigkeiten, zugrunde liegendes Wissen, Einstellung und, sofern relevant, Kenntnis der Rechtsvorschriften – beschrieben, die zusammen eine effektive Leistung in realen beruflichen Kontexten gewährleisten.

Fertigkeiten

Fertigkeiten beziehen sich auf die *beobachtbaren und messbaren Fähigkeiten*, die es einer Person ermöglichen, Aufgaben effektiv auszuführen. Sie stellen die praktische, handlungsorientierte Dimension von Kompetenz dar, also das, was eine Person in realen Arbeitssituationen *leisten* kann.

Fertigkeiten können verschiedene Formen annehmen, wie z. B. technische Fähigkeiten (z. B. die Bedienung von Maschinen oder die Verwendung digitaler Werkzeuge), kognitive Fähigkeiten (z. B. die Analyse von Informationen oder das Lösen von Problemen) und zwischenmenschliche Fähigkeiten (z. B. klare Kommunikation oder Zusammenarbeit im Team).

In der beruflichen Bildung bilden Fähigkeiten die Grundlage für die berufliche Leistung. Sie machen Kompetenz sichtbar und messbar und beschreiben, wie eine Person Wissen in der Praxis anwendet. Eine klare und einheitliche Beschreibung der Fähigkeiten stellt sicher, dass Auszubildende, Lernende und Arbeitgebende das gleiche Verständnis davon haben, wie eine erfolgreiche Leistung aussieht. Wenn Lernende die erwarteten Fähigkeiten im Kontext beherrschen, können wir sicher sein, dass sie die entsprechende Kompetenz erworben haben.

Beispiel – Bühnentechnikerinnen, Bühnentechniker

Betrachten wir Bühnentechnikerinnen, Bühnentechniker, deren Kompetenz den Bau von Bühnenbildern umfasst. Um diese Kompetenz unter Beweis zu stellen, muss der Lernende zeigen, dass er Pläne genau lesen und interpretieren, Strukturen sicher bewegen und montieren, Gegenstände mit den richtigen ergonomischen Techniken heben, bei Bedarf Hilfe anfordern und während des Aufbaus die geeignete Beleuchtung auswählen kann.

Durch die Beobachtung dieser konkreten Handlungen können Auszubildende zuverlässig beurteilen, ob die Leistung des Lernenden den erforderlichen Kompetenzstandard erfüllt.

Grundlegendes Wissen

Wissen bezieht sich auf die *Gesamtheit der Fakten, Prinzipien, Theorien und Praktiken*, die mit einem Arbeits- oder Studienbereich und insbesondere mit der Kompetenz, in der es zum Tragen kommt, zusammenhängen. Es bildet die konzeptionelle und faktische Grundlage, auf der fachkundige Leistungen beruhen. Ohne Wissen besteht die Gefahr,

dass Fähigkeiten mechanisch oder unflexibel werden und es an dem Verständnis mangelt, das Fachleuten ermöglicht, sich anzupassen, zu argumentieren und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Gemäß ESCO und dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)

„Wissen bezeichnet das Ergebnis der Assimilation von Informationen durch Lernen. Es handelt sich um die Gesamtheit der Fakten, Prinzipien, Theorien und Praktiken, die mit einem Arbeits- oder Studiengbiet in Zusammenhang stehen.“ (ESCO, 2027)

Sowohl Fähigkeiten als auch Kompetenzen basieren auf faktischem und theoretischem Wissen, unterscheiden sich jedoch darin, wie dieses Wissen angewendet und genutzt wird. In diesem Sinne untermauert Wissen die Kompetenz, indem es das *Warum* hinter dem *Wie* liefert. Es erklärt die Gründe für berufliche Handlungen, die Konventionen, Regeln, Traditionen und bewährten Praktiken, die der Leistung Bedeutung und Konsistenz verleihen.

In der beruflichen Bildung wird dies oft als *grundlegendes Wissen* bezeichnet, also das wesentliche Verständnis, das eine effektive Praxis unterstützt. Dazu können allgemeine theoretische Grundsätze (wie elektrische Sicherheit oder Ergonomie) sowie kontextspezifische Erkenntnisse (wie lokale Gepflogenheiten, Produktionsabläufe oder Arbeitsplatzstandards) gehören. Wissen kann daher sowohl unabhängig sein wie „Grundlagen der Elektrizität“ oder „Beleuchtungsanlagen“, als auch situationsbezogen, wie „Lokale Sicherheitsvorschriften kennen“ oder „Wissen, wo man das Licht einschaltet“.

Zur Veranschaulichung betrachten wir das Beispiel einer Köchin bzw. eines Kochs, die/der die Lebensmittelsicherheitsgesetze, Kochtechniken und Ernährung verstehen muss und nicht einfach nur ein Rezept befolgen darf. Ebenso muss eine Pflegefachperson die Grundlagen der Humanbiologie, Pharmakologie und medizinischen Protokolle kennen und darf nicht nur Routineverfahren durchführen. Dieses grundlegende Wissen stellt sicher, dass die Leistung nicht nur effizient, sondern auch fundiert, verantwortungsbewusst und an unterschiedliche Umstände anpassbar ist.

Beispiel – Bühnentechnikerin, Bühnentechniker

Um auf das Beispiel Bühnentechnikerin, Bühnentechniker zurückzukommen, deren Kompetenz den Bau von Bühnenbildern umfasst, gehören zu den grundlegenden Kenntnissen das Verständnis der in technischen Plänen verwendeten Symbole, die Kenntnis geeigneter Techniken zur Montage von Bühnenbildern und die Anwendung ergonomischer Grundsätze, um eine sichere und effektive Arbeit zu gewährleisten.

Die Vermittlung dieses Wissens gibt den Lernenden die konzeptionellen Grundlagen, die sie benötigen, um ihre praktischen Fähigkeiten zu beherrschen und diese Fähigkeiten sicher auf neue oder ungewohnte Kontexte zu übertragen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass grundlegendes Wissen Fähigkeiten in Kompetenzen umwandelt. Es verbindet das, was eine Person tut, mit dem Grund, warum

es so getan werden sollte, und gewährleistet so eine Leistung, die nicht nur korrekt, sondern auch intelligent, anpassungsfähig und professionell fundiert ist.

Einstellung

In jedem Beruf hängt die erforderliche Einstellung von der Art der Tätigkeit und dem Arbeitsumfeld ab. Es geht nicht nur darum, was eine Person tut, sondern auch darum, wie sie dabei vorgeht. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung repräsentiert die Einstellung die menschliche und verhaltensbezogene Seite der Kompetenz und beeinflusst, wie Einzelpersonen in beruflichen Kontexten denken, handeln und zusammenarbeiten.

Nehmen wir zum Beispiel jemanden, welche hinter den Kulissen eines Theaters arbeitet, wie beispielsweise einen Produktionsleitende für Aufführungen. Diese Person benötigt mehr als nur technisches Fachwissen. Sie benötigt eine Einstellung, die die Werte und Anforderungen der Welt der darstellenden Künste widerspiegelt, wie Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und künstlerisches Bewusstsein. Obwohl jeder Beruf mit Handeln und Bewegung verbunden ist, erfordert jeder Beruf eine bestimmte Einstellung, die der Leistung Bedeutung verleiht.

Die Einstellung prägt drei wesentliche Aspekte des beruflichen Verhaltens:

- ➔ **Die Absicht – warum Sie etwas tun, ist wichtig:** Zwei Menschen können dieselbe Handlung ausführen, jedoch mit völlig unterschiedlichen Absichten. Eine Kranführende konzentriert sich möglicherweise auf Präzision, Timing und die Einhaltung eines technischen Plans, während eine Produktionsleitende Bewegungen und Timing koordiniert, um einem künstlerischen Zweck zu dienen. Im letzteren Fall umfasst die Absicht Sensibilität für Emotionen, künstlerisches Verständnis und Reaktionsfähigkeit auf Live-Auftritte. Dieselbe Handlung erhält eine völlig andere Bedeutung, wenn sie von einem anderen Zweck geleitet wird. Die Absicht gibt daher die Richtung vor und stellt sicher, dass jede professionelle Handlung nicht nur effektiv, sondern auch sinnvoll ist.
- ➔ **Das Engagement – Präsenz bei der Aufgabe:** Engagement bezieht sich darauf, wie sehr sich eine Person in ihre Arbeit einbringt und engagiert. Ein nicht engagierter Mitarbeitende arbeitet mechanisch, folgt Anweisungen ohne nachzudenken oder Initiative zu zeigen. Im Gegensatz dazu beteiligt sich ein engagierter Fachkraft aktiv, bleibt wachsam, antizipiert Bedürfnisse und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse. Sie zeigt Eigenverantwortung und Stolz auf ihren Beitrag und bleibt auch unter Druck konzentriert. In kreativen und technischen Bereichen ist Engagement unerlässlich, da effektive Teamarbeit und Timing die Qualität des Endergebnisses bestimmen.
- ➔ **Emotionale Investition – Verbindung zur Arbeit:** Zur Einstellung gehören auch Emotionen, die Gefühle, die eine Person in ihre Arbeit einbringt, und die Art und Weise, wie diese Gefühle durch ihr Verhalten zum Ausdruck kommen. Eine positive emotionale Einstellung kann Leidenschaft für das Handwerk, Neugier und Lernbereitschaft, Freude an der Mitwirkung an einem gemeinsamen Ziel und

Gelassenheit in anspruchsvollen Situationen umfassen. In künstlerischen und leistungsbezogenen Berufen wird diese emotionale Investition zu einem unsichtbaren, aber entscheidenden Teil des Endergebnisses. Sie verbindet den Einzelnen mit dem Zweck der Arbeit und verbessert sowohl die Qualität als auch die Authentizität.

In diesem Sinne ist die Einstellung von zentraler Bedeutung für die berufliche Kompetenz. Sie ist vielleicht nicht immer sichtbar, aber sie fördert Konsistenz, Qualität und Sinnhaftigkeit im beruflichen Verhalten. In der beruflichen Praxis bestimmen die drei oben genannten Dimensionen der Einstellung gemeinsam, **wie Wissen und Fähigkeiten angewendet werden**. Kompetenz erfordert daher eine Denkweise, die Professionalität, Verantwortung und kontinuierliche Verbesserung schätzt. Positive Grundeinstellungen wie Respekt gegenüber anderen, Lernbereitschaft, ethisches Bewusstsein, Liebe zum Detail und Engagement für Qualität stärken diese Denkweise und verwandeln technische Fähigkeiten in konsistente, sinnvolle Leistungen. Jemand mag zwar über die Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um eine Aufgabe zu erfüllen, aber dennoch die Standards nicht erfüllen, wenn ihm die richtige Einstellung fehlt, wie z. B. Zuverlässigkeit, Empathie oder Integrität. Um zu veranschaulichen, wie Einstellungen die berufliche Leistung in der Praxis beeinflussen, zeigt das folgende Beispiel, wie bestimmte Verhaltensweisen Kompetenz in einem realen beruflichen Kontext widerspiegeln.

Beispiel – Demonstration professioneller Einstellungen

Kehren wir zum Beispiel der Bühnentechnikerin, bzw. des Bühnentechnikers zurück, deren Kompetenz den Bau von Bühnenbildern umfasst. Um diese Kompetenz zu beherrschen, muss die einzelne Person bestimmte Einstellungen zeigen, die die praktische Anwendung derer Fähigkeiten und Kenntnisse prägen. Dazu gehören Kooperationsbereitschaft, Effizienz und das Bewusstsein für Gesundheits- und Sicherheitsgrundsätze.

- *Eine **kooperative** Haltung spiegelt Teamarbeit und gegenseitige Unterstützung wider. In vielen Branchen, insbesondere bei Live-Auftritten, ist Kooperationsbereitschaft unerlässlich. Dazu gehört die Bereitschaft, Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, effektiv zuzuhören und zu kommunizieren, sich an die Bedürfnisse anderer anzupassen und Verantwortung für die Ergebnisse der Gruppe zu übernehmen. Eine Technikerin, bzw. ein Techniker, welche während einer Aufführung den Bühnenumbau koordiniert, muss synchron mit Lichttechnikern, Bühnenmanagern und Darstellern zusammenarbeiten. Dies erfordert Vertrauen, Kommunikation und ein gemeinsames Engagement für den kollektiven Erfolg.*
- *Eine **effiziente** Einstellung drückt Konzentration, Organisation und Disziplin aus. Bei Effizienz geht es nicht um Geschwindigkeit, sondern um Zielstrebigkeit und Präzision. Eine Fachkraft, der vorausschauend plant, Aufgaben priorisiert, unnötige Fehler vermeidet und mit minimalem Aufwand qualitativ hochwertige Ergebnisse anstrebt, trägt zu Zuverlässigkeit und reibungslosen Abläufen bei. In*

schnellebigen Umgebungen wie dem Theater oder der technischen Produktion kann Ineffizienz zu Stress, Sicherheitsrisiken oder Terminverzögerungen führen. Die richtige Einstellung sorgt für ruhiges, methodisches und qualitativ hochwertiges Arbeiten.

- Eine **gesundheits- und sicherheitsbewusste** Einstellung zeugt von Verantwortung und Fürsorge für sich selbst und andere. Dazu gehört es, festgelegte Verfahren zu befolgen, potenzielle Risiken einzuschätzen, wachsam und aufmerksam zu bleiben und sowohl die Ausrüstung als auch die Arbeitsbedingungen zu respektieren. Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein beschränkt sich nicht auf die Einhaltung von Regeln. Es ist ein verinnerlichtes Verantwortungs- und Vorsichtsbewusstsein, das echte Sorge um das Wohlergehen des gesamten Teams widerspiegelt.

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass Kompetenz nicht nur dadurch definiert wird, was eine Person leisten kann, sondern auch dadurch, wie sie an ihre Arbeit herangeht. Zusammenarbeit, Effizienz und Verantwortung für Sicherheit verwandeln technische Fähigkeiten in professionelle Exzellenz und sorgen dafür, dass die Leistung sowohl effektiv als auch ethisch bleibt. Dieses Verständnis von Einstellung als einer Schlüsselkomponente von Kompetenz spiegelt sich auch in den europäischen Qualifikationsrahmen und im pädagogischen Ansatz des INSPIRE-Projekts wider.

Der Europäische Rahmen für Qualifikationen, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) definiert Einstellung nicht als eigenständiges Konzept, sondern bezieht sich darauf mit dem weiter gefassten Begriff „transversale Fähigkeiten und Kompetenzen“. Diese werden als persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten verstanden, die berufs- und branchenübergreifend gelten und beeinflussen, wie Fachkräfte ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in verschiedenen Kontexten einsetzen. Im Rahmen des INSPIRE-Projekts werden beide Perspektiven berücksichtigt. Einstellungen werden als eigenständige Elemente behandelt, die im Modul „Soft Skills“ näher untersucht werden, aber auch zur Untermauerung technischer und beruflicher Kompetenzen herangezogen werden.

Einstellungen können nicht direkt vermittelt werden, da man nicht einfach ein Lehrbuch lesen und dadurch respektvoll, neugierig oder verantwortungsbewusst werden kann. Sie können jedoch durch Erfahrung und Reflexion, Mentoring und Vorbildfunktion, Feedback und Selbstbewusstsein sowie durch ein unterstützendes Umfeld, das berufliche Werte fördert, entwickelt werden. Auszubildende spielen in diesem Prozess eine entscheidende Rolle. Indem sie positives Verhalten vorleben, konstruktives Feedback geben und Lernerfahrungen schaffen, die zur Teilnahme, Verantwortungsübernahme und Zusammenarbeit ermutigen, helfen sie den Lernenden, berufliche Werte und Einstellungen zu verinnerlichen. Berufsbildungsprogramme schaffen daher die Voraussetzungen, unter denen positive Einstellungen entstehen, wachsen und aufrechterhalten werden können, nicht durch direkte Unterweisung, sondern durch Eintauchen, Interaktion und kontinuierliche Übung.

**Grundlegende
Rechtsvorschriften
(sofern relevant)**

In vielen Berufen geht Kompetenz über die fachliche Leistung und das persönliche Verhalten hinaus und umfasst auch **das Bewusstsein für die rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, die die berufliche Praxis regeln**. Dieses Verständnis stellt sicher, dass die Arbeit nicht nur effektiv, sondern auch konform, ethisch und sozial verantwortlich ist.

Die zugrunde liegende Gesetzgebung bezieht sich auf die Gesamtheit der Gesetze, Vorschriften und Normen, die definieren, was in einem bestimmten Sektor akzeptabel und erforderlich ist. Dazu können Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, Umweltstandards, Gleichstellungs- und Inklusionsrichtlinien oder berufliche Verhaltenskodizes gehören. Rechtsbewusstsein unterstützt daher die Kompetenz, indem es die Entscheidungsfindung leitet, das Verhalten prägt und sowohl die Fachkräfte als auch die von ihrer Arbeit Betroffenen schützt.

Beispielsweise muss ein Produktionsleiter für eine Aufführung die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften in Bezug auf Rigging, Beleuchtung und Bühnenbewegungen sicherstellen. Eine Bühnenbildnende muss die Rechte an geistigem Eigentum verstehen, wenn sie Bildmaterial verwendet oder adaptiert. Ebenso müssen Produktionsteams die Arbeitsgesetze und Arbeitszeitvorschriften einhalten, die künstlerische und technisch tätige Personen schützen. Darüber hinaus erfordert eine nachhaltige Produktion zunehmend die Einhaltung von Umweltrichtlinien, wie z. B. Maßnahmen zur Abfallreduzierung und Ressourceneffizienz.

Für Auszubildende bedeutet die Integration von Rechtsbewusstsein in das kompetenzbasierte Lernen, berufliche Aufgaben mit den relevanten rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen zu verknüpfen. Auf diese Weise erfüllen die Lernenden nicht nur ihre Aufgaben effektiv, sondern verstehen auch die umfassenderen Verantwortlichkeiten, die mit der beruflichen Praxis in den darstellenden Künsten einhergehen.

1.1.2. Vom Konzept zur Anwendung: Kompetenz beobachten und strukturieren

Leistungskriterien

Für Bewertungszwecke werden Kompetenzen oft in **Leistungskriterien** übersetzt: objektive und beobachtbare Handlungen, die Kompetenz in einem bestimmten Kontext demonstrieren. Diese Kriterien beschreiben, wie erfolgreiche Leistung in der Praxis aussieht, und ermöglichen es Auszubildende und Prüfende, die Lernenden konsistent und fair zu bewerten.

Sie sind so formuliert, dass das zugrunde liegende Wissen und die Einstellungen durch die Ausführung von Fähigkeiten sichtbar werden. Mit anderen Worten: Wenn Lernende eine Aufgabe ausführen, werden ihr Verständnis, ihre Entscheidungsfindung und ihr professionelles Verhalten deutlich.

Durch die Standardisierung sowohl des Kontexts als auch der Bewertungskriterien gewährleisten Auszubildende ein hohes Maß an Objektivität und Zuverlässigkeit, wodurch die Kompetenzbewertung transparent, vergleichbar und an professionellen Standards ausgerichtet ist.

Beruf, Funktion, Rolle und individuelles Profil

In der kompetenzbasierten Aus- und Weiterbildung werden die Begriffe *Beruf, Funktion, Rolle* und *individuelles Profil* oft synonym verwendet, obwohl sie unterschiedliche Ebenen der beruflichen Tätigkeit beschreiben. Das Verständnis dieser Unterschiede hilft Auszubildende dabei, relevante und personalisierte Lernerfahrungen zu gestalten.

- **Beruf:** Eine Reihe von Tätigkeiten, deren Hauptaufgaben und Pflichten sich durch einen hohen Grad an Ähnlichkeit auszeichnen. Wir beschreiben sie als eine generische Reihe von Kompetenzen, die den durchschnittlichen Fachmann in diesem Beruf widerspiegeln.
- **Funktion:** Ein Beruf in einem konkreten Kontext. Mit anderen Worten: der allgemeine Beruf, angepasst beispielsweise an ein Unternehmen oder eine Abteilung.
- **Rolle:** Bezieht sich auf die Position einer Person in einem Team, wobei alle Teammitglieder eine Rolle und einen Zweck haben, die zur Erledigung der Aufgabe beitragen.
- **Individuelles Profil:** Die einzigartigen Kompetenzen einer Person, unabhängig davon, ob sie direkt mit dem Beruf zusammenhängen oder nicht.

Diese Unterscheidungen sind bei der Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen von entscheidender Bedeutung. In der formalen Bildung beginnen Auszubildende oft mit einem generischen Berufsprofil, berücksichtigen dabei aber auch das individuelle Profil jedes Lernenden. Indem sie auf den individuellen Stärken und früheren Erfahrungen aufbauen, können die Lernenden die Anforderungen des Berufsprofils erfüllen und gleichzeitig ihre persönlichen Kompetenzen erweitern.

In der betrieblichen oder beruflichen Ausbildung verlagert sich der Schwerpunkt auf Funktionen und Rollen, wobei der Lernbedarf anhand der Lücke zwischen den Anforderungen eines Berufs und den derzeitigen Kompetenzen einer Person ermittelt wird. Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Ausbildung zielgerichtet bleibt und in direktem Zusammenhang mit der tatsächlichen beruflichen Leistung steht.



Die Entwicklung kompetenzbasierten Lernens in den darstellenden Künsten bedeutet, ein gemeinsames Verständnis dafür zu entwickeln, wie Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in der Praxis zusammenkommen. Dies erfordert eine gemeinsame Sprache, die Kreativität mit Struktur verbindet und Auszubildende dabei unterstützt, Lerninhalte zu konzipieren, zu vermitteln und zu bewerten, die sowohl streng als auch anpassungsfähig sind. Letztendlich gedeiht kompetenzbasierte Bildung, wenn sie künstlerisches Wachstum mit der Anwendung in der realen Welt verbindet und so Selbstvertrauen, Kohärenz und lebenslanges Lernen fördert.

1.2. Lektion 2: Unterricht vs. Training



Lehren vs. Trainieren

In dieser Lektion wird der Unterschied zwischen Lehrkräften und Trainierenden sowie die sich wandelnden Rollen, die das Lernen im beruflichen und künstlerischen Kontext prägen, untersucht. Sie baut auf Lektion 1 auf und untersucht, wie Kompetenzen sowohl durch konzeptionelles Verständnis als auch durch praktische Anwendung

entwickelt werden. Das Verständnis der Beziehung zwischen Lehrkräften und Trainenden hilft Trainenden dabei, Lernerfahrungen zu gestalten, die Theorie und Praxis in Einklang bringen und es den Lernenden ermöglichen, vom Wissenserwerb zur beruflichen Meisterschaft überzugehen.

1.2.1. Unterricht vs. Ausbildung

Historisch gesehen konzentrierte sich die Ausbildung in den darstellenden Künsten stark auf Handwerk und Lehre. Diese bleiben zwar weiterhin von entscheidender Bedeutung, werden jedoch zunehmend durch **hybride Bildungsmodelle** ergänzt, die persönliche Betreuung mit Online-Lernplattformen, mobilen Lernanwendungen und immersiven digitalen Tools wie virtueller und erweiterter Realität kombinieren. So kann beispielsweise ein Lichtdesigner heute mit simulationsbasierter Software trainieren, die Bühnenbedingungen nachbildet, während Dramaturginnen und Dramaturgen auf digitalisierte Archive und kollaborative Annotationstools zugreifen können, um sich mit Drehbüchern und historischen Materialien aus verschiedenen Kontinenten auseinanderzusetzen.

Auch **das Erfahrungslernen** spielt eine entscheidende Rolle. Workshops, Residenzen, kollaborative Labore und der Wissensaustausch unter Gleichgesinnten bieten einen fruchtbaren Boden für die Verfeinerung von Fähigkeiten und für Innovationen. In diesem Umfeld können Fachleute neue Ideen ausprobieren, Praktiken reflektieren und konstruktives Feedback in einer dynamischen, nicht-hierarchischen Lernumgebung erhalten.

In der heutigen Berufswelt verändert sich das Verhältnis zwischen Lehre und Ausbildung. Praktische Ausbildung bleibt zwar unverzichtbar, doch die zunehmende Komplexität von Werkzeugen, Systemen und Kontexten erfordert eine solidere Grundlage an theoretischem Wissen. Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen Technologie, Regulierung und interdisziplinäre Zusammenarbeit eine Rolle spielen. Abstrakte Prinzipien wie Systemdenken, digitale Sicherheit, Nachhaltigkeit und inklusives Design sind in der Praxis nicht unmittelbar sichtbar, bilden jedoch die Grundlage für fast jede berufliche Handlung. Ohne einen theoretischen Rahmen wissen die Auszubildenden vielleicht, *wie* man etwas macht, aber nicht, *warum* es wichtig ist oder *wie* man sich anpassen muss, wenn sich der Kontext ändert. **Der Unterricht** als strukturierte Reflexion und konzeptionelle Grundlage versetzt die Lernenden in die Lage, mit Unsicherheiten umzugehen, Zusammenhänge herzustellen und verantwortungsbewusst innovativ zu sein. In diesem Sinne muss die heutige berufliche Bildung mehr Theorie integrieren, nicht um die Praxis zu ersetzen, sondern um sie zu stärken, damit Fachleute nicht nur nach Anweisungen, sondern mit Einsicht handeln können.

Während es beim Lehren hauptsächlich um Wissenstransfer geht, geht es **beim Training** darum, Routinen aufzubauen. Nach dem Wissenstransfer weiß ein Lernender oder eine Lernende, wie man etwas macht, aber es bedarf des Trainings, um die Kompetenz zu beherrschen. (Notting Hill college, 2022)

1.2.2. Verschiedene Rollen im Bildungsprozess

Das Verständnis des Unterschieds zwischen Unterricht und Ausbildung führt natürlich zu der Frage, **wer** das Lernen vermittelt und unterstützt. In der beruflichen und künstlerischen Ausbildung wird das Lernen nicht von einer einzigen agierenden Person gestaltet, sondern von einer Reihe miteinander verbundener Rollen, die den Lernenden anleiten, unterstützen und seine Fortschritte bewerten.

Ein vollständiger Lernprozess umfasst alle Phasen der Lernenden, von ihrer anfänglichen Entscheidung zur Teilnahme bis hin zu ihrer endgültigen Qualifikation oder Zertifizierung. Er umfasst die Konzeption und Entwicklung von Kursen, die Organisation von Lernumgebungen, die Durchführung von Aus- und Weiterbildungen sowie das Coaching, Mentoring und die Bewertung, die das kontinuierliche Wachstum unterstützen.

Innerhalb dieses Prozesses lassen sich mehrere **allgemeine Rollen** identifizieren. Diese Rollen überschneiden sich oft, da Fachleute in der beruflichen Bildung und den darstellenden Künsten je nach Kontext und institutionellem Umfeld häufig mehrere Aufgabenbereiche kombinieren. Die spezifische Rolle hängt von drei Schlüsselfaktoren ab:

- Was wird unterrichtet oder trainiert (Theorie oder Praxis)?
- wo das Lernen stattfindet (Klassenzimmer, Labor, Studio oder Arbeitsplatz)
- welcher Teil des Lernprozesses betroffen ist (Wissenstransfer, Entwicklung von Routinen, Bewertung, Beurteilung, Verwaltung oder Qualitätssicherung)

Durch die Klärung dieser Rollen können Auszubildende, Pädagoginnen und Pädagogen kohärentere, auf Lernende zentrierte Erfahrungen gestalten, die theoretisches Verständnis und angewandte Praxis in Einklang bringen. In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Rollen beschrieben, die zum Lernprozess beitragen, und wie jede einzelne davon die Kompetenzentwicklung im beruflichen und künstlerischen Kontext unterstützt.

Lernender & Lernende

Der Lernende bzw. die Lernende steht im Mittelpunkt des Bildungs- und Ausbildungsprozesses. Im Kontext des kompetenzbasierten Lernens bezieht sich der Begriff „**Lernender**“ auf alle Personen, die an einer Lernerfahrung teilnehmen, sei es formal, non-formal oder informell. Diese inklusive Definition spiegelt die vielfältigen Wege wider, auf denen Einzelpersonen in verschiedenen Umgebungen und Phasen ihres Berufslebens Kompetenzen erwerben.

Je nach Bildungskontext werden oft spezifische Begriffe verwendet, um verschiedene Arten von Lernenden zu beschreiben. In der Hochschulbildung ist der Begriff „**Studierende**“ gebräuchlich, in der Sekundarstufe sprechen wir von „**Beschulte**“, in dualen oder arbeitsbasierten Lernumgebungen werden die Begriffe „**Auszubildende**“ oder „**Auszubildende im Praktikum**“ verwendet, und in Bewertungsverfahren werden die Teilnehmende als „**Kandidierende**“ bezeichnet. In Lektion 3 werden diese Arten von Lernende näher beleuchtet, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, wie Auszubildende sie effektiv einbinden und unterstützen können.

Beim kompetenzbasierten Lernen ist der Lernende bzw. die Lernende kein passiver Empfänger von Informationen, sondern ein aktiver Teilnehmende. Lernen wird als ein Prozess des Erkundens, Reflektierens und Anwendens verstanden, in dem Lernende durch Erfahrungen und Feedback Verständnis aufbauen. Auszubildende spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung von Umgebungen, in denen dieses aktive Engagement stattfinden kann und in denen die Lernenden sich für ihren Lernprozess verantwortlich fühlen.

Lehrkräfte

Eine **Lehrkraft** ist eine professionelle Pädagogin bzw. ein Pädagoge, dessen Aufgabe es ist, Wissen, Konzepte und kritisches Verständnis zu vermitteln. Im akademischen Kontext sind Lehrkräfte in der Regel in der Sekundarstufe oder im Hochschulbereich tätig, wo sie strukturierte Lernerfahrungen gestalten und die Lernenden beim Erwerb von theoretischem und konzeptionellem Wissen anleiten. Effektive Lehrkräfte verbinden Fachwissen mit pädagogischen Fähigkeiten und ermöglichen es den Lernenden, komplexe Ideen zu verstehen und in die Praxis umzusetzen.

In der beruflichen Bildung geht die Rolle des Lehrers über die Vermittlung von Theorie hinaus. Ein **Berufsbildungslehrkraft** unterstützt die Lernenden dabei, Wissen mit der Praxis zu verbinden und sie auf bestimmte Berufe oder berufliche Kontexte vorzubereiten. Diese doppelte Verantwortung erfordert sowohl pädagogische Kompetenz als auch Fachwissen aus der Industrie. Gemäß der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) müssen Berufsbildungslehrer über theoretisches und praktisches Wissen verfügen und in der Lage sein, beides effektiv an verschiedene Gruppen von Lernenden weiterzugeben (OECD, o. J.).

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) beschreibt eine **Lehrkraft** als eine Person, deren Aufgabe es ist, Lernenden in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung Wissen, Know-how oder Fähigkeiten zu vermitteln. Laut Cedefop können Lehrkräfte auch Ausbildungsprogramme entwerfen und durchführen, sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen vermitteln und in beruflichen Kontexten Aufgaben übernehmen, die denen von Auszubildende ähneln. Der Europäische Rahmen für Qualifikationen und Berufe (ESCO) ergänzt diese Definition, indem er betont, dass Berufsschullehrer theoretischen Unterricht mit der Vermittlung praktischer Fähigkeiten und der Entwicklung beruflicher Einstellungen und Werte verbinden (ESCO, o. J.).

In der Praxis fungieren Lehrkräfte in kompetenzbasierten Lernumgebungen als **Vermittelnde** von Verständnis und unterstützen die Lernenden dabei, konzeptionelle Rahmenbedingungen mit der praktischen Anwendung zu verbinden. Ihr Unterricht hilft den Lernenden, das „Warum“ hinter dem „Wie“ zu erkennen, und bereitet sie darauf vor, autonom, kritisch denkend und verantwortungsbewusst zu handeln.

Ausbildende

Eine **Ausbildende** konzentriert sich in erster Linie darauf, die praktische Anwendung von Wissen und die Entwicklung praktischer Kompetenzen zu fördern. Auszubildende helfen den Lernenden, ihr Verständnis in die Tat umzusetzen, indem sie sie durch reale oder simulierte berufliche Aufgaben führen. Sie spielen eine zentrale Rolle bei der Überbrückung der Kluft zwischen Theorie und Praxis und stellen sicher, dass die Lernergebnisse in Leistungen umgesetzt werden, die den Standards am Arbeitsplatz entsprechen.

Das Cedefop definiert die Auszubildende als „jede Person, die eine Tätigkeit im Zusammenhang mit der (theoretischen oder praktischen) Ausbildungsfunktion ausübt, entweder in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz“. Darüber hinaus unterscheidet es zwei Hauptkategorien von Auszubildende:

- **Professionelle Auszubildende** : ein Ausbildungsspezialist, dessen Hauptaufgabe mit der einer Lehrkraft in einer Berufsbildungs- oder Ausbildungseinrichtung übereinstimmen kann.
- **Teilzeit- oder gelegentliche Auszubildende** : Eine Fachkraft aus einem beliebigen Bereich, der neben ihrer regulären Aufgaben Ausbildungsaktivitäten durchführt, entweder innerhalb seines Unternehmens (z. B. als Mentorin, Mentor Tutorin

oder Tutor für neue Mitarbeitende und Auszubildende) oder extern (durch gelegentliche Schulungen in einer Bildungseinrichtung).

Zu den Aufgaben der Auszubildende gehören die Konzeption und Organisation von Lernaktivitäten, die Vermittlung von Wissen, der Transfer von Know-how sowie die kontinuierliche Rückmeldung und Anleitung, um den Lernenden bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu helfen. Die Effektivität der Auszubildenden hängt von deren Fachkompetenz und deren Kontextbewusstsein ab. Sie muss die Systeme, Prioritäten und Beziehungen am Arbeitsplatz verstehen und in der Lage sein, durch Demonstration und Reflexion bewährte Verfahren vorzuleben. In der kompetenzbasierten Bildung schaffen Auszubildende die Voraussetzungen, unter denen die Lernenden durch direkte Erfahrungen Fähigkeiten üben, verfeinern und verinnerlichen können.

**Mentorende
und Coachende**

Die Rollen von **Mentorinnen, Mentor, Coaches** und **Coachinnen** werden oft synonym verwendet. Je nach Land, Kontext oder Bildungstradition können sie leicht unterschiedliche Bedeutungen und Kompetenzanforderungen haben. Im Wesentlichen konzentrieren sich beide Rollen darauf, die Lernenden während des gesamten Lernprozesses zu unterstützen und ihnen zu helfen, fundierte Entscheidungen über ihre persönliche Entwicklung und Ausbildung zu treffen. Diese Personen begleiten die Lernenden dabei, die richtigen Lernwege zu finden, Entwicklungsziele zu setzen und geeignete Lösungen zu finden.

In einigen Kontexten können sie auch zusätzliche Aufgaben übernehmen. Sie können individuelle Ausbildungspläne und Bewertungen entwerfen, als Kontaktpersonen zwischen Lernenden und Bildungseinrichtungen fungieren oder als Mitarbeitende für die Überwachung externer praktischer Berufserfahrungen zuständig sein. Je nach den Bedürfnissen der Einrichtung oder des Arbeitsplatzes können sie auch die Anerkennung früherer Lernerfahrungen unterstützen oder ihre Rolle mit der Rolle des Auszubildenden kombinieren.

Das Cedefop definiert Mentoring als „jede Unterstützung, die einem jungen Menschen oder Neuling (jemandem, der einer neuen Lerngemeinschaft oder Organisation beitrifft) von einer erfahrenen Person gewährt wird, die als Vorbild, Rat Gebende, Tutor, Coach oder vertraute Person fungiert“. Im Rahmen **der lebenslangen Beratung** umfasst Mentoring eine Reihe von Aktivitäten, darunter:

- Ausbildung und Schulung, Unterstützung von Personen bei Bildungs- und Berufsentscheidungen und deren Umsetzung vor und nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt
- lebenslange Beratung, Unterstützung von Personen bei der Erkundung, Verfolgung und Erreichung ihrer Karriereziele
- persönliche Entwicklung, Unterstützung von Personen bei der Gestaltung ihres Lebensweges

- Nachhilfe, eine verwandte, aber nicht identische Form der Unterstützung

Laut dem TeBeVat-Projekt spielt ein Mentor oder eine Mentorin auch eine wichtige Rolle bei der Anerkennung früherer Lernerfahrungen. Mentoren und Mentorinnen bieten Beratung und Unterstützung, um Lernende auf Validierungsprozesse vorzubereiten, ihnen dabei zu helfen, klare Ziele für ihre persönliche Entwicklung zu setzen, und ihnen Empfehlungen zu Weiterbildungs-, Lern- oder Arbeitsmarktchancen zu geben (TeBeVat, o. J.).

Prüfende

Eine **Assessorin** bzw. ein **Assessor** ist im Bildungskontext dafür verantwortlich, die Kompetenzen eines Kandidaten anhand vereinbarter Standards und Verfahren zu bewerten. Diese Rolle erfordert ein hohes Maß an Objektivität, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit, um sicherzustellen, dass jede Bewertung fair, transparent und zuverlässig ist.

Laut TeBeVat (o. J.) bewertet eine Assessorin bzw. ein Assessor anhand vordefinierter Standards und festgelegter Verfahren, ob die Kompetenzen einer **Kandidierenden** den Leistungskriterien eines bestimmten Qualifikationsprofils entsprechen. Die Bewertung umfasst eine professionelle Beurteilung und eine evidenzbasierte Bewertung der Leistung **der** Kandidierenden.

Über spezifische Bewertungskompetenzen hinaus müssen **Assessorinnen** bzw. Assessoren auch über ein tiefes Verständnis des Fachgebiets und der Berufe, der für die angestrebten Berufe relevanten Qualifikationen und Standards sowie der verschiedenen Standards, Bewertungsmethoden und Verfahren verfügen, die in diesen beruflichen Kontexten verwendet werden. Diese breite Wissensbasis ermöglicht es ihnen, Nachweise genau zu interpretieren und sicherzustellen, dass die Bewertungen konsistent und glaubwürdig bleiben.

Von Gutachtende wird erwartet, dass sie über umfangreiche, nachweisbare Erfahrungen in den von ihnen bewerteten Berufsfeldern verfügen. Dies gewährleistet Glaubwürdigkeit, Genauigkeit und Übereinstimmung zwischen der Praxis und der kompetenzbasierten Bewertung.

Andere am Bildungsprozess beteiligte Personen

Natürlich sind noch weitere Personen am Bildungsprozess beteiligt, wie Verwaltungsangestellte, Planer und IT-Supportmitarbeitende. Sie werden hier der Klarheit halber erwähnt. Sie benötigen zwar keine pädagogischen Kompetenzen, müssen jedoch über ein gutes Verständnis der Bildungssysteme verfügen und in ethischen Standards geschult sein, da sie oft in direktem Kontakt mit den Lernenden stehen.

Ein kompaktes Kompetenzpaket für Einsteigende

Im Rahmen des **INSPIRE-Projekts** wurden die Kernkompetenzen, die für den Beginn **der Lehre und Ausbildung in realen Arbeitsumgebungen** erforderlich sind, zu **einer kombinierten Kompetenz** zusammengefasst. Diese Kompetenz spiegelt die wesentlichen Fähigkeiten wider, die erforderlich sind, um das Lernen direkt am Arbeitsplatz anzuleiten und zu unterstützen. Sie umfasst die Fähigkeiten, die für Folgendes erforderlich sind:

- Ermittlung des Ausbildungsbedarfs der Organisation
- Einführung und Schulung neuer Mitarbeitende
- Einrichtung und Durchführung gezielter Schulungen für die Mitarbeitende
- Betreuung von Auszubildenden und Auszubildende im Praktikum

Dieser Ansatz eignet sich besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oder Organisationen mit begrenzten Ressourcen, in denen Schulungen und Weiterbildungen keine Vollzeitaufgaben sind, sondern in bestehende Arbeitsplätze integriert werden.

Mitarbeitende vor Ort schulen

Beschreibung: Schulen, betreuen und coachen Sie die Kollegschaft, Neueinsteigende oder Auszubildende in Bezug auf Methoden, Verfahren oder Geräte in der Arbeitsumgebung, um ihre persönliche Entwicklung zu unterstützen. Ermitteln Sie den Schulungsbedarf und beraten Sie zu Schulungskursen. Geben Sie Feedback und bewerten Sie den Fortschritt.

Kompetenzbasis-URL: <http://competencebase.eu/entity/Q1645>

Fähigkeiten

- Identifizieren Sie Schulungsbedarf
- Entwicklung von Schulungen
- Schulungen durchführen
- Anpassung der Schulung an Zielgruppen
- Lernende betreuen
- Entwicklung und Durchführung von Bewertungen
- Bildungsentwicklungen beobachten
- Entwicklungen im Fachgebiet überwachen

Wissen

- Grundsätze des kompetenzbasierten Lernens verstehen
- Kenntnis der verschiedenen Rollen im Ausbildungs- und Bewertungsprozess
- Die Prinzipien des Lernende zentrierten Ansatzes verstehen
- Verschiedene Lehr- und Ausbildungsansätze kennen
- Verstehen der Lehr- und Ausbildungsmethoden
- Grundsätze der Bewertung verstehen

Einstellungen

- Emotionale Intelligenz
- Einfühlungsvermögen
- Selbstbewusst
- Bewusstsein für das Verhalten anderer
- Stressresistent
- Flexibel

- Objektiv
- Engagement für die eigene Weiterentwicklung

(Diese Fähigkeiten und Wissensbereiche wurden zur Erstellung dieses Kapitels herangezogen. Die damit verbundenen Einstellungen werden im folgenden Kapitel näher erläutert).

Wesentliche zugrunde liegende ESCO-Fähigkeiten und Kompetenzen:

(Dies sind die ESCO-Kompetenzen, die in dieser Kompetenz kombiniert sind.)

- Einführung neuer Mitarbeitende (<http://data.europa.eu/esco/skill/9d9ba780-4aa2-43d2-888c-95a41a713fb9>)
- Ermittlung des Schulungsbedarfs (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q593>)
- Mitarbeitende schulen (<http://data.europa.eu/esco/skill/e54ff029-1ce9-447d-a5b2-eb7283a23e6e>)
- Mitarbeitende coachen (<http://data.europa.eu/esco/skill/0cc9c234-f817-4f4c-908a-4d28fe3b0f4a>)
- Einzelne Mitarbeitende betreuen (<http://data.europa.eu/esco/skill/fb9c12af-ec45-498a-8e52-891371191557>)
- Ausbildung von Freiwilligen (<http://data.europa.eu/esco/skill/2c438b4b-4212-45f5-9625-ee21ac5061a9>)
- Unterstützung von Kunden und Kundinnen bei der persönlichen Entwicklung (<http://data.europa.eu/esco/skill/98b32477-cccd-47ea-8c85-d4a16b18af08>)
- Beratung zu Schulungskursen (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q594>)
- Entwicklungen im Fachgebiet beobachten (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q551>)
- Bildungsentwicklungen beobachten (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q552>)
- Bildungsnetzwerk aufbauen (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q554>)



Lehre und Ausbildung sind sich ergänzende Prozesse, die gemeinsam zur Entwicklung von Kompetenzen beitragen. Lehrer vermitteln die konzeptionelle Struktur, Auszubildende, Mentoren:innen und Prüfende setzen diese Struktur in anwendbare, messbare Leistungen um. Gemeinsam unterstützen sie eine Lernende zentrierte und kompetenzorientierte Ausbildung, die auf die beruflichen Realitäten abgestimmt ist.

1.3. Lektion 3: Ein auf Lernende zentrierter Ansatz



Ein auf Lernende zentrierter Ansatz

In dieser Lektion wird untersucht, was es bedeutet, einen auf Lernende zentrierten Ansatz innerhalb einer kompetenzbasierten beruflichen und künstlerischen Ausbildung zu entwickeln. Es wird untersucht, wie das

Verständnis der Hintergründe, Erfahrungen und Motivationen der Lernenden das Engagement und die Lernergebnisse verbessert. Aufbauend auf der vorherigen Lektion wird hervorgehoben, wie die Verlagerung des Schwerpunkts vom Lehren zum Lernen die Rolle der Auszubildenden, die Dynamik im Klassenzimmer und die Bewertungspraktiken neu definiert. Die Lektion stellt auch Strategien zur Aktivierung der Lernenden, zur Personalisierung der Bildungswege und zur Förderung inklusiver und nachhaltiger Lernumgebungen vor, die jeden Einzelnen dabei unterstützen, sein volles Potenzial auszuschöpfen.

1.3.1. Auf Lernende zentrierter vs. Lehrer zentrierter Ansatz

Das auf Beschulte zentrierte Lernen ist ein pädagogischer Ansatz, der die Bedürfnisse, Interessen und Lernstile der einzelnen Lernenden in den Vordergrund stellt. Der Schwerpunkt verlagert sich vom lehrerorientierten Unterricht hin zu einer Umgebung, in der die Lernenden aktiv an ihrem eigenen Lernprozess teilnehmen und dabei mehr Verantwortung und Kontrolle übernehmen. Anstatt Informationen passiv aufzunehmen, nehmen sie an Aktivitäten teil, die ein tieferes Verständnis, kritisches Denken und die Entwicklung wichtiger Lebenskompetenzen wie Selbststeuerung, Neugier und Zusammenarbeit fördern.

Das auf Beschulte zentrierte Lernen ist nicht nur eine Methodik, sondern eine Denkweise. Es betrachtet die Lernenden als primäre und einzigartige Akteure des Lernens, des Engagements und der Verbindung, während die lehrerzentrierte Denkweise dazu neigt, sie als passive und einheitliche Empfänger von Wissen zu sehen (Stanford University, 2025). Die Lernenden nehmen ihr Lernen selbst in die Hand. Sie agieren als aktive Teilnehmende mit Autonomie, müssen jedoch zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen. In diesem Modell wird der Lehrkraft bzw. Auszubildende zum Vermittler des Lernens, der eher anleitet und unterstützt als dirigiert.

Das auf Lernende zentrierte Lernen legt großen Wert auf die Entwicklung von Fähigkeiten und konzentriert sich auf kritisches Denken, Problemlösung, Kommunikation und andere wesentliche Kompetenzen, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Klassenzimmers von Bedeutung sind. Zu den Ergebnissen gehören ein tieferes Verständnis, eine gesteigerte Motivation und eine lebenslange Bereitschaft zum Lernen – Fähigkeiten, die die Lernenden auf zukünftige Herausforderungen und langfristigen Erfolg vorbereiten.

Aufbauend auf diesen Prinzipien wird in den folgenden Abschnitten untersucht, wie ein Lernende zentrierter Ansatz in der Praxis effektiv umgesetzt werden kann. Es wird untersucht, wie Lernziele durch einen kompetenzbasierten Rahmen definiert werden, wie der Kontext und die Stärken der Lernenden den Lernprozess prägen und wie sich die Rolle der Lehrkraft bzw. der Auszubildende zu der einer moderierende Person entwickelt. Der Abschnitt beleuchtet auch Strategien zur Aktivierung der Lernenden durch sinnvolle Beteiligung und zur Anwendung dieser Prinzipien in Online- und Blended-Learning-Umgebungen.



Ein kompetenzbasierter Ansatz

Ein kompetenzbasierter Ansatz bedeutet, dass Lernziele auf der Ebene der Kompetenzen definiert werden. Dies bietet einen Rahmen für die Organisation des Lernens und lässt gleichzeitig Freiheit bei der Art und Weise, wie diese Ziele erreicht werden. Die Beherrschung einer Kompetenz kann auf unterschiedliche Weise erreicht werden, je nach Thema, Interessen und Lernmethoden. Diese Flexibilität unterstützt die Diversifizierung des Lernprozesses für jeden einzelnen Lernenden.

Natürlich schränkt die Realität die Möglichkeit einer absoluten Diversifizierung ein. Dennoch kann man bei der Entwicklung eines Lernpfades vorhersehen, wo

Entscheidungen getroffen werden können, beispielsweise in Diskussionen, Gruppenarbeiten, praktischen Aktivitäten, externen Berufserfahrungen oder Forschungsaufgaben.

Ein wichtiges Element des kompetenzbasierten Lernens ist das Konzept der **doppelten Messlatte**. Kompetenzen werden oft als das erwartete Minimum für einer durchschnittlichen Fachkraft beschrieben. Dies stellt die untere Messlatte dar, das Mindestniveau, das von einem Lernenden für jede Kompetenz verlangt wird. Wir ermutigen die Lernenden jedoch auch, sich in Kompetenzen zu übertreffen, die ihren Interessen, Bedürfnissen oder Faszinationen entsprechen, also die höhere Messlatte. Dieser Ansatz stellt sicher, dass jeder Lernende die vom Profil oder Standard geforderten Grundkompetenzen erfüllt und gleichzeitig seine eigenen einzigartigen Fachkenntnisse entwickelt.



Der Lernende im Mittelpunkt

Wenn die lernende Person im Mittelpunkt des Lernprozesses steht, wird ihr persönlicher Kontext zum Ausgangspunkt. Ihre eigene Erfahrungswelt dient dazu, die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen zu verankern. Der individuelle Zugang der lernenden Person zu einem Thema steht im Mittelpunkt des Lernens.

Die Konzentration auf die **Stärken** statt auf die Schwächen der Lernenden befähigt sie, in diesen Bereichen hervorragende Leistungen zu erbringen. Indem man sie dabei unterstützt, ihre Stärken zu erkunden und fundierte Entscheidungen zu treffen, kann ein persönlicher Lernweg geschaffen werden, der auf dem Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten basiert.

Das Erkennen der Motivation, der Stärken und des Kontexts jedes Lernenden verbessert die Ergebnisse, fördert das Engagement und schafft eine solide Grundlage für lebenslanges Lernen.



Der Lehrkraft bzw. Auszubildende als moderierende Person

In einem auf Lernende zentrierten Bildungsmodell ist die Lehrkraft oder Auszubildende nicht mehr die einzige Wissensquelle, sondern fungiert als Lernbegleitende, die Fragen stellt, die zu Entdeckungen führen, und Referenzrahmen und Orientierung bietet.

Für traditionell ausgebildete oder erfahrene Lehrkräfte und Auszubildende kann dieser Wandel eine Herausforderung darstellen. Sie sind es gewohnt, die Wahrheit zu sagen, die Leistungen der Lernenden zu korrigieren oder ihr Verhalten zu bewerten. Mit anderen Worten: Sie dienen seit langem als Referenzrahmen für das, was erreicht werden muss.

Die Lernenden durch ihren eigenen Prozess zu begleiten, die Erforschung individueller Stärken zu unterstützen, positives Feedback zu geben und Raum für unkonventionelle Lösungen zu schaffen, erfordert fast die gegenteiligen Fähigkeiten des traditionellen Unterrichts. Das mag sich zunächst unangenehm anfühlen, ist aber sehr lohnend, wenn man sich darauf einlässt.

Häufige Herausforderungen sind:

- Das Fachwissen der Lernenden zu nutzen, auch wenn sie möglicherweise etwas wissen, was die Trainende nicht weiß.
- Den Lernenden zu erlauben, Fehler zu machen oder Risiken einzugehen, was sich unsicher anfühlen kann.
- Fragen zu stellen, ohne Antworten zu geben oder ohne diese zu kennen.
- Offenes Feedback geben und Diskussionen führen, ohne einen festen Bezugspunkt dafür zu haben, was richtig oder falsch ist.

Durch diese Denkweise lernen Trainende von ihren Lernenden, entwickeln neue Erkenntnisse und erleben unerwartetes Wachstum. Eine Voraussetzung für diese Rolle ist, dass man seine Schüler und Schülerinnen und sich selbst kennt.



Aktivierung der Lernenden

Die Kernidee der Aktivierung der Lernenden besteht darin, das Lernen zu einem aktiven Prozess zu machen und nicht zu einem passiven Konsum von Wissen. Dies kann auf vielfältige Weise erreicht werden, je nach Zielgruppe, Lernumgebung und den gewählten Methoden.

Das Ziel besteht darin, differenzierte und sinnvolle Aktivitäten zu entwickeln, die zu tiefgreifendem, kritischem Lernen und der Entwicklung von Fähigkeiten führen. Zu den Aktivitäten können Forschungsaufgaben, Diskussionen, Gruppenarbeit, Simulationen oder praktische Übungen gehören. Alle sollten auf die endgültigen Ziele des Kurses abgestimmt sein, auch wenn die Lernenden unterschiedliche Wege einschlagen können, um diese zu erreichen.

Die Aktivierung der Lernenden erfordert auch einen spezifischen Lehransatz. Dazu gehört es, offene Fragen zu stellen, vor dem Unterricht herauszufinden, was die Lernenden bereits wissen, Aufgaben zu stellen, die das Lernen fördern, anstatt nur zu benoten, und zur aktiven Teilnahme zu ermutigen (Stanford University, 2025)



Online-Lernen mit Lernenden im Mittelpunkt

Das Lernende zentrierte Online-Lernen folgt denselben Prinzipien wie der Präsenzunterricht, erfordert jedoch eine sorgfältige Planung, Absicht und Unterrichtsgestaltung, da spontane Interaktionen nur begrenzt möglich sind (Riggs, 2022).

Die Hauptkomponenten sind:

- Interaktion der Lernenden mit den Inhalten, wobei die Lehrenden aktive Lernerfahrungen bieten, die sinnvolle Aktivitäten und Reflexion umfassen.
- Interaktion zwischen den Lernenden, bei der die Lehrenden eine Lerngemeinschaft strukturieren und klarstellen, wie sich die Teilnehmenden einbringen sollen.
- Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden, bei der die Lehrenden einen klaren Rahmen für Kommunikation und Feedback schaffen.

Im Idealfall ist **die Interaktion mit den Inhalten** aktiv. Die Lernenden sollten aktiv etwas tun, anstatt Informationen passiv zu konsumieren. Sie sollten kritisch reflektieren, Materialien überarbeiten, Konzepte zusammenfassen und vergleichen.

Aktive digitale Elemente unterstützen diesen Prozess, beispielsweise Videoclips, interaktive Präsentationen, Selbstbewertungstests mit Feedback und verschiedene Arten der Inhaltsvermittlung.

1.3.2. Ihre Zielgruppe kennen

Eine effektive auf Lernende zentrierte Schulung beginnt damit, dass Sie verstehen, wer Ihre Lernenden sind, welchen Hintergrund sie haben, was sie motiviert, welche Vorkenntnisse sie mitbringen und in welchem Kontext sie lernen. Lernende sind keine unbeschriebenen Blätter. Sie bringen bereits vorhandene Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen mit, die durch ihren Bildungsweg, ihren Beruf und ihre persönliche Geschichte geprägt sind. Ihre Zielgruppe und die einzelnen Personen darin zu kennen und zu verstehen, ist unerlässlich, um inklusive, ansprechende und relevante Lernerfahrungen zu gestalten.

Um sinnvolle Lernaktivitäten zu gestalten, müssen Trainende zunächst den Bildungshintergrund der Lernenden verstehen. Dieser Hintergrund beeinflusst die Erwartungen, Lernstile und vorhandenen Kompetenzen.

Verschiedene Arten der allgemeinen und beruflichen Bildung

Bildungs- und Ausbildungssysteme unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Ziele, Strukturen und der Kompetenzen, die sie entwickeln wollen.

- **Die Erstausbildung**, die Grundlage aller Bildung, wird oft als „allgemeine Bildung“ bezeichnet. Sie ist unabhängig von einem bestimmten Fachgebiet oder Arbeitsbereich und vermittelt eine Reihe von Kompetenzen, die für das Leben und die weitere Entwicklung von Dauerwert sind. Dazu gehören Kompetenzen wie Schreiben, Mathematik, Physik, logisches Denken und Logik.
- **Die berufliche Bildung** bereitet die Lernenden auf eine berufliche Laufbahn vor und baut auf den in der Erstausbildung erworbenen Kompetenzen auf. Sie konzentriert sich auf breite, spezialisierte Kompetenzen, die langfristig gültig und an unterschiedliche Arbeitsumgebungen und technologische Veränderungen anpassbar sind.
- **Die akademische Bildung** konzentriert sich auf theoretisches Wissen und intellektuelle Entwicklung. Sie legt den Schwerpunkt eher auf kritisches Denken, Analyse und ein breites Verständnis verschiedener Themen als auf praktische oder berufliche Fähigkeiten.
- **Weiterbildung und Fortbildung** finden in einem beruflichen oder persönlichen Umfeld statt und dienen der Entwicklung neuer Kompetenzen oder der Aktualisierung bestehender Kompetenzen. Dies ist Teil des lebenslangen Lernens, das von jedem Berufstätigen erwartet wird, trägt aber auch zur individuellen Entwicklung einer jeden Staatsbürgerin, eines jedes Staatsbürgers bei. Weiterbildung und Fortbildung werden oft in kurzen, kompetenzorientierten Modulen angeboten.
- **Inhouse-Schulungen** sind Schulungsprogramme, die innerhalb einer Organisation unter Einsatz ihrer eigenen Ressourcen und ihres eigenen Personals durchgeführt werden. Es handelt sich um eine Art von Unternehmensschulung, bei der die Mitarbeitende in spezifischen Fähigkeiten, Prozessen oder Kenntnissen geschult werden, die für ihre Aufgaben und die Bedürfnisse der Organisation direkt relevant sind.
- **Produktschulungen** konzentrieren sich auf die Verwendung bestimmter Geräte, Technologien oder Methoden. Diese Art der Schulung setzt eine gute berufliche Grundlage und ein gutes Verständnis des

Fachgebiets und seines Kontexts voraus. Die erworbenen Kompetenzen sind direkt anwendbar, haben jedoch oft nur eine kurze Lebensdauer.

Über ihren Bildungshintergrund hinaus entwickeln sich die Lernenden auch in Gruppenumgebungen weiter und zeigen dort Leistungen, die Einfluss darauf haben, wie sie sich engagieren und zusammenarbeiten.

Lernende als Gruppe

Lernende werden oft in Gruppen geschult und beeinflussen oder interagieren während des Lernprozesses miteinander. Die Gruppengröße beeinflusst die Art und Weise, wie sie reagieren und wie die Kommunikation innerhalb der Gruppe stattfindet. Die Gruppendynamik beeinflusst, wie Einzelpersonen als Teil der Gruppe agieren.

Die Gruppengröße hat einen direkten Einfluss auf die Beteiligung. In kleineren Gruppen sind die Lernenden eher bereit, aktiv zu interagieren, sich an Diskussionen und Aktivitäten zu beteiligen und Ideen auszutauschen. Kleine Gruppen ermöglichen gezieltere Diskussionen und gegenseitiges Lernen, was zu einem besseren Verständnis des Lernstoffs führt und mehr Möglichkeiten für individuelle Betreuung und persönliches Feedback durch die Lehrenden bietet. In der praktischen Ausbildung, wo sich Gruppen die gleichen Geräte oder Arbeitsbereiche teilen, reduzieren kleinere Gruppen die Wartezeiten und ermöglichen eine aktivere Beteiligung.

Größere Gruppen können ein breiteres Spektrum an Ideen und Erfahrungen zusammenbringen, aber einige Schüler tragen möglicherweise weniger bei, wenn sie glauben, dass ihre individuellen Leistungen nicht entscheidend sind. Es kann auch schwieriger sein, die individuellen Beiträge zu verfolgen und sicherzustellen, dass alle Schüler und Schülerinnen aktiv beteiligt sind, was die persönliche Verantwortung verringert. (Wang, Jiang, & Luo, 2023) .

Gruppendynamik ist die Wechselwirkung innerhalb einer kleinen Gruppe von Menschen (Merriam-Webster, n.d.). Sie hat einen erheblichen Einfluss auf den Unterricht und die Ausbildung, da sie die Atmosphäre im Klassenzimmer, das Engagement der Schüler und die Lernergebnisse prägt. Eine positive Dynamik fördert die Zusammenarbeit und ein unterstützendes Umfeld, während eine negative Dynamik das Lernen behindern kann. Das Verständnis und der Umgang mit dieser Dynamik sind für einen effektiven Unterricht von entscheidender Bedeutung.

Eine **positive Dynamik** zeigt sich in einer zusammenhängenden Gruppe mit offener Kommunikation, gegenseitigem Respekt und einem Zugehörigkeitsgefühl, das eine einladende und angenehme Lernumgebung schafft. Die Schüler beteiligen sich eher, stellen Fragen und trauen sich eher, ihre Ideen zu äußern. Lernende, die sich mit ihrer Gruppe verbunden fühlen und für ihre Beiträge geschätzt werden, beteiligen sich eher aktiv an Lernaktivitäten.

Eine **negative Dynamik** kann sich in Form von mangelndem Vertrauen, Konflikten oder Dominanz bestimmter Personen äußern, was zu einer angespannten und unangenehmen Atmosphäre führen kann. Dies kann zu einer geringeren Beteiligung, Zurückhaltung beim Austausch von Ideen und sogar zu emotionalen Belastungen für einige Lernende führen. Eine schlechte Gruppendynamik kann das Lernen behindern, indem sie Ablenkungen schafft, Ungleichheiten bei der Beteiligung fördert und letztendlich zu schlechteren schulischen Leistungen führt (TRIPATHY & al., 2024) .

Es liegt auf der Hand, dass die Entwicklung eines Lernende zentrierten Lernens und Trainings ein Verständnis der Gruppendynamik erfordert. Die folgenden Fragen können dabei helfen, die Eigenschaften einer Gruppe zu bestimmen:

- *Handelt es sich um eine homogene Gruppe von Menschen gleichen Alters und mit gleichem Hintergrund?*
- *Handelt es sich um eine heterogene Gruppe mit Menschen unterschiedlichen Alters und Hintergrunds, die sich in unterschiedlichen Stadien der Lernreife befinden?*

- *Ist das Lernen ihre Entscheidung oder eine Verpflichtung?*
- *Besteht die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zum Informationsaustausch?*
- *Gibt es ein Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Gruppe?*
- *Wer führt und lenkt die anderen?*
- *Wer wartet im Hintergrund?*
- *Wessen Ideen werden ignoriert oder begrüßt?*

Die lernende Person als Individuum

Wenn wir die einzelnen lernende Person betrachten, können bestimmte Eigenschaften einen auf Lernende zentrierten Lernprozesse unterstützen:

- ✓ Eine echte Faszination für das Thema und ein intrinsisches Interesse
- ✓ Lernbereitschaft
- ✓ Die Bereitschaft, neue Ideen zu erforschen
- ✓ Kritisches Denken und Problemlösungskompetenz
- ✓ (Selbst-)reflexives Denken
- ✓ Proaktivität
- ✓ Selbstständigkeit und geringe Abhängigkeit

Lernende, die diese Eigenschaften noch nicht aufweisen, können dennoch in einer auf Lernende zentrierten Umgebungen erfolgreich sein, wenn sie zusätzliche Unterstützung, Ermutigung und Zeit zur Anpassung erhalten.

Um einzelne Lernende effektiv zu unterstützen, müssen Trainende auch ihr formelles und informelles Lernniveau verstehen, um sicherzustellen, dass Erwartungen und Aktivitäten angemessen aufeinander abgestimmt sind.

Ausgangsniveau

Das Niveau der lernenden Person gibt Aufschluss über den zu erwartenden Stand ihres Wissens, Denkens, ihrer Fähigkeiten, ihrer Verantwortung und ihrer Selbstständigkeit. Es ist wichtig, zwischen **formellem** und **informellem Niveau** zu unterscheiden. Das formelle Niveau bezieht sich auf die Qualifikation, die eine Lernende erworben hat, und auf die Komplexität des mit dieser Qualifikation verbundenen Berufsprofils. Diese Niveaus sind unabhängig davon, ob es sich um eine allgemeine, technische, berufliche oder künstlerische Ausbildung handelt.

Formelles Niveau

In Europa ist der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) das wichtigste Referenzsystem für Niveaus. Jedes EQR-Niveau wird in nationale Qualifikationsrahmen (NQR) übersetzt. Die acht Niveaus des EQR werden durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse angeben, die für Qualifikationen dieses Niveaus in jedem Qualifikationssystem relevant sind.

Für **Stufe 5** werden sie wie folgt beschrieben:

Tabelle 1.2

Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und Selbstständigkeit

Wissen

Umfassende, spezialisierte, faktische und theoretische Kenntnisse innerhalb eines Arbeits- oder Studienbereichs und ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens

Fähigkeiten

Umfassende kognitive und praktische Fähigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln

Verantwortung und Selbstständigkeit

Ausübung von Management- und Aufsichtsfunktionen in Arbeits- oder Studienkontexten, in denen unvorhersehbare Veränderungen auftreten können; Überprüfung und Weiterentwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer

Weitere EQR-Niveaus finden Sie unter: <https://europass.europa.eu/en/description-eight-egf-levels>

Die Standard-Deskriptoren des EQR lassen sich manchmal nur schwer auf die künstlerische Ausbildung übertragen, wo Kreativität, Kunstfertigkeit und Persönlichkeit zentrale Elemente der Qualifikation sind. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, hat das **Tuning-Projekt** eine Übersetzung des EQR in den **sektoralen Qualifikationsrahmen (SQF) für die Künste** entwickelt. Weitere Informationen: <https://www.eq-arts.org/wp-content/uploads/2016/09/sectorial-qualifications-framework.pdf>

Die von der UNESCO entwickelte **Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED)** ist ein weiteres weltweites Referenzsystem, das eng mit dem EQR verbunden ist, sich jedoch mehr auf Bildungssysteme und statistische Vergleiche als auf Qualifikationen konzentriert. Weitere Einzelheiten finden Sie unter <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-education/>

In **der täglichen Praxis** verwenden wir häufig die Art der Ausbildung, um ein Niveau anzugeben, in der Regel in Kombination mit dem Bereich (allgemein, technisch, beruflich oder künstlerisch). Dies liefert für die meisten Menschen einen angemessenen Anhaltspunkt, kann jedoch auch bestimmte Vorurteile in Verbindung mit bestimmten Bezeichnungen verstärken.

Informelles Niveau

Unsere Lernenden sind niemals unbeschriebene Blätter. Durch Erfahrung oder informelles Lernen haben sie möglicherweise eine Reihe von Kompetenzen entwickelt, die ein höheres Niveau widerspiegeln, als ihre formalen Qualifikationen vermuten lassen. Dies gilt insbesondere für den künstlerischen Bereich, in dem viele Praktiker bzw. Praktikerinnen überhaupt keine formale Ausbildung haben. Als Lehrkraft oder Auszubildende sollten Sie dieses informelle Niveau berücksichtigen, um Frustrationen bei den Lernenden zu vermeiden.

1.3.3. Ihre Identität als Lehrende-Trainende Person

Neben dem Verständnis Ihrer Lernenden ist es ebenso wichtig zu verstehen, wie Sie zu ihnen stehen. Die Reflexion über Ihre eigene Identität als Lehrer oder Auszubildende ist grundlegend für die Gestaltung eines authentischen und anpassungsfähigen Unterrichtsansatzes.

Ihr **Hintergrund** ist entscheidend dafür, wer Sie als Lehrkraft oder Auszubildende sind. Oftmals nutzen Sie unbewusst Ihre eigenen Erfahrungen als Bezugspunkt für Ihre Lernenden. Sie haben durch harte Arbeit und Studium Erfolg gehabt, aber es ist wichtig zu erkennen, dass nicht jeder auf die gleiche Weise lernt, die gleiche Motivation hat oder

die gleichen Chancen, Netzwerke oder das gleiche Glück genießt. Darüber hinaus ändern sich die Zeiten, und die Chancen, die Sie einmal hatten, existieren heute vielleicht nicht mehr oder sind nicht mehr relevant.

Ihre **Erfahrung** im beruflichen Bereich haben Sie sich über Jahre hinweg aufgebaut, doch manchmal kann es sich so anfühlen, als hätten Sie sie schon immer gehabt. Im Laufe der Zeit haben Sie Routinen entwickelt und Erfahrungen gesammelt, in verschiedenen Situationen gearbeitet, Hunderte von unerwarteten Problemen gelöst und aus den Geschichten und Erfahrungen Ihrer älteren Kollegen gelernt. Denken Sie daran, dass Ihre Lernenden das Gleiche tun werden, aber dass dies Zeit braucht.

Jede Lehrkraft hat ein bestimmtes Fachgebiet, etwas, das er besonders gut kann und gerne weitergibt. Das ist wertvoll, denn es verleiht Ihnen Leidenschaft, Motivation und eine persönliche Note. Sie sollten jedoch Ihre allgemeinen Lernziele im Auge behalten und vermeiden, dass dieser Schwerpunkt Ihren Unterricht dominiert.

Wir alle stammen aus einer Zeit, in der die Lehrkraft als derjenige angesehen wurde, der alles wusste. Heute sieht die Realität anders aus: Das kombinierte Wissen einer Gruppe von Lernenden übersteigt oft das einer einzelnen Lehrkraft. Manchmal weiß eine lernende Person aufgrund seiner ihrer Erfahrungen, ihres bisherigen Studiums oder anderer Umstände mehr über ein bestimmtes Thema als seine Lehrkraft. Auch wenn dies zunächst beunruhigend erscheinen mag, ist es in Wirklichkeit ein Vorteil. Es definiert die Rolle der Lehrkraft bzw. Auszubildende neu: Er ist nicht mehr die einzige Wissensquelle, sondern derjenige, der die richtigen Fragen stellt, die Erkundung leitet und das Wissen im Kontext strukturiert.

Um diese Veränderung zu erkennen, bedarf es Selbstbewusstsein und Reflexion über die eigenen Einstellungen, Annahmen und Komfortzonen als Pädagogin oder Pädagoge. Die folgenden Leitfragen können diese Reflexion unterstützen:

- *Was ist Ihre Fachkompetenz oder Berufserfahrung?*
- *Was ist Ihr besonderer Schwerpunkt oder Ihre Leidenschaft?*
- *Sehen Sie den Lernenden als einen jüngeren Kollegen, dem es an Erfahrung mangelt, oder als ein leeres Gefäß, das gefüllt werden muss?*
- *Denken Sie manchmal: „Warum sehen sie die Lösung nicht? Es ist doch so einfach“?*
- *Fühlen Sie sich unwohl, wenn ein Lernender ein Thema anspricht, das Sie nicht vollständig beherrschen?*
- *Fühlen Sie sich wohl dabei, sich als jemand zu zeigen, der nicht alle Antworten parat hat?*
- *Fühlen Sie sich wohl dabei, Fragen zu stellen, wenn Sie die Antwort nicht wissen?*
- *Trauen Sie sich zu sagen: „Ich weiß es nicht“?*
- *Trauen Sie sich, einer Beschulten zu bitten, Ihnen etwas beizubringen?*

Diese Fragen sind nicht als Aktivität gedacht, sondern als theoretische Reflexion, die Pädagoginnen und Pädagogen dazu ermutigt, ihre eigene Lehridentität anzuerkennen und sich zu einer offeneren, unterstützenderen und kooperativeren Rolle im Lernprozess zu entwickeln.

1.3.4. Berufsbildungslernende

Nachdem wir darüber nachgedacht haben, wer wir als Pädagogen und Pädagoginnen sind, besteht der nächste Schritt darin, die Lernenden zu verstehen, mit denen wir arbeiten. Insbesondere Lernende in der beruflichen

Bildung haben unterschiedliche Motivationen, Bedürfnisse und Lernpräferenzen, die die Gestaltung und Durchführung unserer Ausbildung beeinflussen sollten.

VET-Lernende sind praktische Menschen, die sich klar für einen Beruf, eine Tätigkeit oder einen Sektor entschieden haben. Sie lernen am besten im Kontext und auf der Grundlage dessen, was sie „wissen müssen“. Sie wollen wissen, warum sie etwas wissen müssen, ob es ein Problem löst, ihre Situation verbessert oder sie effizienter macht.

Bei der Entwicklung eines Ausbildungsprogramms hat dies zwei Konsequenzen:

- Der Inhalt muss sich auf ihr Berufsfeld konzentrieren und Beispiele für reale Probleme in diesem Kontext aufzeigen.
- Die Inhalte müssen konkrete, praktische Lösungen und Antworten bieten.

Berufsbildungslernende bevorzugen einen **praxisorientierten Ansatz**: Lernen durch Handeln, Üben vor dem Erlernen der Theorie und Entdecken, wie und warum etwas funktioniert. Die Konzentration auf ihre individuellen Interessen und Karriereziele motiviert sie. Sie möchten kompetent und erfolgreich sein und ein Gefühl der Eigenverantwortung und persönlichen Wertschätzung für ihr Lernen entwickeln.

Berufsbildungslernende mögen es, mit realen Problemen **konfrontiert** zu werden und reale Lösungen zu finden. Das motiviert sie, den Hintergrund und die Theorie hinter dem Problem zu verstehen. Allerdings frustrieren sie sich wiederholende, einheitliche Lernprozesse. Sie brauchen daher einen Ansatz, der auf sie als Individuen zugeschnitten ist.

Neben den typischen Berufsbildungslernenden können an Ausbildungsprogrammen auch Teilnehmende mit unterschiedlichen Hintergründen, Motivationen und Lernbedürfnissen teilnehmen. Zwei Beispiele, die im Bereich der darstellenden Künste und der Kultur häufig anzutreffen sind, sind **Freiwillige** und **freiberufliche Fachkräfte**.

Freiwillige

Sie sind eine spezifische Gruppe, die in Kunstorganisationen immer häufiger anzutreffen ist. Sie kommen oft aus sehr unterschiedlichen Bereichen und können über ein breites Spektrum an Kenntnissen in verschiedenen Bereichen verfügen. Die Ausbildung von Freiwilligen dient nicht nur der Verbesserung ihrer Fähigkeiten innerhalb der Organisation, sondern auch **der** Bereicherung ihres Lebens, der Stärkung ihrer Bindung an die Organisation und als Motivationsinstrument. Die Schulung wird oft als Anerkennung ihres Engagements und der Qualität ihrer Arbeit empfunden. Sie können wichtige Fähigkeiten und Kenntnisse aus anderen Bereichen einbringen, die die Kurse bereichern können. Der soziale Aspekt des Lernens ist für diese Zielgruppe sogar noch wichtiger. Andererseits haben Freiwillige ein anderes Leben, das manchmal Vorrang haben kann.

Freiberufler und Freiberuflerinnen

Sie sind eine weitere spezifische Gruppe. Sie müssen ihre Fortbildungen selbst bezahlen und verlieren darüber hinaus bezahlte Arbeitszeit, wenn sie an Fortbildungen teilnehmen. Daher sind Fortbildungen für sie sehr teuer. Sie benötigen hocheffiziente und flexible Fortbildungsmodelle. Andererseits steigern Fortbildungen und Zertifizierungen ihren „Marktwert“ und bieten ihnen Networking-Möglichkeiten. Immer mehr Unternehmen laden Freiberufler und Freiberuflerinnen, die regelmäßig für sie arbeiten, zu den Kursen ein, die sie für ihre festangestellten Mitarbeiter organisieren, als Belohnung für ihre Loyalität und als Gelegenheit, sich mit der Gruppe zu verbinden.

1.3.5. Individuelle Wege für individuelle Lernende

Das Verständnis der allgemeinen Merkmale von Berufsbildungslernenden hilft uns, relevante Lernerfahrungen zu gestalten. Allerdings hat jeder Lernende innerhalb dieser Gruppe immer noch einzigartige Stärken, Motivationen und Erwartungen. Daher muss effektiver Unterricht auch Raum für individuelle Lernwege lassen.

In einer idealen Welt hätte jeder Lernende einen einzigartigen Weg, der auf seine Bedürfnisse und Erwartungen zugeschnitten ist. In der Realität ist dies oft nicht vollständig möglich, aber es gibt viele Möglichkeiten innerhalb der Grenzen von Bildungsprogrammen, Vorschriften und Zeitvorgaben.

Wir konzentrieren uns oft auf individuelle Wege, die negative Elemente hervorheben, wie z. B. Fächer, in denen die Beschulte schlechte Leistungen erbringen oder mehr Zeit benötigen. Dies führt oft zu Frustration und unbefriedigenden Ergebnissen. Wenn wir uns stattdessen auf die Stärken der Lernenden konzentrieren würden, um ihr Lernen zu fördern, würden sie in diesen Bereichen hervorragende Leistungen erbringen und ihre allgemeinen Lernfähigkeiten verbessern, was auch ihren schwächeren Fächern zugute käme.

Innerhalb eines standardisierten Programms können wir die Fächer entsprechend den individuellen Interessen der Studierenden in Bezug auf praktische Berufserfahrung, kooperative Praxis und Forschung **differenzieren**. Oftmals kann dieselbe Kompetenz in verschiedenen Interessengebieten vermittelt werden.

Wir können **zusätzliches Material oder Übungen** bereitstellen, um ein Fachgebiet entsprechend den Interessen der Lernenden zu vertiefen, oder Wahlfächer einrichten, die die Studierenden belegen können.

Für lebenslanges Lernen und erfahrene Fachkräfte können wir flexible, **modulare Lernpfade** (Mikroqualifikationen) entwickeln, die Optionen für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen beinhalten. Das Wesentliche eines **Lernpfades** ist, dass die Lernenden die beschriebenen Kompetenzen erwerben, anstatt genau denselben Weg wie ihre Kollegen zu gehen. Ein idealer Lernpfad stellt sicher, dass die Lernenden kompetent sind und sich auch in ihren Stärken auszeichnen können.

1.3.6. Umgang mit Lernbehinderungen und besonderen Bedürfnissen

Die Erkenntnis, dass jede lernende Person einen individuellen Weg beschreitet, bedeutet auch, anzuerkennen, dass nicht alle Lernenden vom gleichen Ausgangspunkt ausgehen. Einige stehen möglicherweise vor zusätzlichen Herausforderungen in Bezug auf kognitive, körperliche oder soziale Bedingungen, die Einfluss darauf haben, wie sie lernen und in Bildungsumgebungen interagieren. Lernende weisen daher unterschiedliche Merkmale auf, darunter Lernbehinderungen und besondere Bedürfnisse. Die Gewährleistung eines gerechten Zugangs und einer gerechten Teilhabe für alle muss im Vordergrund jedes Bildungsprozesses stehen, sowohl online als auch offline. Dies ist eine Kernaufgabe jedes Lehrers, einer jeden Lehrerin und Ausbildners bzw. Ausbilderin und ein Grundprinzip einer inklusiven, auf Lernende zentrierten Bildung.

Lernbehinderungen

Lernbehinderungen werden oft als negativ und auf eine geringere intellektuelle Leistungsfähigkeit zurückzuführen angesehen, während Menschen mit Lernbehinderungen in Wirklichkeit vielleicht nicht in ein traditionelles Bildungssystem passen, aber viele einzigartige Qualitäten und Eigenschaften haben, die in ihrer beruflichen Laufbahn zu Stärken werden.

Menschen mit **Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)** zeigen oft Eigenschaften wie divergentes Denken, Hyperfokus und die Tendenz, über den Tellerrand hinauszuschauen. Sie können auch Phasen intensiver, anhaltender Konzentration (Hyperfokus) auf Aufgaben erleben, die sie spannend finden, was zu außergewöhnlicher Produktivität und qualitativ hochwertiger Arbeit führen kann. Sie verfügen oft über ausgeprägte

Konversationsfähigkeiten, gehen Probleme aus unkonventionellen Blickwinkeln an und finden innovative Lösungen. Ihre erhöhte emotionale Sensibilität und intuitive Natur kann sie sehr einfühlsam und verständnisvoll gegenüber anderen machen.

Menschen mit **Autismus-Spektrum-Störungen (ASD)** zeigen oft Fachwissen in ihren Lieblingsthemen, können sehr konzentriert und kreativ sein, besitzen eine außergewöhnliche Liebe zum Detail und sind ausgezeichnete Problemlöser. Sie können auch durch starke Mustererkennung kreative Lösungen finden und haben ein ausgezeichnetes Gedächtnis (Atistica Network, 2025).

Menschen mit **Legasthenie** sind oft kreative Denker und Problemlöser, sie sehen das große Ganze, visualisieren komplexe Szenarien und sind logische Denker. (University of London, 2024)

Menschen mit **Dyskalkulie** zeigen oft Kreativität und künstlerisches Talent, strategisches Denken und ganzheitliche Ansätze, intuitives Denken, räumliches Vorstellungsvermögen und visuelles Denken, Problemlösungsfähigkeiten sowie ausgeprägte verbale und zwischenmenschliche Fähigkeiten (Equality and Diversity Unit, Oxford University, o. J.) (Problem shared, o. J.).

Wenn wir diese Stärken mit denen vergleichen, die von einem künstlerisch, gestalterisch oder technische tätigen Person erwartet werden, sind wir von den Ähnlichkeiten überrascht. Um es klar zu sagen: Der Besitz dieser Stärken macht jemanden nicht automatisch zu einer Person welche im technischen, gestalterischen, oder künstlerischem Bereich tätig sein kann, aber er unterstützt sicherlich die Entwicklung solcher Kompetenzen.

Wenn man sich auf diese Stärken konzentriert, offene und ehrliche Diskussionen führt und (oft einfache) Lösungen findet, um Schwierigkeiten und Unannehmlichkeiten zu überwinden, anstatt sich auf Einschränkungen zu konzentrieren, können Menschen mit Lernbehinderungen ein hohes Maß an Kompetenz und Selbstvertrauen erreichen.

Besondere Bedürfnisse

Nicht alle Fachkräfte haben die gleichen Möglichkeiten, sich lebenslang weiterzubilden, sei es aufgrund **geografischer, finanzieller, sprachlicher** oder **physischer Barrieren**. Fortschrittliche Praktiken versuchen, diese Ungleichheiten durch **inklusives Design, offene Bildungsressourcen (OER)** und **kulturell relevante Lehrpläne** zu beseitigen. Beispielsweise können kommunale Kunstorganisationen mit akademischen Einrichtungen zusammenarbeiten, um gemeinsam Ausbildungsprogramme zu entwickeln, oder digitale Plattformen können mehrsprachige Unterstützung und Barrierefreiheitsfunktionen anbieten.

Eine wichtige Verpflichtung und Mindestanforderung im Bereich des Online-Lernens ist der **Europäische Rechtsakt zur Barrierefreiheit (EAA)**, ein Gesetz der Europäischen Union, welches die digitale Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen vorschreibt. Dies erfordert beispielsweise eine Webentwicklung, die automatisches Lesen, Anmerkungen und Unterstützung für visuelles und audiovisuelles Material umfasst (Europäische Kommission, o. J.).

Kurz gesagt, ein Online-Schulungskurs muss so entwickelt werden, dass dieser folgende Merkmale aufweist:

- ✓ **Klar.** Alle Inhalte sollten in einer einfachen, verständlichen Sprache verfasst sein. Vermeiden Sie komplexe Begriffe oder verwirrende Formulierungen, da dies für Nutzer und Nutzerinnen mit kognitiven Beeinträchtigungen von entscheidender Bedeutung ist.
- ✓ **Tastaturfreundlich.** Die Website muss vollständig ohne Maus navigierbar sein und ausschließlich über die Tastatur bedienbar sein. Dies ist für Nutzende mit motorischen Beeinträchtigungen, ältere Erwachsene und alle, die alternative Navigationsmethoden verwenden, von entscheidender Bedeutung.

- ✓ **Kompatibel mit unterstützenden Technologien.** Die Website sollte reibungslos mit Tools wie Bildschirmleseprogrammen, Braillezeilen-Software und sprachgesteuerten Schnittstellen funktionieren. Diese Technologien sind für Nutzende mit Seh- oder Mobilitätseinschränkungen unverzichtbar.
- ✓ **Inklusive Textalternativen.** Bilder müssen Alternativtext enthalten, und Videos sollten Untertitel oder Transkripte haben, um sicherzustellen, dass Nutzende mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen uneingeschränkt auf die Informationen zugreifen können.
- ✓ **Visuell angepasst.** Farbkontrast, skalierbare Schriftarten und eine klare Navigation sind wesentliche Merkmale, die jede Plattform aufweisen muss, um Nutzende mit Sehbehinderungen zu unterstützen.

In einer **physischen Lern- und Trainingsumgebung** kann die Barrierefreiheit durch die Umgestaltung von Räumen, die Bereitstellung von unterstützenden Technologien und die Umsetzung inklusiver Praktiken verbessert werden. Dazu gehören der Bau von Rampen, die Verbreiterung von Türen, die Gewährleistung barrierefreier Toiletten, die Bereitstellung barrierefreier Parkplätze und die Verwendung einer klaren Beschilderung. Darüber hinaus können unterstützende Technologien wie Bildschirmlesegeräte und Spracherkennungssoftware Menschen mit verschiedenen Behinderungen unterstützen.

In einigen Fällen können **Kursinhalte** und **Bewertungen** angepasst werden, wenn irreversible körperliche Einschränkungen vorliegen. Diese Anpassungen sollten mit der betroffenen Person besprochen und von Fall zu Fall entschieden werden. Eine Anpassung kann beispielsweise darin bestehen, eine bestimmte Fähigkeit, die nicht zum Kern der Schulung gehört, durch ein Fachgespräch oder ein Rollenspiel zu bewerten, bei dem die Person eine andere Person anleitet, die Aufgabe auszuführen.

1.3.7. Nachhaltigkeit in der Durchführung von Schulungen

Schließlich ist eine inklusive, ethische und auf Lernende zentrierte Bildung untrennbar mit Nachhaltigkeit verbunden. Eine nachhaltige Durchführung von Schulungen spiegelt nicht nur Umweltverantwortung wider, sondern auch soziale und pädagogische Nachhaltigkeit, indem sichergestellt wird, dass die Bildungssysteme selbst die Werte vorleben, die sie fördern.

Nachhaltigkeit ist eine **Denkweise**, sie ist nicht nur eine zusätzliche Aufgabe oder ein Thema in einem Kurs, sie ist nicht nur eine Verpflichtung, sie sollte Teil unseres täglichen Verhaltens und Teil unseres beruflichen Handelns sein. In dieser Hinsicht ähnelt sie dem Thema Gesundheit und Sicherheit.

Leben Sie vor, was Sie predigen

Die überzeugendste Methode, um anderen die Denkweise der Nachhaltigkeit zu vermitteln, besteht darin, sie selbst in der Ausbildung und im Unterricht in die Praxis umzusetzen. Die Umsetzung in unserem Verhalten, unseren Kursmaterialien und unseren Methoden der Ausbildung und des Unterrichts ist der organischste Weg, um sie auf dauerhafte und sinnvolle Weise zu vermitteln.

Nachhaltigkeit im Sinne der **Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs)** ist ein viel weiter gefasster Begriff als Ökologie. Die Ziele für nachhaltige Entwicklung fordern Maßnahmen zur Bekämpfung der Armut, zum Schutz des Planeten und zur Verbesserung der Lebensbedingungen und Zukunftsaussichten aller Menschen überall (UNESCO, o. J.). Das mag abstrakt und etwas weit entfernt klingen, aber wenn wir genauer hinschauen, erkennen wir, dass viele dieser Ziele direkt auf den Unterricht und die Ausbildung anwendbar sind. Einige lassen sich direkter angehen als andere; andere können diskutiert, reflektiert oder durch den Inhalt gefördert werden. Einige können auch dazu beitragen, schwierige Themen zur Diskussion zu stellen. Wir könnten sie grob in drei Gruppen einteilen, je nach ihrer Wirkung:

- **Ziele, die den Kurs nachhaltiger machen.** Sie haben eine direkte, kurzfristige Wirkung. Sie verbessern die Qualität der Lehre und Ausbildung und unterstützen die Lernenden in ihrem Lernprozess.
- **Ziele, die wir trainieren und lehren, um die Maßnahmen in diesem Bereich nachhaltiger zu gestalten.** Diese haben eine langfristige Wirkung. Die Lernenden werden sie in ihren täglichen Aktivitäten anwenden und praktizieren.
- **Ziele, die wir intrinsisch fördern,** sensibilisieren die Lernenden und stärken sie darin, die Idee der Nachhaltigkeit zu fördern. Diese haben einen Multiplikatoreffekt. Sie werden „die Nachricht verbreiten“ in der gesamten Branche und weltweit.

Wir diskutieren sie in der Reihenfolge ihrer Wirkung.

Integration der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) in die Lehr- und Ausbildungspraxis

Die folgende Übersicht verknüpft ausgewählte Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) mit praktischen Maßnahmen, die Pädagogen, Pädagoginnen und Auszubildende in ihre Kursgestaltung und -durchführung integrieren können.



Inklusive und gleichberechtigte hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

Der INSPIRE-Kurs ist quelloffen, mehrsprachig und auf lebenslanges Lernen ausgerichtet. Auf diese Weise unterstützt er lebenslange Chancen für alle.

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Inklusion, Überprüfung der Inhalte auf nicht-inklusive Sprache, kulturelle Vorurteile und Barrierefreiheit für Menschen mit Einschränkungen.
- Überprüfung und Anpassung der physischen Umgebung hinsichtlich Barrierefreiheit.
- Einhaltung von Qualitäts- und Ethikstandards.
- Gewährleistung einer fairen und unvoreingenommenen Bewertung.

Wir fördern die Teilnahme an Schulungen innerhalb der eigenen Organisation.

Wir fördern die Teilnahme an Schulungen innerhalb unserer eigenen Organisationen.

Beachten Sie, dass Inklusion alle Arten der Kategorisierung betrifft, einschließlich Personen, die aufgrund ihres Niveaus, ihres Hintergrunds oder ihres Berufs eingeteilt werden.



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen stärken

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Überprüfung der Inhalte, Übungen und Bewertungen auf Neutralität, Voreingenommenheit und gleichmäßig verteilte Beispiele.
- Vorstellung von Vorbildern, die Chancen in „typischen“ Männer- oder Frauenberufen wahrgenommen oder die „gläserne Decke“ durchbrochen haben, um die Vorteile gemischter Teams aufzuzeigen.
- Bereitstellung konkreter Beispiele dafür, wie Geschlechterfragen angegangen werden können.



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Berücksichtigung von Gesundheitsaspekten, einschließlich psychischer Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden, bei der Entwicklung und Durchführung von Kursinhalten
- Gewährleistung einer fairen Behandlung
- Erwähnung möglicher Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit Aktivitäten und möglicher Risiken für die psychische Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation.
- Vorschlagen konkreter Lösungen.



Förderung eines nachhaltigen, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Eine faire Behandlung aller Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Status oder ihrer Beschäftigungsart.
- Aufrechterhaltung einer kritischen Sichtweise auf die Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen.
- Kritische Betrachtung der Grundsätze fairer Bezahlung.
- Kritische Betrachtung der Arbeitnehmerrechte, insbesondere in Bezug auf Urheberrechte und verwandte Schutzrechte.



Gewährleistung des Zugangs zu bezahlbarer, zuverlässiger, nachhaltiger und moderner Energie für alle

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Die direkte Nutzung von Energie unter Beachtung nachhaltiger Praktiken
- Indirekten Nutzung von Energie und Wasser, beispielsweise durch Server für webbasierte oder KI-Anwendungen.



Sicherstellung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Verwendung von Kursmaterialien, die wiederverwendet oder recycelt werden können.
- Anwendung von Open-Source-Commons-Prinzipien.
- Anderen die Möglichkeit geben, auf Ideen aufzubauen, weitere Inhalte zu entwickeln und zu vermeiden, bei null anzufangen.
- Förderung nachhaltiger Produktionstechniken.



Ergreifen Sie dringende Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Planung von Präsenzkursen, um Transportwege zu minimieren und die Interaktion zu maximieren
- Anwendung des Prinzips „Online, wo möglich, live, wenn nötig“.
- Konzentration der Live-Schulungen auf Interaktion und Praxis, wo persönlicher Kontakt unerlässlich ist.
- Konzentration des Online-Unterrichts auf den Wissenstransfer. Was ohne Interaktion gelesen werden kann, erfordert keinen persönlichen Kontakt.
- Förderung kreativer und energieeffizienter Gebäudelösungen.



Schutz, Wiederherstellung und Förderung der nachhaltigen Nutzung terrestrischer Ökosysteme, nachhaltige Bewirtschaftung von Wäldern, Bekämpfung der Wüstenbildung, Eindämmung und Umkehrung der Bodendegradation sowie Eindämmung des Verlusts der biologischen Vielfalt

Bei der Durchführung und Entwicklung von Kursen müssen wir uns auf Folgendes konzentrieren:

- Verantwortungsbewusster Umgang mit Materialverbrauch, Förderung von Recycling und fairem Handel.
- Bereitstellung konkreter Lösungen, die auf die Zielgruppe, ihre Aktivitäten** und ihr Arbeitsumfeld zugeschnitten sind.



Auf Lernende zentrierte Bildung verbindet das Verständnis für die Lernenden mit dem Selbstbewusstsein der Lehrenden. Auszubildende und Lehrkräfte, die die Vielfalt von Einzelpersonen und Gruppen anerkennen, integrative und nachhaltige Praktiken anwenden und flexible Lernerfahrungen gestalten, schaffen Umgebungen, in denen die Lernenden Verantwortung für ihr eigenes Wachstum übernehmen. Gemeinsam fördern sie eine Kultur der Teilhabe, Reflexion und lebenslangen Kompetenzentwicklung, die auf die beruflichen Realitäten abgestimmt ist.

1.4. Lektion 4: Lehr- und Ausbildungsansätze



Lehr- und Ausbildungsansätze

Diese Lektion konzentriert sich auf Lehr- und Ausbildungsansätze, d. h. die verschiedenen Möglichkeiten, wie Lernen organisiert und strukturiert werden kann, um Lernende entsprechend ihren Eigenschaften, Kontexten und Bedürfnissen zu unterstützen. Ein Lehr- und Ausbildungsansatz bietet den breiteren Rahmen, innerhalb dessen sich ein Lernender oder eine Lernende in Richtung beruflicher Kompetenz entwickelt. Er bzw. sie wird durch die Bildungsvision, das spezifische Lernumfeld und die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Lernenden geprägt.

Das Lernen kann in formellen, nicht formellen oder informellen Kontexten stattfinden und theoretisch oder praxisorientiert sein, persönlich oder online vermittelt werden. Der Lernpfad stellt die strukturierte Abfolge von Schritten dar, die ein Lernender oder eine Lernende durchläuft, um ein bestimmtes Kompetenzniveau zu erreichen, wobei dieser Pfad oft verschiedene Lernformate und -kontexte kombiniert. Innerhalb jedes Schrittes dieses Pfades wenden die Auszubildende eine Reihe von Lehr- und Ausbildungsmethoden an, die in der nächsten Lektion behandelt werden.

1.4.1. Entwerfen von Lernpfaden und -strukturen

In der vorherigen Lektion haben wir Lernpfade aus der Sicht der Lernenden betrachtet – wie individuelle Bedürfnisse, Motivationen und Erfahrungen die Art und Weise beeinflussen, wie Menschen lernen. In diesem Abschnitt verlagert sich der Fokus auf die Perspektive der Trainer: Wie lassen sich diese Pfade so gestalten und strukturieren, dass sie die Kompetenzentwicklung effektiv unterstützen?

Entwerfen und Strukturieren von Lernpfaden

Menschen lernen auf unterschiedliche Weise, je nach ihren Bedürfnissen, Vorlieben, ihrem Grad an Selbstständigkeit, ihren Erfahrungen und der Zeit, die sie aufwenden können oder wollen. Um einen effizienten Lernpfad zu entwickeln, müssen wir herausfinden, welche Ansätze ihre Lernbemühungen am besten unterstützen. Eine der Kernfragen bei der Gestaltung eines Lernpfads ist es, **herauszufinden, welche Themen die Lernenden selbstständig studieren können und wo Interaktion unerlässlich ist**. Wenn ein Dozent oder eine Dozentin Wissen nur in eine Richtung vermittelt, würde der Lernende bzw. die Lernende wahrscheinlich mehr davon profitieren, wenn er oder sie in seinem / ihrem eigenen Tempo lesen könnte. Wenn jedoch Dialog, Diskussion, Reflexion, Interaktion oder Demonstration für ein tiefgreifendes Verständnis und die Kontextualisierung erforderlich sind, ist der persönliche Kontakt effektiver.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die **für die Schulung erforderliche Umgebung**. Wenn das Thema einen realen Kontext erfordert, um zu üben und Routine aufzubauen, ist auch die Anwesenheit einer Trainenden erforderlich, die sofortiges Feedback geben kann. Wenn es sich hauptsächlich um theoretische oder dokumentbasierte Kompetenzen handelt, ist möglicherweise eine digitale Umgebung mit Fernunterstützung besser geeignet. Die Entwicklung von Einstellungen, Soft Skills und Verhalten erfordert oft eine Umgebung, die die Interaktion in der Gruppe fördert. Dies ist in einer Online-Umgebung schwieriger zu erreichen, wo die Interaktion durch technische Einschränkungen begrenzt sein kann, wo Menschen schwerer zu lesen sind, die Körpersprache schwer zu interpretieren ist und man sich leicht hinter dem Bildschirm verstecken kann.

Natürlich beeinflusst der **Grad der Selbstständigkeit** der Lernenden ihren Unterstützungsbedarf. Je erfahrener und reifer sie sind, desto selbstständiger können sie arbeiten und desto größere Teile des Lernmaterials können sie bewältigen. Weniger erfahrene Lernende profitieren von kleineren Lernschritten und einer stärkeren Anleitung.

Lernpfade sind idealerweise eine **Kombination verschiedener Ansätze**. Lernende profitieren von Abwechslung, um ein tieferes Verständnis eines Themas zu erlangen, indem sie es aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten. Wenn beispielsweise die vermittelte Theorie durch Online-Lerninhalte und praktische Übungen ergänzt wird, sieht der Lernende die Konzepte aus der Sicht des Lehrers oder der Lehrerin, kann sie in eigener Lektüre wiederholen und in Übungen anwenden. Dies führt zu einem tieferen Verständnis.

Einbettung pädagogischer Prinzipien in Lernpfade

Lernpfade werden nicht nur durch ihre Struktur und ihr Format definiert, sondern auch durch die **pädagogischen Prinzipien**, die die Lernprozesse innerhalb dieser Pfade prägen. Sobald der Gesamtpfad entworfen ist, müssen die Ausbildenden Methoden und Bedingungen einbetten, die es den Lernenden ermöglichen, effektiv, sicher und nachhaltig zu wachsen. Die folgenden Beispiele veranschaulichen wichtige pädagogische Prinzipien, die in verschiedenen Lernpfaden und Kontexten angewendet werden können.

➔ **Sichere Umgebung:** Lernende haben das Recht zu scheitern, ja, sie sollten sogar dazu ermutigt werden. Aus Fehlern zu lernen ist ein entscheidender Aspekt der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Wenn man mit Rückschlägen konfrontiert ist, ist es wichtig, diese anzuerkennen, zu analysieren, was schiefgelaufen ist, und diese Informationen zu nutzen, um sich zu verbessern und voranzukommen. Scheitern ist zwar oft unangenehm, liefert aber wertvolle Lektionen und kann langfristig zu größerer Resilienz und Erfolg führen. In einer realen Umgebung kann Scheitern jedoch unerwünschte Folgen für das Unternehmen, die Produktion oder das Selbstvertrauen des Lernenden haben. Daher kann es wichtig sein, in einer sicheren Umgebung zu beginnen und das Risiko schrittweise zu erhöhen, um negative Auswirkungen des Scheiterns zu vermeiden.

- **Aufbau von Komplexität:** Manche Themen überfordern Lernende aufgrund ihrer Komplexität. Andererseits macht der fehlende Kontext die Unterthemen abstrakt. Bei größeren Themen ist es empfehlenswert, zu Beginn den Kontext zu vermitteln und dann zunächst die Unterthemen zu lehren und zu trainieren. In einem nächsten Schritt werden sie zusammengeführt und erneut trainiert. Wenn sich eine Routine entwickelt hat, kann die Komplexität durch Einbeziehung externer Faktoren oder weiterer Ausnahmefälle erhöht werden.
- **Praxis vor Theorie:** Bei traditionellen Lernansätzen wird die Theorie vor der Praxis vermittelt. Dies motiviert die Lernenden nicht und spricht sie nicht an, da sie die Notwendigkeit nicht erkennen und es ihnen an Kontext mangelt. Oft ist es vorteilhafter, zunächst eine unbekannte Kompetenz zu üben und dann herauszufinden, was man wissen und beherrschen muss. Die Praxis, die wahrscheinlich mit vielen Fehlschlägen verbunden ist, schafft einen unmittelbaren Kontext und macht fehlende Kenntnisse und Fähigkeiten deutlich. Der Kontext hilft, die erforderliche Theorie einzuordnen und ein tieferes Verständnis zu erlangen.
- **Lernsprints:** Ein Lernsprint ist eine kurze, intensive Lernerfahrung, die Einzelpersonen oder Teams dabei helfen soll, schnell neue Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben. Er zeichnet sich durch einen fokussierten, zeitlich begrenzten Ansatz aus, der oft einige Wochen dauert, und legt den Schwerpunkt auf kollaboratives Lernen, praktische Anwendung und iteratives Feedback. Es handelt sich um eine Form des bedarfsorientierten Lernens, das durch ein klares Ziel ausgelöst wird, ein Lernziel, das in einem konkreten zu lösenden Problem verpackt ist. Die Lernenden entdecken, welche Fähigkeiten oder Kenntnisse ihnen zur Lösung des Problems fehlen. Sie müssen sich engagieren, zusammenarbeiten und interagieren, um zu einem Ergebnis zu gelangen. Oft sind Lernsprints in iterative Zyklen mit Feedback und Reflexionsmomenten am Ende unterteilt.

1.4.2. Formales, nicht-formales und informelles Lernen

Sobald die Struktur und die pädagogischen Prinzipien eines Lernpfades definiert sind, besteht der nächste Schritt darin, ihn in den geeigneten Lernkontext einzuordnen. Lernen kann in formellen, nicht-formellen oder informellen Umgebungen stattfinden, die jeweils durch ihren Organisationsgrad, ihren Zweck und die erwarteten Ergebnisse definiert sind. Das Erkennen dieser Unterschiede hilft Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Pädagoginnen und Pädagogen dabei, relevante und flexible Lernerfahrungen zu gestalten, die reale Bildungs- und Berufswelten widerspiegeln. Die folgenden Definitionen basieren auf dem Cedefop-Glossar (Cedefop, o. J.):

Formales Lernen

Formales Lernen bezieht sich auf den Erwerb von Wissen, Know-how, Informationen, Werten, Fähigkeiten und Kompetenzen in einem organisierten und strukturierten Umfeld in Bezug auf Lernziele, Zeit oder Ressourcen, beispielsweise innerhalb einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder eines Unternehmens. Es ist aus Sicht der Lernenden geplant und führt in der Regel zu einer Zertifizierung.

Nicht formales Lernen

Nichtformales Lernen bezeichnet den Erwerb von Wissen, Know-how, Informationen, Werten, Fertigkeiten und Kompetenzen im Rahmen geplanter Aktivitäten, die hinsichtlich Lernziele, Zeit oder Ressourcen definiert sind und bei denen eine Form der Lernunterstützung vorhanden ist, beispielsweise in Form von Lehrer-Schüler- oder Auszubildende-Schüler-Beziehungen. Es ist aus Sicht der Lernenden bewusst gewählt und kann

Programme umfassen, die darauf abzielen, berufliche Fähigkeiten zu vermitteln, Erwachsene zu alphabetisieren oder im Falle eines Schulabbruchs eine Grundbildung zu vermitteln.

Häufige Beispiele für nicht formales Lernen sind unternehmensinterne Schulungen, mit denen Unternehmen die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktualisieren und verbessern, beispielsweise im Bereich der IKT, strukturiertes Online-Lernen unter Verwendung offener Bildungsressourcen und Kurse, die von zivilgesellschaftlichen Organisationen für ihre Mitglieder, Zielgruppen oder die breite Öffentlichkeit organisiert werden.

Die Ergebnisse des nicht formalen Lernens können validiert werden und zu einer Zertifizierung führen. Es wird manchmal als halbstrukturiertes Lernen bezeichnet und ist dem informellen Lernen ähnlich, aber nicht gleichbedeutend damit.

Informelles Lernen

Informelles Lernen bezieht sich auf den Erwerb von Wissen, Know-how, Informationen, Werten, Fähigkeiten und Kompetenzen im Rahmen alltäglicher Aktivitäten wie Arbeit, Familie oder Freizeit, die hinsichtlich ihrer Ziele, Dauer oder Lernunterstützung nicht ausdrücklich als Lernaktivitäten ausgewiesen sind. Aus Sicht der Lernenden mag es unbeabsichtigt sein, doch seine Ergebnisse können ebenfalls validiert und zertifiziert werden. Informelles Lernen wird oft als Erfahrungslernen, zufälliges Lernen oder zufälliges Lernen bezeichnet und ist dem nicht-formalen Lernen ähnlich, aber nicht gleichbedeutend damit.

1.4.3. Online-Lernen

Die Digitalisierung hat die Art und Weise, wie formelles, nicht formelles und informelles Lernen stattfindet, verändert. Jeder dieser Kontexte kann nun durch Online-Formate unterstützt oder sogar vollständig bereitgestellt werden, was die Zugänglichkeit und Flexibilität für Lernende aller Profile erweitert. Online-Lernen in seinen vielen Formen ermöglicht es Ausbilderinnen, Ausbilder, Pädagoginnen und Pädagogen, ein vielfältiges Publikum zu erreichen, kontinuierliches Lernen zu fördern und digitale Tools in kompetenzbasierte Schulungen zu integrieren. Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Arten und Anwendungen von Online-Lernumgebungen beschrieben.

Online-Lernen ist ein weit gefasster Begriff, der verschiedene Formen annehmen kann. Ein wichtiges Element, das die verschiedenen Arten definiert, ist der Umfang und der Zeitpunkt der Unterstützung, die ein Lernender während des Lernprozesses erhält. Wir können unterscheiden zwischen:

- **Synchrones Online-Lernen**, bei dem die Lehrerin, der Lehrer, die Auszubildende während des Lernprozesses anwesend ist. Diese Art bietet ein hohes Maß an Interaktion sowohl mit der Auszubildenden als auch mit anderen Lernenden.
- **Asynchrones Online-Lernen**, bei dem die Lehrkraft bzw. Auszubildende den Lernprozess unterstützt und über digitale Mittel erreichbar ist. Die Interaktion ist geringer und oft auf schriftliche Kommunikation beschränkt, was es für kompetenzbasiertes Lernen weniger geeignet macht.
- **Unabhängiges Online-Lernen**, bei dem keine Lehrkräfte oder Auszubildende anwesend sind und daher keine direkte Interaktion gibt.

In den folgenden Abschnitten untersuchen wir verschiedene Ansätze für das Online-Lernen. Manchmal ist es schwierig, zwischen dem pädagogischen Konzept und der digitalen Technologie, die es unterstützt, zu unterscheiden, da sie eng miteinander verbunden sind.

*Lernmanagementsysteme,
Tools zur Integration von
Leben und Online*

Lernmanagementsysteme (LMS) sind Softwareanwendungen oder webbasierte Technologien, die zur Planung, Umsetzung und Bewertung von Lern- und Schulungsprozessen eingesetzt werden. Im Wesentlichen optimiert ein LMS die gesamte Lernerfahrung, von der Kurserstellung bis zur Berichterstellung, und erleichtert es Unternehmen, Schulungsprogramme zu verwalten und durchzuführen. Sie verfügen über die folgenden systemabhängigen Komponenten:

- ➔ Planung und Organisation von Unterricht und Schulungen, wobei es als zentrale Anlaufstelle dient, an der die Lernenden alle Informationen zum Kurs finden können.
- ➔ Kursinhaltscontainer, in dem alle Dokumente und Kurselemente für das Online- und Präsenzlernen und -training gespeichert werden, einschließlich der Dokumente der Lernenden wie z. B. Aufgaben.
- ➔ Lernenden Management, das die Anmeldung erleichtert, den Fortschritt verfolgt und über die Zwischenergebnisse der Lernenden berichtet.
- ➔ Engagement, das die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Lernenden und Lehrenden durch Funktionen wie Diskussionsforen und virtuelle Meetings erleichtert.
- ➔ Bewertungstools, die die Prüferinnen und Prüfer bei der objektiven Bewertung von Online- und Live-Aufgaben und -Hausarbeiten unterstützen.

Die meisten LMS sind sehr flexibel und können an die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer angepasst werden. Zusätzliche Tools können auf Kurs- oder sogar auf Programmebene implementiert werden. Einige Beispiele:

- Ein Portfolio, das den Kompetenzfortschritt über mehrere Kurse hinweg verfolgt und die Lernenden dabei unterstützt, Nachweise für ihre Fortschritte zu sammeln.
- Tools zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen, die die Kandidatinnen und Kandidaten durch den Prozess führen.
- Tools zur Kurserstellung, beispielsweise zur Entwicklung von Videokursen oder komplexen Übungen.
- Ein Repository mit Lektionen, die verwendet oder angepasst werden können.
- Integration in andere Planungstools, wie Gebäudemanagement oder Institutionsagenda.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tools für praktische Berufserfahrung und Ausbildung bei externen Partnern, einschließlich Vertrags- und Zeitmanagement, externer Bewertung, Planung usw. <p>LMS können in Bildungseinrichtungen, aber auch in privaten Unternehmen oder Organisationen zur Organisation der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt werden. Es gibt sie als unterstützte eigenständige Cloud- oder lokale Anwendungen wie Canvas, Google Classroom oder Adobe Learning Manager, als kostenpflichtige Plugins für Website-Managementsysteme wie WordPress und als Open-Source-Anwendungen, die für begrenzte Gruppen wie Moodle oder Chamilo genutzt werden können. Die meisten Systeme bieten die Möglichkeit, Kurse als finale oder bearbeitbare Inhalte mit Kolleginnen und Kollegen auf der ganzen Welt zu teilen. Dies erleichtert die Entwicklung und Wiederverwendung von Kursen und gewährleistet ein nachhaltiges Bildungssystem.</p>
<p>Massive Open Online Courses</p>	<p>Massive Open Online Courses (MOOCs) sind Online-Kurse, an denen jeder, überall und in der Regel kostenlos teilnehmen kann. Sie werden von Universitäten und Ausbildungsinstituten angeboten. Die Kernmerkmale sind Massivität und Offenheit. „Massivität“ bezieht sich auf den Umfang und die Reichweite der Kurse. Offenheit bezieht sich auf die barrierefreie Teilnahme. Der Lernprozess ist nicht durch Zeit, Stundenpläne, geografische Lage, Lerngeschwindigkeit, Barrierefreiheit oder finanzielle Mittel eingeschränkt. Diese Merkmale definieren die Unterschiede zwischen den verschiedenen Kurstypen (Pilli & Admiraal, 2016). Zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf ein bestimmtes Publikum beschränkt und kleinerer Umfang • Kleiner Umfang, aber offener, typischerweise Open-Source-Kurse von kleineren Organisationen <p>Ein berufsbezogener offener Online-Kurs (Vocational Open Online Course, VOOC) ist eine spezielle Art von MOOC, der sich auf berufspädagogische Methoden konzentriert. Er kann praktische Aufgaben und Verfahren anhand von Beispielen aus der Praxis enthalten, wobei Experten als „Talking Heads“ Ratschläge geben. VOOCs sind kurze, kompakte berufsbezogene Kurse, die in der Regel etwa eine Stunde dauern (UNEVOC, o. J.).</p>
<p>Gemeinsam genutzte Ressourcen</p>	<p>Es gibt eine Vielzahl von Online-Ressourcen, die als MOOCs oder VOOCs oder als Teil davon betrachtet werden können. Einige Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LinkedIn Learning, verbunden mit der beruflichen sozialen Plattform LinkedIn, bietet hochwertige Lernmaterialien zu einem Pauschalpreis. • TED-Talks sind kurze, aussagekräftige und ansprechende Präsentationen zu einer Vielzahl von Themen, die dazu dienen, Ideen zu verbreiten. Diese

	<p>können für eher philosophische Themen oder zur Reflexion genutzt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • YouTube-Tutorials, veröffentlicht von Fachleuten, Expertinnen Experten, aber auch Influencerinnen, Influencern und selbsternannten Expertinnen sowie Experten. Die Qualität reicht von sehr hoch bis hin zu Desinformation. • Eine besondere Art dieser Tutorials sind Schulungs- und Demonstrationsvideos von Lehrerinnen, Lehrern, Expertinnen, Experten oder Unternehmen, die produktspezifisch sind, aber aufgrund der Natur der Ersteller vertrauenswürdig und von hoher Qualität sind. • Kurze, maximal 2-3 Minuten lange Aufnahmen, die als Lernclips bezeichnet werden, werden ebenfalls online geteilt. Diese können als Bausteine in größeren Online-Kursen verwendet werden <p>Hier können wir nur versuchen, Lehrerinnen und Lehrer zu motivieren, die von ihnen entwickelten Ressourcen zu teilen. Das Teilen von Ressourcen hat einen Multiplikatoreffekt und ist im weitesten Sinne nachhaltig.</p> <p>Andererseits ist es angebracht, hier einige kritische Anmerkungen zu machen. Die meisten Menschen und Organisationen veröffentlichen diese Online-Ressourcen aus einem bestimmten Grund. Für Bildungseinrichtungen kann dies der Verkauf von Mentoring und Zertifizierungen sein, für Unternehmen der Verkauf ihrer Produkte und für Einzelpersonen die Werbung für ihre Ideen oder die Generierung von Klicks. An diesen Praktiken ist nichts auszusetzen, solange man sich ihrer bewusst ist und die Qualität und Zuverlässigkeit der Informationen sorgfältig überprüft.</p>
<p>Online-Präsenzunterricht in Gruppen</p>	<p>Online-Präsenzunterricht nutzt digitale Plattformen für synchrones Lernen und kombiniert die Flexibilität des Fernzugriffs mit Echtzeit-Interaktion. Diese Methode unterstützt die visuelle, auditive und verbale Kommunikation durch Videoanrufe, Chats und gemeinsame Ressourcen. Sie ermöglicht es unterschiedlichen Lernenden, unabhängig von ihrem Standort teilzunehmen, und sorgt durch Live-Diskussionen, Breakout-Gruppen und interaktive Tools für kontinuierliches Engagement. Besonders relevant ist heute, dass sie Zugänglichkeit mit persönlicher Verbindung in Einklang bringt.</p> <p>Der Online-Unterricht in Gruppen ist eine Herausforderung, insbesondere wenn nur einfache Geräte zur Verfügung stehen. Die Lehrkräfte erscheinen als „sprechende Köpfe“ und wechseln sich mit Bildschirmansichten von PowerPoint-Präsentationen oder Dokumenten ab. Dies kann zu Bildmüdigkeit und Konzentrationsverlust führen. Darüber hinaus erfordern die technischen Aspekte einer Sitzung die Aufmerksamkeit der Lehrkraft, die sie den Lernenden nicht widmen kann.</p>

	<p>Eine effektive Online-Präsenz Sitzung erfordert viel mehr Vorbereitung und Planung als eine Live-Sitzung. Während man sich in einer Live-Situation spontan an die Dynamik einer Gruppe anpassen, Demonstrationen oder Übungen hinzufügen oder den Schwerpunkt ändern kann, muss in einer Online-Sitzung alles im Voraus vorbereitet werden. Videos müssen zur Synchronisation hochgeladen, Quizze und Übungen in digitalen Formaten erstellt und Variationen der Präsentationsformate festgelegt werden. Schwerpunkte und Ruhepunkte müssen im Voraus definiert werden.</p>
<p><i>Aufzeichnung von Kursen</i></p>	<p>Live-Präsenzunterricht kann für Beschulte aufgezeichnet werden, die nicht am Unterricht teilnehmen können oder ihn zum besseren Verständnis noch einmal ansehen möchten. Oft basieren die Aufzeichnungen auf einer allgemeinen Ansicht einer Kamera, die auf einem Bildschirm schwer zu verfolgen ist. Dies ist zwar ein guter Ersatz, kann aber niemals eine Live-Unterrichtsstunde ersetzen.</p>
<p><i>Online-Einzelunterricht/Mentoring</i></p>	<p>Online-Einzelunterricht ist eine flexible und effiziente Form des Mentorings, die nicht viel Zeit in Anspruch nimmt. Da nur zwei Personen online sind und Dokumente geteilt oder Arbeiten auf dem Bildschirm gezeigt werden können, ist ein hohes Maß an Konzentration gewährleistet. Für Beschulte mit Lernschwierigkeiten können die Sitzungen aufgezeichnet werden. Weder die Beschulten noch die Lehrkraft müssen reisen.</p>

1.4.4. Live-Präsenzunterricht und -Schulungen

Während Online-Lernen Flexibilität und Zugänglichkeit bietet, bleiben Live-Präsenzunterricht und -Schulungen unverzichtbar für die Entwicklung praktischer, zwischenmenschlicher und erfahrungsbezogener Kompetenzen, die physische Anwesenheit und Echtzeit-Interaktion erfordern. Die beiden Formen ergänzen sich, da effektive Lernwege oft digitale und persönliche Formate kombinieren, um Flexibilität mit Engagement, Feedback und Zusammenarbeit in Einklang zu bringen.

Live-Präsenzunterricht und -Schulungen umfassen alle Arten von Lernaktivitäten, bei denen lernende Personen, einzeln oder in einer Gruppe, am selben physischen Ort wie die Lehrkräfte anwesend ist. Dazu gehören traditioneller Unterricht im Klassenzimmer, aber auch Labor-, Simulations- oder Vor-Ort-Schulungen.

Für die lernenden Personen bietet es ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl und soziale Interaktion, sie können sofortiges Feedback und Klarstellungen erhalten und in einer strukturierten Lernumgebung mit weniger Ablenkungen arbeiten.

Lehrkräften und Trainerinnen bzw. Trainer fällt es leichter, das Verständnis ihrer zu Unterrichtenden einzuschätzen, sie haben mehr Möglichkeiten für spontane Interaktion und Diskussionen und können eine stärkere Verbindung zu den Schülern aufbauen.

In Live-Situationen mit persönlichem Kontakt wird die Dynamik oft durch die physische Präsenz, die Nähe und nonverbale Signale geprägt. In Online-Umgebungen wird die Dynamik durch Faktoren wie den Zugang zu Technologie, digitale Kompetenz und die Gestaltung der Online-Lernplattform beeinflusst.

Um der Vielfalt der Live-Lernsituationen gerecht zu werden, werden in den folgenden Abschnitten vier gängige Formate vorgestellt, die jeweils unterschiedliche Möglichkeiten zur Entwicklung von Kompetenzen und zur praktischen Anwendung von Wissen bieten.

<p>Präsenzunterricht</p>	<p>Das Präsenzlernen reicht von der typischen Unterrichtssituation im Klassenzimmer oder Hörsaal, in der die Lehrkraft einer Gruppe von Lernende Wissen „vermittelt“, bis hin zu interaktiveren Formen der Wissens- und Kompetenzvermittlung. In diesen interaktiveren Formen haben Diskussionen, Gruppeninteraktion, Übungen und Präsentationen der Lernenden ihren Platz. Der Prozess wird jedoch oft von einer Lehrkraft gesteuert.</p>
<p>Laborunterricht</p>	<p>Labore sind sichere Räume, in denen Lernende, oft auf individueller Basis, aber in einer Gemeinschaft von Gleichaltrigen, verschiedene Methoden, Techniken oder Einstellungen entdecken, ausprobieren, testen und diskutieren können. Dadurch entsteht eine unterstützende Umgebung, in der neue Ideen oder Kompetenzen entwickelt werden können.</p> <p>Labore gibt es für verschiedene Rollen und Aktivitäten, einige Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Business-Labore, in denen die Lernenden Aktivitäten wie Ideenfindung, Prototyping, Marktforschung, Geschäftsmodellierung und Pitching durchführen und dabei reale geschäftliche Herausforderungen simulieren. • IT-Labore oder Informationstechnologie-Labore sind spezialisierte Umgebungen, die für das Experimentieren, Lernen und Entwickeln von IT-bezogenen Projekten und Lösungen konzipiert sind, ohne dass eine Beschädigung des Produktionsnetzwerks zu befürchten ist. • Fab Lab, oder Fabrication Laboratory, wurde entwickelt, um Einzelpersonen die Verwendung digitaler Fertigungswerkzeuge und -technologien näherzubringen. Diese Labore sind mit Werkzeugen wie 3D-Druckern, Laserschneidern und CNC-Maschinen ausgestattet, und die Schulungen zielen darauf ab, Fähigkeiten in den Bereichen Design, Prototypenbau und Problemlösung zu fördern.
<p>Simulierte Umgebung</p>	<p>Eine simulierte Umgebung ist eine Umgebung für Schulungszwecke, in der alle Parameter des realen Lebens kontrolliert werden können. Auf diese Weise lassen sich verschiedene Szenarien unter sicheren Bedingungen simulieren. Im Gegensatz zu Labors werden in simulierten Umgebungen auch externe Faktoren berücksichtigt, die die Aktivität beeinflussen.</p> <p>Die bekanntesten simulierten Umgebungen sind wahrscheinlich Flugsimulatoren, aber es gibt sie für verschiedene Berufe oder Technologien. Einige Beispiele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine simulierte Werkstatt, in der Lernende ihre Verkaufskompetenzen entwickeln können. • Ein (virtueller) Netzwerksimulator, in dem das Verbinden und Patchen von Netzwerken erforscht und reale Einstellungen getestet werden können.

- Beleuchtungs- oder Set-Simulatoren, in denen 3D-Visualisierungen oder reale Darbietungen erstellt und getestet werden können.

In-situ-Training

Das Wesentliche am **In-situ-Training** ist die Tatsache, dass die Lernenden in einer realen Umgebung mit all ihrer Komplexität trainieren. Dies kann in einem Unternehmen oder einer Organisation sein, aber in Kunstschulen kann es auch ein schulischer Kontext sein, in dem auf eine öffentliche Aufführung hingearbeitet wird und in den technischen, gestalterischen, produktionstechnischen, organisatorischen und leitenden Funktionen „in Echt“ zusammenarbeiten.

Einige typische Varianten des In-situ-Trainings sind:

- **Lehre:** Es handelt sich dabei um ein sehr altes System, das bis zu den Zünften zurückreicht. Eine auszubildende Person „trat“ einem Meister bei und lernte dort sein bzw. ihr Handwerk, bis er oder sie selbst Meisterin oder Meister wurde und begann, Auszubildende zu betreuen. Die Komplexität der Berufe in unserem Sektor macht es jedoch zunehmend schwierig, das Handwerk ausschließlich in der Praxis zu erlernen. Die notwendigen theoretischen Grundlagen und die größere Abstraktion der Werkzeuge, mit denen wir arbeiten, machen es notwendig, einen Teil der Ausbildung auch in einem eher „schulischen“ Kontext zu absolvieren.
- **Duales Lernen:** Das duale Lernen ist ein vollwertiger Bildungsweg innerhalb des Bildungssystems. Die Auszubildenden erwerben Kenntnisse und Fähigkeiten sowohl im Klassenzimmer als auch in der Werkstatt. Es handelt sich um einen integrierten Bildungsweg, der allgemeine Ausbildung, berufliche Ausbildung und Berufserfahrung umfasst. Das duale Lernen ist daher ein Bildungsweg, bei dem der Beschulten, Kurs Teilnehmende oder Studierenden das Lernen in der Schule mit dem Lernen in einem Unternehmen verbindet. Die Lernprozesse in der Schule und am Arbeitsplatz ergänzen und verstärken sich gegenseitig.
- **Praktikum oder praktische Berufserfahrung:** Ein Praktikum ist eine strukturierte, befristete Berufserfahrung, die praktische Ausbildung und Einblicke in einen bestimmten Bereich bietet. Es ist eine Gelegenheit, das im Unterricht erworbene Wissen in der Praxis anzuwenden. Praktika tragen zur Entwicklung sowohl von Hard Skills (technischen Fähigkeiten) als auch von Soft Skills (Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung) bei. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Routine in dem, was im schulischen Kontext gelernt wird.

1.4.5. Portfoliobasiertes Lernen und digitale Badges

Nachdem verschiedene Lernumgebungen und -methoden sowohl online als auch im Präsenzunterricht untersucht wurden, ist es ebenso wichtig zu überlegen, wie die durch diese Erfahrungen erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen anerkannt und validiert werden können. Portfoliobasiertes Lernen und digitale Badges bieten Instrumente, um individuelles Lernen sichtbar, überprüfbar und über Bildungs-, Berufs- und Kreativkontexte hinweg übertragbar zu machen.

Portfoliobasiertes Lernen und digitale Badges stellen innovative Ansätze zur Anerkennung, Nachweisführung und Kommunikation von Lernergebnissen dar. Beim **portfoliobasierten Lernen** sammeln und reflektieren die Lernenden Nachweise über ihre Fortschritte, Leistungen und Kompetenzen im Laufe der Zeit, von der formalen Bildung und Ausbildung bis hin zu informellen oder berufsbezogenen Erfahrungen. Portfolios können schriftliche Reflexionen, Projektarbeiten, Feedback und Artefakte enthalten, die Wachstum und Fähigkeiten demonstrieren.

Da sich die Welt der Arbeit und des Lernens weiterentwickelt, insbesondere in schnelllebigen und nichtlinearen Bereichen wie den darstellenden Künsten und der Kulturindustrie, reichen traditionelle Methoden zur Zertifizierung von Fähigkeiten und Erfahrungen oft nicht mehr aus. In diesem Zusammenhang ergänzen **digitale Badges** Portfolios, indem sie eine flexible und überprüfbare Möglichkeit bieten, bestimmte Lernerfolge anzuerkennen.

Digitale Badges als Instrumente zur Anerkennung

Digitale Badges sind visuelle, webbasierte Zeugnisse, die bestimmte Fähigkeiten, Leistungen oder Lernmeilensteine bestätigen. Sie enthalten Metadaten, die belegen, was gelernt wurde, wer das Badge ausgestellt hat, welche Kriterien für den Erhalt erfüllt sein müssen und welche Nachweise die Leistung belegen. Diese Badges können online geteilt (z. B. auf LinkedIn, persönlichen Websites, in digitalen Lebensläufen), in digitalen Rucksäcken oder Portfolios gespeichert und als Bausteine in personalisierten, lebenslangen Lernpfaden verwendet werden.

Im Gegensatz zu Diplomen, die ein langfristiges Studienprogramm widerspiegeln, können digitale Badges kürzere, spezifischere Kompetenzen anerkennen. Damit eignen sie sich ideal für die Anerkennung von informellem Lernen, der Teilnahme an Workshops, praktischen Leistungen oder branchenspezifischen Schulungen.

In kreativen Berufen werden viele wichtige Fähigkeiten wie Zusammenarbeit, kulturelles Unternehmertum, Publikumsbindung oder digitale Kreativität nicht immer formal zertifiziert. Fachleute lernen oft am Arbeitsplatz, durch Residenzen, Mentorenprogramme oder von Kolleginnen und Kollegen geleitete Initiativen. Digitale Badges machen solches Lernen sichtbar und überprüfbar. Sie bieten eine evidenzbasierte Validierung von Fähigkeiten, die von Arbeitgebern, Geldgebern oder Kooperationspartnern geschätzt werden, verbessern die Sichtbarkeit von Freiberuflern und projektbasierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ermöglichen die sektorübergreifende und internationale Übertragbarkeit von Qualifikationen.

Für Organisationen unterstützen digitale Badges eine inklusive Talentförderung, diversifizieren die Zugangswege zum Beruf und ermöglichen datengestützte und transparente Weiterbildungsstrategien.

Mit der Ausweitung digitaler Ökosysteme **wird die Integration von Badges in umfassendere Strategien für lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung unerlässlich**. Für Künstlerinnen, Künstler, Technikerinnen, Techniker, Managerinnen, Manager, Pädagoginnen, Pädagogen und Verwaltungsangestellte bieten Badges eine Möglichkeit, Lernen sowohl auf persönlicher als auch auf branchenweiter Ebene sichtbarer, teilbarer und wirkungsvoller zu gestalten.

Um besser zu verstehen, wie portfoliobasiertes Lernen und digitale Qualifikationsnachweise in der Praxis angewendet werden, zeigen mehrere europäische Initiativen, wie diese Instrumente in realen Bildungs- und Ausbildungssystemen funktionieren. Die folgenden Fallbeispiele veranschaulichen verschiedene Umsetzungsmodelle, von branchenspezifischen Rahmenwerken bis hin zu europaweiten Instrumenten zur Qualifikationsnachweisführung.

Fallbeispiel: Das ETTEC-Projekt (European Theatre Technicians Education Curriculum)

Ein führendes Beispiel für die Umsetzung digitaler Badges in der darstellenden Kunst ist das **ETTEC-Projekt**, eine europäische Initiative, die darauf abzielt, einen gemeinsamen Rahmen für die technische Ausbildung und Zertifizierung im Bereich der Live-Aufführungen in mehreren Ländern zu schaffen (ETTEC, o. J.).

Fallstudie: Europass

Europass ist eine Reihe von Online-Tools und Informationen, die Einzelpersonen dabei helfen, jeden Schritt ihres Lern- und Berufswegs zu verwalten. Die Tools und Informationen unterstützen die Nutzer dabei, ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen in ganz Europa klar und einheitlich zu kommunizieren (European Commission, 2025). Europass fungiert als digitales Portfolio mit Funktionen wie der automatischen Übersetzung von Kompetenzen auf der Grundlage der ESCO-Taxonomie. Es beschränkt sich jedoch auf das Sammeln und Präsentieren von Portfolio-Informationen und beinhaltet keine Interaktivität mit Mentoren oder Coaches.

Fallbeispiel: Europäische digitale Qualifikationsnachweise (EDC)

Europäische digitale Qualifikationsnachweise (EDC) bieten ein mehrsprachiges Format für elektronisch versiegelte, digitale Darstellungen von Lernnachweisen. Sie können im Rahmen der formalen Bildung, Ausbildung, Online-Kurse, Freiwilligenarbeit oder des nichtformalen Lernens vergeben werden und die Form von Diplomen, Mikro-Qualifikationsnachweisen, Teilnahmebescheinigungen oder anderen Arten von Lernnachweisen annehmen (European Commission, 2025).

1.4.6. Hybrides Lernen

Da Bildung und Ausbildung zunehmend sowohl digitale als auch physische Umgebungen integrieren, entsteht hybrides Lernen als dynamische Kombination aus beiden.

Hybrides Lehren umfasst die gleichzeitige Durchführung von Unterricht für eine Gruppe vor Ort und für ein Online-Publikum. Dies ist eine der anspruchsvollsten Formen des Unterrichtens, da zwei unterschiedliche Ansätze gleichzeitig kombiniert werden. Für die Lehrkraft ist dies sehr intensiv, da sie die Aufmerksamkeit beider Gruppen aufrechterhalten, die Online-Systeme und Fragen überwachen und auf die Interaktionen der Schüler vor Ort reagieren muss.

Für eine qualitativ hochwertige Durchführung ist eine Mehrkamera-Konfiguration vorzuziehen, damit der Lehrer nicht an eine feste Position gebunden ist und die Reaktionen der Live-Studierenden eingefangen werden können. Die Monitore sollten sich im Blickfeld der Lehrkräfte befinden, um den Eindruck zu vermitteln, dass die Online-Studierenden ebenso angesprochen werden wie die Live-Gruppe. Ebenso sollten die Online-Teilnehmendeinnen und Teilnehmende für die Personen vor Ort sichtbar und hörbar sein, um das Engagement und die gegenseitige Interaktion zu verbessern.

Idealerweise verwaltet eine zweite Person die digitalen Systeme, sorgt für einen reibungslosen Ablauf aller Verbindungen, unterstützt die Studierenden bei technischen Problemen und wählt oder moderiert die schriftlichen Online-Fragen.

Ein solches Setup wird noch wertvoller, wenn mehrere Lehrkräfte synchron von verschiedenen Standorten oder Ländern aus zusammenarbeiten und sich jeweils mit ihrer lokalen Gruppe beschäftigen. Dieser Ansatz bewahrt die Unmittelbarkeit des Live-Lernens und fördert gleichzeitig die internationale Zusammenarbeit und den Austausch von Unterrichtserfahrungen.

1.4.7. Gemischte digitale und analoge Formate

Anknüpfend an die Diskussion über hybrides Lernen bieten **gemischte digitale und analoge Formate** einen ergänzenden Ansatz, der Online- und Präsenzunterricht nicht gleichzeitig, sondern zeitlich versetzt kombiniert. Dieser Ansatz ermöglicht Flexibilität bei der Gestaltung von Lernpfaden und die Anpassung an unterschiedliche Profile der Lernenden, Kontexte und Ziele.

Je nach Zielgruppe, Bildungsumfeld und Bedürfnissen und Zielen können dieselben digitalen Mittel auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden. Diese Bedürfnisse können von „informiert sein“ bis „zertifiziert sein“ reichen, d. h. von jemandem, der ein besseres Verständnis für ein Thema sucht, über jemanden, der bestimmte Fähigkeiten in einem Beruf anwenden muss, bis hin zu jemandem, der eine formale Zertifizierung benötigt.

Grob gesagt kann man davon ausgehen, dass ein zertifizierter Ausbildungskurs aus drei Hauptelementen besteht:

- Wissenstransfer, der oft durch digitale Tools erreicht werden kann und die Lernenden auf das Niveau informierter Teilnehmende bringt
- Kompetenzentwicklung durch praktische Ausbildung, die die Lernenden auf das Niveau einer ausgebildeten Fachkraft bringt
- Bewertung, die die Kompetenz der Lernenden zertifiziert

Diese drei Elemente bilden die Grundlage der meisten strukturierten Ausbildungsprogramme. Sie können als aufeinanderfolgende Schritte betrachtet werden, vom Erwerb von Wissen über die praktische Anwendung bis hin zum Nachweis der Kompetenz durch Bewertung. Die folgende Abbildung veranschaulicht diesen Fortschritt und zeigt, wie digitales Lernen, praktische Ausbildung und Bewertung zusammenwirken, um die Entwicklung von informierten zu ausgebildeten und schließlich zertifizierten Lernenden zu unterstützen.

Dies ist ein vereinfachtes Modell. In der Realität sind durch die Integration von Online-Unterricht oder Mentoring, Offline-Coaching, Feedback, Diversifizierung und Reflexion über Ergebnisse oder Artefakte weitere Variationen möglich.

Abbildung 1.1

Elemente eines zertifizierten Ausbildungskurses



Die drei oben vorgestellten Elemente – digitales Lernen, praktische Ausbildung und Bewertung – können kombiniert und an unterschiedliche Lernbedürfnisse und berufliche Kontexte angepasst werden. Je nach Erfahrung, Motivation und Zielen der Lernenden sowie den Anforderungen der Organisation oder des Bildungsumfelds können diese Elemente auf vielfältige Weise strukturiert werden. Die folgenden Modelle veranschaulichen, wie dieselben Bausteine flexible Lernpfade bilden können, die auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten sind, von erfahrenen Fachkräften, die eine Zertifizierung anstreben, bis hin zu Neueinsteigern, die eine strukturierte Ausbildung oder eine informelle Weiterqualifizierung absolvieren.

Auf der Grundlage dieser Bausteine können wir ein flexibles System entwickeln, das auf unterschiedliche Weise genutzt werden kann.

Lebenslanger Lernpfad

Der **lebenslange Lernpfad** ist für Fachleute konzipiert, die bereits in ihrem Bereich tätig sind. Sie nutzen die digitalen Inhalte zur Aktualisierung ihres Wissens, erhalten gezielte Schulungen von einer Trainerin oder einem Trainer lokal am jeweiligen Arbeitsplatz und werden am Ende von unabhängigen Prüfern bewertet. Dieser Ansatz unterstützt die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung, während die Lernenden in ihr berufliches Umfeld integriert bleiben.

Abbildung 1.2

Lebenslanger Lernweg

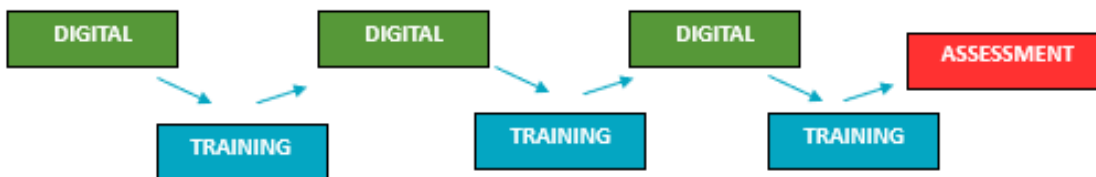


Bildungsweg

Im **Bildungsweg** werden digitale Inhalte mit Präsenzs Schulungen abgewechselt, um die Interaktion und die kontextbezogene Anwendung des Wissens zu verbessern. Die Lernenden durchlaufen sowohl Online- als auch Präsenzkomponenten, bevor sie bewertet werden. Diese Struktur kann auch für Fortbildungs- oder Auffrischungsschulungen genutzt werden, sodass erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb von Organisationen ihre Kompetenzen über einen längeren Zeitraum hinweg aktualisieren können.

Abbildung 1.3

Fortbildung



Weg für informierte Personen

Nicht alle Fachkräfte benötigen eine Zertifizierung; manche müssen lediglich ein Bewusstsein oder Verständnis für ein Thema entwickeln, um ihre Aufgaben effektiver ausführen zu können. Beispielsweise benötigt eine Managerin oder ein Manager, der einen Digitalisierungsprozess überwacht, möglicherweise keine umfassende technische Schulung, muss jedoch die wichtigsten Konzepte verstehen, um den Fortschritt des Projekts verfolgen zu können. Solche Lernenden können nur die digitale Komponente absolvieren und erhalten im Falle umfangreicherer Kurse eine Teilnahmebescheinigung.

Abbildung 1.4

Teilnahme



Anerkennung früherer Lernerfahrungen

Fachleute, die bereits über umfangreiche Erfahrungen in einem Fachgebiet verfügen, benötigen möglicherweise kein strukturiertes Lernen. In diesem Weg können Lernende freiwillig auf die digitalen Inhalte zugreifen, um sich selbst zu bewerten oder zu überprüfen, bevor sie direkt zur formalen Bewertungsphase übergehen, um ihre Kompetenz zu validieren und eine Zertifizierung zu erhalten.

Abbildung 1.5

Anerkennung früherer Lernerfahrungen



Vorteile

Durch das Angebot derselben Inhalte und Aktivitäten in mehreren Formaten werden diese Lernpfade den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden gerecht und minimieren gleichzeitig den zusätzlichen Entwicklungsaufwand. Da die Ressourcen über die Lernpfade hinweg gemeinsam genutzt werden, können mehr Investitionen in die Präsenzkomponenten fließen, die die Qualität und das Engagement der Lernenden verbessern.



Zusammen veranschaulichen diese Lernpfade, wie gemischte und flexible Ansätze die kompetenzbasierte Bildung in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten unterstützen können. Durch die Abstimmung der digitalen, praktischen und bewertenden Komponenten können Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Institutionen Inklusivität, Anpassungsfähigkeit und Qualität im beruflichen Lernen sicherstellen – Kernprinzipien, die dem INSPIRE-Ansatz für Lehre und Ausbildung zugrunde liegen.

1.5. Lektion 5: Lehr- und Ausbildungsmethoden



Lehr- und Ausbildungsmethoden

Aufbauend auf Lektion 4, in der untersucht wurde, wie Lernumgebungen und -strukturen gestaltet werden können, um unterschiedliche Lernende zu unterstützen, konzentriert sich diese Lektion auf die spezifischen Lehr- und Ausbildungsmethoden, mit denen diese Ansätze umgesetzt werden können. Es werden konkrete Methoden untersucht, mit denen Lerninhalte effektiv vermittelt, das Engagement gefördert und der Unterricht an unterschiedliche Ziele, Kontexte und Lernbedürfnisse angepasst werden können.

1.5.1. Grundlagen der Lehr- und Ausbildungsmethodik

Ziele des Unterrichts und der Ausbildung

Die Ziele von Unterricht und Ausbildung sind breit gefächert und vielfältig. Um eine geeignete Methodik auszuwählen, ist es notwendig, die Bedürfnisse und Merkmale eines Fachs oder einer Kompetenz mit den Zielen der gewählten Methode in Einklang zu bringen. Jede Methode dient bestimmten Zwecken, die sich wie folgt unterscheiden lassen:

- ✓ Wissen und Wiederholung
- ✓ Verstehen
- ✓ Training
- ✓ Aufbau von Routine
- ✓ Anwendung in einem bestimmten Kontext
- ✓ Entdecken

Einige Gedanken zum Geschichtenerzählen

Lehren und Trainieren sind wie Theater: Man möchte das Publikum mit einer Geschichte mitnehmen, und am Ende soll es etwas Sinnvolles mitnehmen. Storytelling basiert auf einem klaren Ziel, einer logischen und verständlichen Struktur und dem Einsatz verschiedener Werkzeuge, Stile und Techniken, um das Publikum zu fesseln.

Die meisten Geschichten beginnen mit „**Es war einmal ...**“, wodurch der Kontext geschaffen, die Figuren vorgestellt und die Umgebung beschrieben wird, in der die Geschichte spielt. Im Unterricht und in der Ausbildung entspricht dies der Einführung in das Thema, der Festlegung der Parameter und der Klärung der Lernziele.

Die Geschichte entfaltet sich dann durch **eine Reihe von Handlungen**, die nach und nach die Schlüsselemente offenbaren, die zum Verständnis des Ausgangs erforderlich sind. Diese Abfolge ist logisch, wenn auch nicht unbedingt chronologisch – sie ist so angeordnet, dass sie das Interesse aufrechterhält und die Neugier weckt. Jeder Teil baut auf dem vorherigen auf und bildet die Grundlage für das, was folgt. In ähnlicher Weise trägt im Unterricht und in der Ausbildung jede Lektion zum Wissen und Verständnis bei, das für die nächste erforderlich ist.

Die verschiedenen Elemente der Geschichte sammeln sich an und führen zur **endgültigen Auflösung**. Unterricht und Schulung folgen dem gleichen Prinzip: Ein gut strukturierter Kurs führt Schritt für Schritt zu einem umfassenden Verständnis des Themas, das durch die Integration seiner Teile erreicht wird.

Schließlich endet die Geschichte mit **einer Erkenntnis**, an die sich das Publikum erinnert. Im Unterricht und in der Ausbildung entspricht dies der **Zusammenfassung**, in der die Schlüsselkonzepte für die zukünftige Anwendung zusammengefasst und gefestigt werden. Die Anwendung von Storytelling-Prinzipien im Unterricht hilft dabei, einen logischen Ablauf zu schaffen, das Interesse aufrechtzuerhalten und die Kernkonzepte zu vertiefen, die die Lernenden behalten und üben sollten.

1.5.2. Kernmethoden

Nachdem die Hauptziele und die zugrunde liegende Logik des Unterrichts und der Ausbildung festgelegt wurden, besteht der nächste Schritt darin, zu untersuchen, wie diese durch konkrete Vermittlungsmethoden effektiv umgesetzt werden können. Jede Methodik bietet unterschiedliche Möglichkeiten, um Lernergebnisse zu erzielen, abhängig vom Grad der Beteiligung, der Art der Kompetenz und dem Unterrichtskontext. Die folgenden

Kernmethoden stellen die am häufigsten verwendete Ansätze in der beruflichen und künstlerischen Ausbildung dar und kombinieren theoretische Vermittlung mit praktischer Beteiligung.

<p>Vorlesung</p>	<p>Vorlesungen sind eine traditionelle Lehrmethode, bei der Dozierende den lernenden Personen Inhalte direkt vermittelt, in der Regel in einem strukturierten Format. Sie eignen sich gut, um große Mengen an Informationen effizient zu präsentieren und neue Konzepte, Theorien oder Rahmenbedingungen vorzustellen. Vorlesungen sind in der Regel eher lehrerzentriert und konzentrieren sich eher auf die Vermittlung von Inhalten als auf die aktive Beteiligung der Lernenden. Vorlesungen sind zwar effizient, können aber bei übermäßigem Einsatz oder passiver Durchführung zu einem Nachlassen des Interesses führen. Um die Wirkung zu maximieren, werden Vorlesungen oft durch visuelle Hilfsmittel, Geschichten, Beispiele und gelegentliche Fragen ergänzt, um die Aufmerksamkeit aufrechtzuerhalten. In der beruflichen Bildung eignen sich Vorlesungen gut, um vor der praktischen Anwendung theoretische Grundlagen zu vermitteln. Die Kombination von Vorlesungen mit interaktiven und erfahrungsorientierten Methoden hilft den Lernenden jedoch, Wissen besser zu behalten und anzuwenden.</p>
<p>Interaktiver Unterricht</p>	<p>Interaktiver Unterricht bezieht die Lernenden aktiv in den Lernprozess ein und fördert die Teilnahme durch Fragen, Diskussionen, Umfragen oder Problemlösungsaufgaben. Im Gegensatz zu passiven Vorlesungen fördert diese Methode kritisches Denken und ein tieferes Verständnis, indem sie die Lernenden dazu anregt, Ideen zu formulieren und Annahmen zu hinterfragen. Sie hilft beim Aufbau von Kommunikationsfähigkeiten und berücksichtigt unterschiedliche Lernstile. In der beruflichen Bildung verbindet interaktiver Unterricht Theorie mit realen Situationen und macht abstrakte Konzepte konkreter. Die Lehrkraft fungiert als Moderierende, welche die Lernenden anleitet, anstatt nur Informationen zu vermitteln. Diese Methode fördert die Motivation und das Behalten von Wissen, indem sie die Lernenden zu Mitgestaltende ihres Wissens macht.</p>
<p>Demonstration</p>	<p>Demonstration ist eine Lehrmethode, bei der der Ausbildungskräfte Schritt für Schritt zeigen, wie eine Aufgabe oder Fertigkeit ausgeführt wird, wodurch das Lernen sichtbar und konkret wird. Sie schlägt eine Brücke zwischen Theorie und Praxis, indem sie die Lernenden ermöglicht, korrekte Verfahren, Sicherheitsmaßnahmen und Techniken zu beobachten, bevor sie diese selbstständig ausprobieren. Demonstrationen sind besonders wertvoll in der beruflichen Ausbildung für technische oder manuelle Fertigkeiten. In Kombination mit Erklärungen und Fragen helfen Demonstrationen den Lernenden, die Gründe und Prinzipien hinter den Handlungen zu verstehen. Sie reduzieren Fehler und stärken das Selbstvertrauen, insbesondere bei komplexen oder risikoreichen Aufgaben.</p>
<p>Übungen</p>	<p>Übungen bieten den Lernenden praktische Möglichkeiten, Wissen anzuwenden und Fähigkeiten zu entwickeln. Sie können gruppenbasiert sein und die Zusammenarbeit fördern, laborbasiert sein und eine kontrollierte Umgebung für Experimente bieten oder kontextbasiert sein und reale Arbeitssituationen oder -geräte nutzen. Übungen machen das Lernen aktiv und helfen den Lernenden, die Theorie durch Praxis zu festigen. In der</p>

beruflichen Ausbildung simulieren Übungen reale Arbeitsbedingungen, sodass die Lernenden sicher Fehler machen und ihr Verständnis für Abläufe sowie ihr Selbstvertrauen stärken können. Übungen fördern auch die Teamarbeit und die Problemlösungsfähigkeiten, wenn sie gemeinsam durchgeführt werden.

1.5.3. Aktive und Lernende zentrierte Strategien

Nachdem wir uns mit den wichtigsten Methoden zur Vermittlung und Strukturierung von Wissen befasst haben, konzentrieren wir uns im nächsten Schritt auf Methoden, die den Schwerpunkt des Lernens vom Lehrer auf den Lernenden verlagern. Aktive und Lernende zentrierte Strategien übertragen die Verantwortung für das Lernen auf die Teilnehmende selbst und fördern so Selbstständigkeit, Reflexion und Engagement. Diese Ansätze ergänzen traditionelle Vermittlungsmethoden, indem sie die Lernenden dazu ermutigen, Wissen durch Erfahrung und Interaktion anzuwenden, zu diskutieren und gemeinsam zu schaffen.

Flip the Classroom

Der umgekehrte Unterricht kehrt den traditionellen Lernprozess um. Die Lernenden studieren zunächst selbstständig die Theorie anhand von Videos, Texten oder Tutorials und nutzen dann die Unterrichtszeit für die aktive Anwendung, Diskussion und Problemlösung. Dieser Ansatz fördert eine tiefere Auseinandersetzung mit dem Stoff und die Selbstständigkeit der Lernenden. In der beruflichen Bildung ermöglicht er es den Lernenden, sich in ihrem eigenen Tempo mit komplexen Konzepten vertraut zu machen, sodass die Präsenzveranstaltungen für praktische Übungen und individuelle Unterstützung genutzt werden können. Diese Methode fördert kritisches Denken und eine bessere Vorbereitung auf reale Herausforderungen, indem sie die Anwendung gegenüber passivem Zuhören in den Vordergrund stellt.¹

Praxis-Theorie-Ansatz

Der **Praxis-Theorie-Ansatz** beginnt mit praktischen Erfahrungen oder realen Aufgaben, gefolgt von Reflexion und der Einführung der zugrunde liegenden theoretischen Prinzipien. Diese Methode verankert das Lernen im Kontext und hilft den Lernenden, abstrakte Ideen mit konkreten Handlungen zu verbinden. Sie ist besonders effektiv in der beruflichen Bildung, wo praktische Fähigkeiten unerlässlich sind, aber durch theoretisches Verständnis unterstützt werden müssen, um Anpassungsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit zu gewährleisten. Indem sie die Arbeit zuerst erleben, entwickeln die Lernenden Neugier und Motivation, um zu verstehen, warum Dinge so funktionieren, wie sie funktionieren, und schaffen so einen sinnvollen und dauerhaften Lernzyklus.

Dieser Ansatz ist im Wesentlichen eine Variante des Flipped-Classroom-Modells. Der Lernende untersucht zunächst, welche Fähigkeiten er bereits auf einem grundlegenden Niveau beherrscht, und lernt dann die Gründe und das tiefere Verständnis hinter dieser Kompetenz kennen. Die Trainer liefern den Kontext, fördern das Engagement und

¹ Ein Unterrichtsmodell, bei dem die klassische Reihenfolge von Bildung oder Ausbildung umgekehrt wird. Anstatt einen Kurs mit der Lehrkraft zu absolvieren und das Gelernte dann individuell anzuwenden (Hausaufgaben, Online-Training usw.), lernen die Lernenden zunächst das Thema außerhalb des Klassenzimmers (z. B. durch das Anschauen von Online-Ressourcen) und vertiefen es dann im Klassenzimmer, wobei die Lehrkräfte die Lernenden bei der Anwendung der entsprechenden Konzepte anleitet. (Cedefop)

	führen die Lernenden ausgehend von ihrem aktuellen Niveau zu einem tieferen Verständnis des Themas.
Rollenspiel	Beim Rollenspiel spielen die Lernenden reale Szenarien nach, um ihre Kommunikations-, Entscheidungs- und zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu trainieren. Es handelt sich um eine dynamische Methode, um Verhaltensweisen und berufliche Beziehungen in einer sicheren Umgebung zu erforschen. In der beruflichen Bildung fördert das Rollenspiel Empathie, Konfliktlösung und Teamfähigkeit. Es ermöglicht den Teilnehmenden, mit Reaktionen zu experimentieren, Feedback zu erhalten und Soft Skills zu verbessern, die für den Erfolg am Arbeitsplatz entscheidend sind. Rollenspiele regen auch zum Nachdenken über Einstellungen und emotionale Intelligenz an, die allein durch Theorie oft nur schwer zu vermitteln sind.
Fallstudie	Eine Fallstudie konfrontiert die Lernenden mit einem realen oder simulierten Problem, das auf tatsächlichen Ereignissen basiert und Analyse, Diskussion und Problemlösung erfordert. Diese Methode stärkt das kritische Denken und die Anwendungsfähigkeiten, indem sie Theorie mit praktischen Herausforderungen verbindet. Fallstudien können einzeln oder in Gruppen durchgeführt werden und beinhalten oft Recherche, Debatten und Entscheidungsfindung. Sie fördern das Verständnis für komplexe, vielschichtige Themen, mit denen die Lernenden in ihrem Beruf konfrontiert werden können, und ermutigen sie, verschiedene Perspektiven und mögliche Konsequenzen zu berücksichtigen, bevor sie Maßnahmen ergreifen.

1.5.4. Kollaboratives und erfahrungsorientiertes Lernen

Aufbauend auf den zuvor diskutierten lernende zentrierten Ansätzen betont das kollaborative und erfahrungsorientierte Lernen die soziale Dimension der Wissensbildung. Lernen findet nicht isoliert statt, sondern durch Interaktion, Zusammenarbeit und gemeinsame Problemlösung. Diese Methoden beziehen die Lernenden als Mitglieder einer Gemeinschaft ein und spiegeln reale berufliche Umgebungen wider, in denen Teamarbeit, Kommunikation und gemeinsame Entscheidungsfindung unerlässlich sind.

Gruppenarbeit

Bei der Gruppenarbeit arbeiten die Lernenden ohne festgelegte Rollen zusammen, um eine Aufgabe oder ein Projekt zu erledigen. Sie fördert Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung, indem sie die Lernenden dazu ermutigt, Ideen auszutauschen, zu verhandeln und einen Konsens zu finden. Diese Methode spiegelt die reale Dynamik am Arbeitsplatz wider, wo Zusammenarbeit unerlässlich ist. Gruppenarbeit hilft bei der Entwicklung sozialer Kompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und kollektiver Kreativität, erfordert jedoch klare Ziele und eine effektive Moderation, um eine ausgewogene Beteiligung zu gewährleisten und eine Dominanz einiger weniger Mitglieder zu verhindern.

Kooperatives Lernen

Kooperatives Lernen ist ein pädagogisches Modell, das auf der Sozialisierung von Lernenden basiert, die zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen oder Gruppenaufgaben zu erledigen, die sie allein möglicherweise nicht bewältigen könnten (Cedefop, o. J.).

- **Kollaborative Gruppenarbeit und rollenbasierte Gruppenarbeit:** Während kollaborative Gruppenarbeit keine Hierarchie unter den Teilnehmenden vorsieht, werden bei der rollenbasierten Gruppenarbeit jedem Gruppenmitglied bestimmte Funktionen oder Verantwortlichkeiten zugewiesen, wodurch reale berufliche Rollen innerhalb eines Teams simuliert werden. Diese Methode fördert das Verständnis für individuelle Beiträge und gegenseitige Abhängigkeiten und stärkt die Verantwortungsbereitschaft und Führungsqualitäten. Sie bereitet die Lernenden auf kollaborative Arbeitsumgebungen vor, indem sie die Koordination, Delegation und den Respekt für unterschiedliche Fachkenntnisse betont, die in komplexen beruflichen Umgebungen von entscheidender Bedeutung sind.
- **Charettes:** Charettes sind intensive, zeitlich begrenzte Gruppen-Design- oder Problemlösungssitzungen, in denen die Teilnehmende schnell Ideen entwickeln und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Diese Methode stammt ursprünglich aus der Architektur und Planung und fördert die Kreativität unter Druck sowie interdisziplinäre Beiträge. In der beruflichen Bildung fördern Charettes Innovation, Teamarbeit und schnelle Entscheidungsfindung und helfen den Lernenden, die Dynamik realer Projekte in komprimierten Zeiträumen zu erleben. Diese Methodik ist besonders effektiv im Kontext der beruflichen Ausbildung. Ein vielfältiges, gemischtes Team erhält eine konkrete Aufgabe, die es innerhalb einer begrenzten Zeit zu lösen gilt. Idealerweise umfasst die Gruppe Mitglieder mit unterschiedlichen Rollen, z. B. Technikerinnen, Techniker, Gebäudemanagerinnen, Gebäudemanager, Designende oder Finanz-Managerinnen Manager. Sie arbeiten daran, den Fall innerhalb eines dreistündigen Zyklus zu lösen, der in der Regel Folgendes umfasst:
- Diskussion
 - Entwicklung einer Lösung
 - Präsentation vor der gesamten Gruppe

Der Fall muss konkret sein, mit einer klar definierten Aufgabenstellung und expliziten Erwartungen. Diese Art von Aktivität hilft den teilnehmenden Personen, die Dynamik der Problemlösung zu verstehen und unterschiedliche Perspektiven zu schätzen. Im Idealfall arbeiten mehrere Teams an ähnlichen Fällen und lernen dann aus den Ergebnissen der anderen.

1.5.5. Simulationsbasierte und digitale Lernmethoden

Aufbauend auf kollaborativem und erfahrungsorientiertem Lernen erweitern simulationsbasierte und digitale Methoden diese Prinzipien auf technologisch verbesserte Umgebungen. Sie ermöglichen es den Lernenden, sich an realistischen, praktischen Aktivitäten zu beteiligen, die die berufliche Praxis widerspiegeln und gleichzeitig Sicherheit und Kontrolle gewährleisten. Durch Simulation, Gamification und immersive Technologien können die Lernenden Teamarbeit, Entscheidungsfindung und Problemlösung in einer Umgebung erleben, die Praxis und Innovation miteinander verbindet.

Simulierte Umgebungstrainings nutzen realistische, aber kontrollierte Umgebungen wie Virtual Reality, Modelle oder Trainingslabore, um Arbeitsbedingungen sicher nachzubilden. Dieser Ansatz ermöglicht es den Lernenden, technische und entscheidungsbezogene Fähigkeiten ohne reale Risiken zu üben. Er stärkt das Selbstvertrauen, festigt Abläufe und ermöglicht das wiederholte Üben komplexer oder gefährlicher Aufgaben. Simulationen können an verschiedene Szenarien angepasst werden und bieten sofortiges Feedback und Bewertungsmöglichkeiten.

Die simulierte Umgebung kann viele Formen annehmen, z. B. einen Büroraum (Klassenzimmer), ein Labor, ein Studio oder einen Online-Raum, in dem Virtual-Reality- und Simulationswerkzeuge zum Einsatz kommen. Zu den wichtigsten Vorteilen solcher Umgebungen gehören:

- ✓ Bessere Kontrolle über den Lernprozess
- ✓ Die Möglichkeit, Stressfaktoren und Komplexität schrittweise zu erhöhen, beispielsweise durch:
 - Umgebungen
 - Kollegen
 - Publikum
 - physische Umgebung
 - Sicherheitsbedingungen
- ✓ Die Möglichkeit, reale Probleme in einem sicheren und strukturierten Umfeld anzugehen

Gamification

Aufbauend auf simulationsbasierten Methoden wendet **Gamification** Elemente des Spieldesigns und des Spielens auf Lern- und Schulungskontexte an. Dabei werden Mechanismen wie Punktesysteme, Fortschrittsstufen, Belohnungen und Wettbewerbe eingesetzt, um das Engagement, die Motivation und die Beteiligung der Lernenden zu steigern. Der Zweck von Gamification besteht nicht darin, das Lernen in ein Spiel zu verwandeln, sondern die Motivationsprinzipien von Spielen zu nutzen, um Leistung, Ausdauer und Freude am Lernprozess zu fördern (Cedefop, o. J.).

Gamification kann viele Formen annehmen und eignet sich sowohl für digitale als auch für Präsenzkontakte. Sie kann auf individuelle Lernaktivitäten oder gruppenbasierte Herausforderungen angewendet werden. Je nach Gestaltung können die Lernenden Punkte sammeln, Levels freischalten, digitale Abzeichen sammeln oder materielle Belohnungen erhalten, die ihren Fortschritt würdigen.

Zu den wichtigsten Merkmalen des gamifizierten Lernens gehören:

- Motivierendes Design, das zu anhaltendem Engagement anregt
- Klar definierte Herausforderungen und Feedback-Mechanismen
- Anwendbarkeit sowohl in virtuellen als auch in realen Lernumgebungen
- Anpassungsfähigkeit für die Teilnahme als Einzelperson oder im Team
- Strukturierter Fortschritt durch Levels oder Stufen
- Möglichkeit symbolischer oder realer Belohnungen

Beispiel – Lernkontext Nachhaltigkeit

Ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Schulungsprogramm könnte CO₂-Abzeichen für Lernende vergeben, die grüne Herausforderungen wie die Entwicklung einer emissionsarmen Lösung meistern. Sobald ein Lernender eine bestimmte Anzahl von Abzeichen gesammelt hat, könnte er eine symbolische „Urlaubsflug“-Belohnung freischalten, die den Zusammenhang zwischen Verhaltensentscheidungen und messbaren Ergebnissen veranschaulicht.

Gamification lässt sich oft von bekannten Brett- oder Kartenspielen inspirieren, die für den Einsatz im Bildungsbereich angepasst werden. Zum Beispiel:

- Das **Quartettspiel**, mit dem verwandte Konzepte oder Materialien zugeordnet und verglichen werden können
- Das **Timeline-Spiel**, bei dem die Lernenden Ereignisse oder Innovationen chronologisch ordnen (siehe <https://canonbase.eu/wiki/Item:Q31015>)

- **Monopoly-ähnliche Spiele**, die angepasst wurden, um nachhaltiges Stadtdesign oder Ressourcenmanagement zu erforschen

Diese Anpassungen zeigen, wie Spielstrukturen kreativ in den Lernprozess integriert werden können, um auf ansprechende Weise Problemlösungs-, Strategie- und Kooperationsfähigkeiten zu entwickeln.

Wissensclips

Wissensclips sind kurze, fokussierte Videos, die in der Regel weniger als zehn Minuten lang sind und dazu dienen, ein bestimmtes Konzept, eine bestimmte Fähigkeit oder eine bestimmte Idee zu erklären. Sie dienen als ergänzende Lernressourcen und werden häufig verwendet, um Themen vorzustellen, komplexe Ideen zu verdeutlichen oder konkrete Beispiele zu liefern. Wissensclips können von Lehrkräften erstellt, online gefunden oder extern in Auftrag gegeben werden. Die Bild- und Tonqualität der Clips ist wichtig, um die Aufmerksamkeit der Lernenden aufrechtzuerhalten und die Merkfähigkeit zu verbessern. Die Verwendung bereits vorhandener Clips kann zu einem Verlust an Kohärenz in Bezug auf Stil, Niveau oder Ansatz führen, daher sollten Auswahl und Anpassung sorgfältig erfolgen.

Simulationen und maßstabsgetreue Modelle

Maßstabsmodelle und Simulationen sind wertvolle Hilfsmittel in der Lehre und Ausbildung, da sie eine sichere, kontrollierte Umgebung für das Erlernen praktischer Fähigkeiten und Konzepte bieten. Sie ermöglichen es den Lernenden, mit Darstellungen realer Systeme zu interagieren, Entscheidungsfindungen zu üben und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln, ohne die Risiken und Komplexitäten der tatsächlichen Umgebung. Wir können verschiedene Arten unterscheiden, die jeweils unterschiedliche Verwendungszwecke und Vorteile haben:

Maßstabsmodelle Sie stellen reale Systeme in verkleinertem Maßstab dar und ermöglichen es den Lernenden, komplexe Strukturen und Prozesse auf anschauliche Weise zu beobachten und zu verstehen. Sie vermitteln eine starke dreidimensionale Wahrnehmung und ermöglichen die Visualisierung großer Realitäten, die im realen Leben nicht ohne Weiteres als Ganzes beobachtet werden können. Durch Maßstabsmodelle erhalten die Lernenden einen klareren Überblick über die Wechselwirkungen zwischen den Komponenten, was sie zu einem wertvollen Werkzeug für Design, Planung und räumliches Verständnis macht.

Digitale Simulation Erstellt reale Umgebungen in einer dreidimensionalen, computergenerierten Form nach. Sie ermöglicht es realistische Szenarien zu erkunden und mit ihnen zu interagieren, einschließlich der Möglichkeit, interne oder verborgene Komponenten zu visualisieren, die in physischen Modellen nicht sichtbar sind. Digitale Simulationen können jedoch für Lernende ohne vorherige Erfahrungen in der realen Welt schwer zu interpretieren und schwierig zu navigieren sein. Bei richtiger Gestaltung bieten sie Möglichkeiten zum wiederholten Üben und Reflektieren in einer sicheren, anpassungsfähigen Umgebung.

VR-Simulation Ermöglicht es den Lernenden, sich in einer vollständig immersiven digitalen Umgebung zu bewegen und mit ihr zu interagieren. Dieser Ansatz hängt stark von den Computer- und Spielfähigkeiten der Lernenden ab und stützt sich oft auf Spieltechnologien. VR-Schulungen ermöglichen ein ansprechendes, erfahrungsorientiertes Lernen, bieten jedoch nur begrenzte realistische Interaktionsmöglichkeiten mit anderen Benutzerinnen und Benutzern, was das Gefühl der gemeinsamen Praxis oder Teamarbeit verringern kann.

XR-Training Kombiniert reale Ansichten mit zusätzlichen digitalen Informationsebenen. Es ermöglicht Lernende, reale und virtuelle Elemente gleichzeitig zu sehen und mit ihnen zu interagieren, wodurch ihr Verständnis für räumliche Beziehungen und technische Abläufe vertieft wird. XR-Schulungen sind technisch komplex und erfordern eine präzise Objektverfolgung und -erkennung, um effektiv zu funktionieren.

Chatbots und Avatare Stellen eine weitere Form der digitalen Simulation dar, die in der Lage ist, Gesprächs- und Verhaltensinteraktionen nachzubilden. Sie können Rollenspielszenarien simulieren, unerwartete oder adaptive Fälle präsentieren und sofortige Antworten geben, die das selbstbestimmte Lernen unterstützen. Allerdings bergen sie das Risiko, ungenaue oder voreingenommene Inhalte zu generieren, wenn sie nicht sorgfältig verwaltet werden. Der effektive Einsatz von Chatbots und Avataren erfordert starke, branchenspezifische Sprachmodelle, gründliche Tests mit der Zielgruppe sowie regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen, um Zuverlässigkeit und pädagogischen Wert sicherzustellen.



Effektives Lehren und Trainieren erfordert mehr als die Anwendung einer einzigen Methodik. Jeder Ansatz, ob traditionell, Lernenden zentriert, kollaborativ oder digital unterstützt, dient unterschiedlichen Lernzwecken und Kontexten. Der Schlüssel liegt darin, diese Methoden zu kombinieren und an die Profile der Lernenden, die zu entwickelnden Kompetenzen und das Umfeld, in dem das Lernen stattfindet, anzupassen. Auf diese Weise schaffen Trainerinnen und Trainer flexible, integrative und ansprechende Lernerfahrungen, die sowohl das individuelle Wachstum als auch die berufliche Exzellenz fördern.

1.6. Lektion 6: Entwicklung eines Schulungsprogramms



Entwicklung eines Schulungsprogramms

Aufbauend auf Lektion 5, in der die wichtigsten Methoden für die Durchführung effektiver und ansprechender Schulungen behandelt wurden, konzentriert sich Lektion 6 darauf, wie diese Elemente bei der Gestaltung eines vollständigen Schulungsprogramms zusammenkommen. Sie führt Pädagoginnen, Pädagogen Auszubildende durch die praktischen Schritte zur Umsetzung der ermittelten Lernbedürfnisse in strukturierte, Lernende zentrierte Schulungswege. Die Lektion untersucht, wie man Schulungsbedürfnisse analysiert, Lehr- und Schulungsstrategien definiert, kontextbezogene und progressive Lernpfade entwickelt und hochwertige Lernmaterialien und -ressourcen erstellt, die die Kompetenzentwicklung in verschiedenen Umgebungen unterstützen.

1.6.1. Analyse des Schulungsbedarfs

Eine Analyse des Schulungsbedarfs bildet die Grundlage eines Schulungsprogramms, indem sie die aktuelle Situation mit der gewünschten oder erwarteten Situation vergleicht. Der Prozess hängt von der Zielgruppe und dem beruflichen oder organisatorischen Kontext ab, in dem die Schulung stattfinden wird. Der Schulungsbedarf wird in der Regel in Form von **Kompetenzen** oder konkreteren **Lernergebnissen** ausgedrückt.



In Bildungskontexten, in denen der Bedarf nicht an eine einzelne Organisation oder definierte Gruppe gebunden ist, konzentriert sich die Analyse auf das durchschnittliche Profil der Lernenden und den sektoralen Bedarf innerhalb eines bestimmten geografischen oder beruflichen Bereichs. Beispiele: „Abiturientinnen und Abiturienten, die zu Sicherheits- und Nachhaltigkeitsbeauftragte in Kulturzentren ausgebildet werden sollen“ oder „Künstlerinnen und Künstler, die sich für Führungspositionen in Theatern umschulen lassen“. Das Ergebnis einer solchen Untersuchung ist ein **generisches Berufsprofil**, das als Leitfaden für die Gestaltung der Ausbildung dienen kann.

Bei unternehmensspezifischen Schulungen werden die Bedürfnisse durch die Analyse der Arbeitsprozesse der Organisation im Verhältnis zu den verfügbaren Kompetenzen der Belegschaft ermittelt. Diese Analyse sollte nicht nur die aktuelle Situation betrachten, sondern auch zukünftige Entwicklungen antizipieren, wie sich Prozesse entwickeln könnten und welche neuen Fähigkeiten erforderlich sein werden. Das Ergebnis ist ein **Kompetenzprofil der Organisation**, das dann mit den **individuellen Kompetenzprofilen** der Mitarbeitenden abgeglichen werden kann.

Innerhalb einer Organisation oder eines Teams müssen nicht alle Mitarbeitende mit denselben Kompetenzen für dieselbe Funktion geschult werden. Oftmals ist die **Vielfalt der Kompetenzprofile** unter den Mitarbeitenden eine Bereicherung für das Team und bietet die Möglichkeit, sich in einem bestimmten Teil eines Prozesses auszuzeichnen. In einem Büroteam ist es beispielsweise von Vorteil, wenn jemand auf die finanziellen Aspekte externer Sponsoren spezialisiert ist und jemand anderes auf die Beschaffung von Ausrüstung, während beide ein allgemeines Verständnis für alle Aspekte der Finanzarbeit im Büro haben.

Die aktive Einbeziehung der Belegschaft in diese Analyse ist unerlässlich. Sie hilft, verborgene Bedürfnisse aufzudecken, ungenutztes Potenzial zu identifizieren und persönliche Lernwünsche zu erfassen. Die Analyse sollte auch Karrierewege berücksichtigen – beispielsweise könnte eine Kollegin oder ein Kollege, der kurz vor dem Ruhestand steht, den Wunsch haben, zu einer weniger körperlich anstrengenden Tätigkeit zu wechseln oder jüngere Beschäftigte zu betreuen.

Bei **Praktikantinnen und Praktikanten oder Auszubildende** gibt es in der Regel ein vordefiniertes Ausbildungsprofil. Hier besteht die Aufgabe darin, dieses Profil mit den in der Organisation verfügbaren Möglichkeiten in Einklang zu bringen.

Analysemethoden

Um die Bedürfnisse einer Organisation zu analysieren, kann eine **Prozess-Kompetenz-Matrix** entwickelt werden. Diese Matrix verknüpft jeden Schritt eines Arbeitsablaufs oder Prozesses mit den Kompetenzen, die für dessen effektive Durchführung erforderlich sind. Sie zeigt auf, welche Kompetenzen entscheidend sind, wie sie miteinander in Beziehung stehen und welche Rollen von ihnen abhängen. Diese Methode hilft dabei, abstrakte Kompetenzen in die konkrete Realität des Arbeitsplatzes zu übertragen.

Um die Bedürfnisse **einzelner Mitarbeitende** oder **Lernender** zu ermitteln, kann eine **Kompetenzumfrage** durchgeführt werden. Jeder Beteiligte erhält eine Liste mit relevanten Kompetenzen und gibt für jede einzelne an, in welcher Beziehung sie zu seiner aktuellen Rolle steht:

- ➔ Ich bin dazu in der Lage – die Kompetenz ist bereits beherrscht.
- ➔ Ich nutze dies für meine Rolle – die Kompetenz wird aktiv in meiner Arbeit angewendet.
- ➔ Ich brauche dies für meine Rolle – die Kompetenz ist erforderlich, aber noch nicht vollständig beherrscht.

→ Ich möchte dies lernen – die Kompetenz ist für mein persönliches Wachstum von Interesse.

Diese erste Umfrage bietet einen Überblick über vorhandene Kompetenzen, berufsbezogene Anforderungen und Lernwünsche. Anschließend können Einzel- oder Gruppengespräche folgen, um die Antworten vertiefend zu erörtern.

Es ist auch wichtig, den Teilnehmenden Raum zu lassen, um zusätzliche Kompetenzen aufzulisten, die möglicherweise nicht in der vordefinierten Liste enthalten sind.

Eine zweite Analyseebene kann durch eine **Selbsteinschätzung der Beherrschung** hinzugefügt werden, bei der die Lernenden ihren Kenntnisstand für jede Kompetenz angeben und eine von vier Aussagen auswählen:

- Ich kann das nicht
- Ich bin mir unsicher, ob ich das kann
- Ich kann das
- Ich bin Experte darin

Durch die Kombination beider Instrumente können Trainerinnen und Trainer das Gesamtpotenzial eines Teams visualisieren, Kompetenzlücken identifizieren und **differenzierte Schulungspläne** erstellen, die auf die tatsächlichen Bedürfnisse zugeschnitten sind, anstatt bereits bekanntes Wissen zu wiederholen. Die Einbindung aller Teilnehmenden in diesen Prozess stärkt von Anfang an **das auf Lernende zentrierte Lernen** und fördert die Motivation und Eigenverantwortung.

Schließlich muss der Prozess in einer **sicheren und vertraulichen Umgebung** stattfinden. Den Teilnehmenden sollte versichert werden, dass ihre Antworten nicht für Bewertungen, Leistungsbeurteilungen oder Beförderungentscheidungen verwendet werden, sondern ausschließlich zur Verbesserung der Qualität und Relevanz der Schulung dienen.

1.6.2. Entwicklung einer Lehr- und Schulungsstrategie

Sobald der genaue Bedarf ermittelt wurde, besteht der nächste Schritt darin, eine **Lehr- und Ausbildungsstrategie** zur Umsetzung der geplanten Aktivitäten zu entwickeln.

Die Strategie sollte das **Umfeld** berücksichtigen, in dem die Schulung durchgeführt wird, und die **Gesamtziele, den Zeitplan, die logischen Schritte** und die anzuwendende **Methodik** definieren. Sie sollte auch die **Ressourcen** und **das Engagement** der Organisation berücksichtigen, einschließlich der Zeit, die die Lernenden aufwenden können, der verfügbaren Einrichtungen und der logistischen Unterstützung, die bereitgestellt werden kann.

Darüber hinaus muss die Strategie **Qualitätssicherungs-** und **Folgemaßnahmen** umreißen, um sicherzustellen, dass die Schulung effektiv und relevant bleibt und mit ihren Zielen übereinstimmt.

Kurz gesagt, sie liefert eine strukturierte Beschreibung des Rahmens und der Bedingungen, innerhalb derer die Lehr- und Ausbildungsaktivitäten entwickelt werden.

1.6.3. Entwicklung einer auf Lernende zentrierten Ausbildung

Nachdem die allgemeine Lehr- und Ausbildungsstrategie definiert wurde, besteht der nächste Schritt darin, sie in konkrete, Lernende zentrierte Praxis umzusetzen. Während die Strategie den allgemeinen Rahmen umreißt, konzentriert sich die Lernende zentrierte Ausbildung darauf, wie diese Elemente angewendet werden, um den spezifischen Bedürfnissen, Motivationen und Kontexten der einzelnen Lernenden gerecht zu werden. Dadurch wird

sichergestellt, dass die Strategie nicht nur kohärent und gut strukturiert ist, sondern auch in der Praxis reaktionsfähig, inklusiv und anpassungsfähig ist.

Das Kernprinzip der auf Lernende zentrierten Ausbildung besteht darin, den Lernenden in den Mittelpunkt des Lernprozesses zu stellen, ihm die Verantwortung für seine Entwicklung zu übertragen und ihn durch einen strukturierten, aber flexiblen Lernprozess zu begleiten. Dieser Ansatz muss auf einer gründlichen Analyse des **Kontexts, der Lernbedürfnisse** und **der Merkmale der Zielgruppe** basieren.

Kontextualisierung der Inhalte

Das Verständnis des Kontexts der Lernenden ist für die Gestaltung einer relevanten und ansprechenden Schulung von entscheidender Bedeutung. Die ausbildende Personen müssen den Hintergrund, die Vorkenntnisse, die Lernautonomie, das Arbeitsumfeld, die verfügbare Zeit und die Lernpräferenzen der Lernenden ermitteln. Ebenso wichtig ist es, herauszufinden, was sie motiviert, welche Bedingungen sie benötigen, um effektiv zu lernen, und welche Lehr- oder Ausbildungsansätze ihr Engagement am besten fördern.

Die Lerninhalte und -aktivitäten sollten kontextualisiert werden, damit Beispiele, Übungen und Fallstudien die berufliche oder kreative Realität der Lernenden widerspiegeln. Wenn die Lernenden ihren eigenen Kontext in den Schulungsunterlagen wiedererkennen, steigen ihre Motivation und ihr Engagement, und die Lernergebnisse werden aussagekräftiger und besser auf reale Situationen anwendbar. Durch die Kontextualisierung werden allgemeine Inhalte in konkrete Lernmaterialien und -aktivitäten umgewandelt, die mit den Alltagserfahrungen der Lernenden in Einklang stehen.

Aktivierung des Lernprozesses

Der nächste Schritt besteht darin, einen **Lernpfad** zu entwickeln, der die Lernenden aktiv in den Prozess einbindet. Lern- und Lehraktivitäten müssen in einer logischen Abfolge strukturiert sein, wobei jede Aktivität auf der vorherigen aufbaut, und diese vertieft. Bei der Auswahl der Arten von Aktivitäten und Methoden sollten die Auszubildende konsequent für Lernende zentrierte Prinzipien anwenden.

Die folgenden Fragen können bei diesen Entscheidungen als Leitfaden dienen:

- *Wie motivieren wir die Lernenden?*
- *Welche Unterstützung benötigt der Lernende, um dies zu lernen?*
- *Welche Vorkenntnisse oder Fähigkeiten muss der Lernende mitbringen?*
- *Was kann selbstständig gelernt werden, was erfordert die Intervention einer Lehrkraft oder Auszubildende?*
- *Welche Entscheidungen kann der Lernende im Rahmen der zu beherrschenden Inhalte treffen?*
- *Wo benötigt der Lernende Feedback, Reflexion, Diskussion?*

Diese Leitfragen stellen sicher, dass die Gestaltung des Ausbildungsprozesses flexibel und anpassungsfähig bleibt und auf die Stärkung der Lernenden ausgerichtet ist.

Ausbildung im Kunstkontext

In den Kultur- und Kreativbranchen erfordert die zunehmend interdisziplinäre Natur der Arbeit Bildungspraktiken, die traditionelle Disziplingrenzen überschreiten. Künstler müssen heute Bereiche wie Softwareentwicklung,

Datenethik oder Stadtplanung verstehen, während Kulturmanager Kompetenzen in Bereichen wie digitalem Marketing, Barrierefreiheitsstandards und nachhaltigen Produktionspraktiken benötigen.

Kollaborative Lernumgebungen, in denen sich verschiedene Sektoren und Fähigkeiten überschneiden, sind unerlässlich. Institutionen entwickeln zunehmend **interdisziplinäre Labore**, in denen beispielsweise Choreografen mit KI-Entwicklern zusammenarbeiten oder Komponisten mit Spieledesignern kooperieren. Diese Umgebungen fördern nicht nur den Erwerb neuer Fähigkeiten, sondern auch die Entwicklung von Aufgeschlossenheit, Innovationskraft und kritischer Reflexion.

1.6.4. Entwicklung eines Ausbildungsweges

Nachdem der Lernende zentrierte Ansatz definiert wurde, besteht der nächste Schritt darin, ihn in einen kohärenten **Ausbildungsweg** zu strukturieren. Während sich der vorherige Abschnitt auf die Kontextualisierung und Aktivierung des Lernens konzentrierte, werden in dieser Phase diese Prinzipien in eine strukturierte Abfolge von **Lernerfahrungen** übersetzt, die schrittweise Kompetenzen aufbauen. Ein gut konzipierter Ausbildungsweg stellt sicher, dass jeder Schritt logisch auf den vorherigen folgt und die Lernenden von den ersten Schritten bis zur Meisterschaft begleitet.

Ein Ausbildungsweg ist der logische Ablauf, durch den Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen schrittweise entwickelt werden, um volle Kompetenz zu erreichen. Die Komponenten werden Schritt für Schritt eingeführt, sodass die Lernenden Erfahrungen und Routinen aufbauen können, während der Komplexitätsgrad schrittweise erhöht wird. Während des gesamten Prozesses sorgen regelmäßige Bewertungen, Rückmeldungen und Korrekturen dafür, dass das Lernen kontinuierlich und kumulativ bleibt.

Jede Stufe des Pfades sollte den Lernenden zu einem besseren Verständnis, mehr Selbstständigkeit und einer verbesserten Einstellung führen und gleichzeitig die Abhängigkeit von externer Anleitung schrittweise verringern. Die Reihenfolge der Lernaktivitäten kann je nach Zielgruppe, Kontext oder verfügbaren Möglichkeiten variieren. Ein Programm kann beispielsweise mit theoretischen Grundlagen beginnen und dann zur Praxis übergehen, oder es kann den umgekehrten Weg einschlagen und mit praktischen Erfahrungen wie Unternehmensbesuchen beginnen, um einen Kontext zu schaffen, bevor die Theorie eingeführt wird.

Bei der Gestaltung des Lernpfades müssen auch **praktische Einschränkungen** wie Zeit, Budget, Einrichtungen und Zugang zu Ausrüstung berücksichtigt werden. Ebenso wichtig ist es, einen klaren Überblick über die Kohärenz zwischen den verschiedenen Lernlinien zu behalten, damit alle Komponenten zur Gesamtkompetenz beitragen. Mit anderen Worten: Jedes Element sollte auf dem vorherigen aufbauen und auf das nächste vorbereiten.

Schließlich vervollständigen **Meilensteine für die Bewertung, das Feedback** und **die zusammenfassende Beurteilung** die Struktur des Ausbildungsweges und stellen sicher, dass der Fortschritt sichtbar ist und die Lernergebnisse auf systematische und sinnvolle Weise erreicht werden.

1.6.5. Intelligente Entwicklung von Schulungs- und Unterrichtsmaterialien

Nachdem der gesamte Ausbildungsweg definiert wurde, besteht der nächste Schritt darin, die entsprechenden Lehr- und Ausbildungsmaterialien zu erstellen. Die Entwicklung solcher Materialien ist ein zeitaufwändiger und intensiver Prozess, der sowohl Fachwissen als auch pädagogische Erfahrung erfordert. Dazu gehören die Recherche der Inhalte, die Konzeption geeigneter Aktivitäten, das Verfassen von Texten, das Testen und die kontinuierliche Überarbeitung des Materials, bis es kohärent, korrekt und nutzbar ist.

Um diesen Prozess so effizient und nachhaltig wie möglich zu gestalten, ist es ratsam, **die Materialien nach einer Baustein-Struktur zu konzipieren**. Diese Struktur ermöglicht es, einzelne Elemente in unterschiedlichen Kontexten wiederzuverwenden und an verschiedene Profile der Lernenden anzupassen. Ausgangspunkt für diesen Ansatz ist die in einer sektoralen Ebene verfeinerte Kompetenzdefinition.

Die sektorale Ebene, ein im TALQ-Projekt entwickeltes Konzept, unterteilt jede Kompetenz in Fähigkeiten (was trainiert werden muss), Wissen (was verstanden werden muss) und Einstellungen (was entwickelt werden muss). Während Fähigkeiten in der Regel unkompliziert sind und hauptsächlich detaillierte Anleitungen für die Bewertung erfordern, können die Komponenten Wissen und Einstellungen separat ausgearbeitet werden, um die Grundlage für Unterrichtsmaterialien zu bilden. Die Fertigkeiten werden wiederum in den Schulungsmaterialien detailliert beschrieben.

Der Vorteil dieser Struktur besteht darin, dass Lernmaterialien, die für bestimmte Wissens- oder Einstellungsblöcke entwickelt wurden, für mehrere Kompetenzen oder Kontexte wiederverwendet werden können. So können beispielsweise die Lektionen „Kompetenzbasiertes Lernen“, „Lehren vs. Trainieren“ und „Entwicklung einer kompetenzbasierten summativen Bewertung“ auch in der bewertungsbezogenen Ausbildung eingesetzt werden. Ebenso können „Ein Lernende zentrierter Ansatz“, „Lehr- und Trainingsansätze“ und „Lehr- und Trainingsmethoden“ für Auszubildende am Arbeitsplatz verwendet werden, während die ersten beiden Lektionen auch für Management-Schulungskontexte geeignet sind. Die im nächsten Kapitel beschriebenen Einstellungen können in ähnlicher Weise für mehrere Kompetenzen in verschiedenen Berufen wiederverwendet werden.

Ein weiterer Vorteil dieses modularen Ansatzes besteht darin, dass die Lernblöcke so konzipiert sind, dass sie mit anderen Lehrkräften geteilt und in verschiedene Kurse integriert werden können. Wenn sie klar und systematisch verfasst sind, können diese Materialien auch als zuverlässige Referenzquellen dienen und ihren Wert über das ursprüngliche Ausbildungsprogramm hinaus erweitern.

1.6.6. Entwicklung und Bereitstellung von Lernmaterialien

Nachdem nun festgelegt wurde, wie Lehr- und Schulungsmaterialien durch einen modularen und kompetenzbasierten Ansatz strategisch gestaltet werden können, konzentriert sich der nächste Schritt auf ihre konkrete Entwicklung. Dieser Abschnitt enthält praktische Anleitungen für die Erstellung effektiver, zugänglicher und ansprechender Lernmaterialien für verschiedene Medien und Darstellungsformate.

Entwerfen und Verfassen von Lernmaterialien

Lernmaterialien wie Bücher, Online-Plattformen oder Präsentationsfolien sind Ressourcen, mit denen Lernende ihr Verständnis eines Themas vertiefen können. Sie müssen nicht unbedingt denselben Inhalt haben wie die Materialien, die während aktiver Lernsituationen verwendet werden. Informationen, die individuell gelesen und verarbeitet werden können, können in Lehrbüchern oder digitalen Texten enthalten sein, während Themen, die Dialog, Reflexion oder Kontextualisierung erfordern, besser für den Live-Unterricht und die Interaktion in der Gruppe geeignet sind. Effektive Lernmaterialien verbinden Klarheit, Struktur und Relevanz. Die folgenden Grundsätze beschreiben, wie schriftliche und digitale Materialien gestaltet werden können, um das Lernen effizient und nachhaltig zu unterstützen.



➔ **Nachschlagewerk vs. Lehrbuch:** Es gibt ein altes Sprichwort: „Technikerinnen und Techniker lesen nicht, sie schlagen Dinge nach, wenn sie sie brauchen.“ Der Grund dafür ist, dass sie Informationen nur dann nutzen, wenn sie sie brauchen, nämlich in dem Moment, in dem sie sie brauchen. Wir sehen, dass andere Gruppen mehr aus diesem

Ansatz herausholen. In einer sich schnell verändernden Welt mit einer Fülle von verfügbaren Informationen können wir uns sofort informieren. Die Kompetenz, „alles zu wissen, was es gibt“, wandelt sich zu der Kompetenz, „die vertrauenswürdigen Informationen“ aus einer Fülle von Informationen herauszufiltern. Dies hat Einfluss darauf, wie wir schreiben und wie wir die Informationen strukturieren müssen.

- **Klare Sprache:** Eine klare Sprache hilft den Lernenden, ein tiefes Verständnis für das Thema zu entwickeln. Das bedeutet nicht, dass der Text vereinfacht werden muss oder keine „schwierigen“ Wörter enthalten darf. Ein kohärenter Text, der aus kurzen Einzelsätzen besteht, mit konsistenter Verwendung von Zeitformen und eindeutiger Wortwahl, trägt zu einem tiefen Verständnis des Inhalts bei.
- **Layout und Struktur:** Das Layout spielt eine wichtige Rolle dabei, wie effektiv Informationen vermittelt werden. Es beeinflusst, wie leicht und schnell ein Benutzer Informationen verstehen und verarbeiten kann, und wirkt sich somit auf das Verständnis, das Engagement und die allgemeine Benutzererfahrung aus. Ein gut strukturiertes Layout mit Elementen wie Überschriften, Unterüberschriften und Leerzeichen erleichtert das Überfliegen und Verarbeiten von Informationen. Das Layout hilft bei der Organisation von Informationen und schafft eine visuelle Hierarchie, die das Auge des Benutzers leitet und ihm hilft, die vermittelte Botschaft zu verstehen. In digitalen Dokumenten führen ein klares Layout und eine intuitive Navigation die Benutzer durch den Inhalt, sodass sie leichter finden, was sie suchen, und weniger wahrscheinlich verloren gehen oder frustriert werden. Bei gedruckten Dokumenten kann der „Grauseiten-Test“ angewendet werden. Wenn die Seite an der Wand hängt und Sie etwas Abstand nehmen, sollten Sie die Struktur des Textes immer noch erkennen können.
- **Langlebige Inhalte:** Das Verfassen guter Lernmaterialien erfordert Zeit. Daher ist es sinnvoll, darüber nachzudenken, wie vermieden werden kann, dass die Inhalte nach kurzer Zeit veraltet sind. Dies erfordert einen anderen Ansatz als beim Präsenzunterricht, wo man leicht auf die Aktualität des Tages eingehen kann. Beispiele und Referenzen sollten sorgfältig ausgewählt werden, um eine vorzeitige Veralterung zu vermeiden.

Visuelle und multimediale Präsentationswerkzeuge

Nachdem die schriftlichen Materialien entwickelt wurden, muss im nächsten Schritt überlegt werden, wie die Inhalte visuell und akustisch aufgewertet werden können. Visuelle und multimediale Tools unterstützen das Lernen, indem sie Informationen mit Design und Storytelling kombinieren und so abstrakte Ideen leichter verständlich und einprägsamer machen. Dieser Abschnitt konzentriert sich auf zwei wichtige Medienformen, Video- und Präsentations-Tools, und bietet praktische Anleitungen für deren effektiven Einsatz in Unterricht und Schulung.



- **Videopräsentationen:** Videomaterialien können leistungsstarke Werkzeuge sein, um Prozesse, Techniken oder Beispiele zu erklären, die von einer visuellen Demonstration profitieren. Idealerweise sollten Videoinhalte in Bezug auf Schnitt und Komposition nahezu Sendequalität haben, um die Aufmerksamkeit aufrechtzuerhalten und die Ermüdung der Augen zu verringern. Die Verwendung mehrerer Kamerawinkel, einer

klaren Beleuchtung und unterschiedlicher Bildausschnitte erhöht das Engagement und das Verständnis. Trainer können auch davon profitieren, professionelle Videointerviews zu analysieren, um zu beobachten, wie Kamerapositionierung, Tempo und visueller Fokus die Kommunikation stärken können.

→ **Präsentationswerkzeuge:** Mit Präsentationswerkzeugen können Pädagoginnen und Pädagogen Text, Bilder und Multimedia zu **strukturierten** visuellen Erzählungen kombinieren. Sie sollten das Gesagte ergänzen, nicht duplizieren. Folien dienen als Hilfsmittel zum Geschichtenerzählen und bieten Struktur, Fokus und visuelle Verstärkung.

Folien sollten **nicht vorgelesen**, sondern als visuelle Anker verwendet **werden**, die die gesprochene Botschaft ergänzen. Sie sollten: der Lehrkraft durch die Unterrichtssequenz führen; das Erzählen von Geschichten durch Kohärenz und Kontinuität unterstützen; das Verständnis der Lernenden durch visuelle Hinweise verstärken; und einen Überblick über die Hauptgedanken geben.

Effektive Präsentationen verbinden Klarheit, Einfachheit und visuelle Kohärenz. Jede Folie sollte eine einzige Idee vermitteln und die gesprochene Erzählung unterstützen, anstatt sie zu ersetzen. Es hat sich bewährt, mit einer Übersichtsfolie zu beginnen, die die Ziele der Sitzung umreißt, und mit einer Zusammenfassungsfolie zu schließen, die die wichtigsten Punkte zusammenfasst. Der Text sollte prägnant gehalten werden, idealerweise nicht mehr als ein paar Stichworte pro Zeile, während die visuellen Elemente die Bedeutung veranschaulichen und verstärken sollten. Ein klares und einheitliches Layout mit durchgehend gleichen Schriftarten, Titeln und Farbschemata verbessert sowohl die Lesbarkeit als auch die Professionalität. Inklusive Farbkombinationen tragen dazu bei, die Zugänglichkeit für sehbehinderte Lernende zu gewährleisten. Die Folien sollten eine professionelle und dennoch dezente Ästhetik aufweisen, wobei unnötige Verzierungen oder übermäßige Animationen vermieden werden sollten. Visuelle Elemente und Bewegungen sollten immer einem klaren didaktischen Zweck dienen und das Verständnis unterstützen, anstatt davon abzulenken.

Technische Zuverlässigkeit ist entscheidend für die Aufrechterhaltung des Ablaufs und der Professionalität. Trainerinnen und Trainer sollten **die Referentenansicht** auf einem zweiten Bildschirm mit einem übersichtlichen Hintergrund oder dem Logo der Organisation verwenden, um sicherzustellen, dass keine persönlichen oder irrelevanten Inhalte angezeigt werden. Alle Medien, Videos, Links und interaktiven Komponenten sollten in die Präsentation integriert werden, um ein Wechseln zwischen Anwendungen zu vermeiden. Es ist ratsam, für den Fall von Verbindungsproblemen ein **Offline-Backup** anzulegen und **die Audio- und Videokompatibilität** auf den verwendeten Geräten zu **testen**. Ein Video, das auf einem PC gut funktioniert, läuft möglicherweise nicht richtig auf einem Projektor oder einem externen Bildschirm. Durch vorherige Tests lassen sich Verzögerungen und Unterbrechungen vermeiden.

Entwicklung digitaler und Online-Inhalte



Aufbauend auf den zuvor besprochenen visuellen und multimedialen Prinzipien erweitern Online-Lerninhalte diese Ideen auf vollständig digitale Umgebungen. Sie können von einfachen webbasierten Ressourcen oder herunterladbaren Materialien bis hin zu hochgradig interaktiven Lernplattformen reichen.

Während für digitale Inhalte dieselben Grundsätze der Klarheit, Kohärenz und Zugänglichkeit gelten wie für gedruckte Materialien oder Präsentationsunterlagen, erfordern sie zusätzliche Aufmerksamkeit in Bezug auf Struktur, Navigation und Interaktivität. Diese Aspekte zusammen definieren die **Benutzererfahrung (UX)**, also die Gesamtqualität der Interaktion eines Lernenden mit einer Online-Plattform. Die UX umfasst Benutzerfreundlichkeit, Effizienz, emotionale Bindung und wahrgenommenen Wert. Eine gut gestaltete Plattform sollte intuitiv zu bedienen sein, sodass die Lernenden leicht navigieren, nur minimal scrollen und ohne Verwirrung zu früheren Abschnitten zurückkehren können.

Lernplattformen sollten auch unnötige Einschränkungen vermeiden. Beispielsweise sollten Lernende die Möglichkeit haben, bereits beherrschte Abschnitte zu überspringen oder frühere Themen erneut aufzurufen, ohne gespeicherte Fortschritte oder Bewertungsdaten zu verlieren.

Um die Navigation reibungslos und sinnvoll zu gestalten, sollte jeder **Baustein** oder **Abschnitt** der Plattform in sich geschlossen und kohärent sein und eine kurze Einführung enthalten, die den Lernenden in den Kontext einführt und angibt, was erreicht werden soll.

Digitale Umgebungen ermöglichen auch **eine multimodale Darstellung von Inhalten**. Beispielsweise kann dasselbe Material als Text, Audio oder Video angeboten werden. Wenn Lernende wählen können, wie sie Inhalte konsumieren, erhöht dies ihr Engagement und verbessert die Merkfähigkeit. Interaktive Elemente wie Quizze oder Simulationen sollten jedoch gezielt eingesetzt werden, um das Lernen zu verbessern, und nicht nur als dekorative oder unterhaltsame Extras dienen.

Schließlich ist das Layout online genauso wichtig wie in gedruckter Form. Titel, Farben und Rahmen sollten einheitlich verwendet werden, um Hierarchien und Bedeutungen zu vermitteln und sowohl die Zugänglichkeit als auch die visuelle Kohärenz auf der gesamten Plattform zu unterstützen.

Interaktive und erfahrungsorientierte Darstellungsformate

Aufbauend auf den oben diskutierten Prinzipien der Benutzererfahrung und des interaktiven Designs kann Online-Lernen auch dynamische Formate umfassen, die Erklärungen, Demonstrationen und die Beteiligung der Lernenden kombinieren. Diese Formate machen das Lernen erfahrungsorientierter und können reale Aufgaben oder berufliche Umgebungen simulieren. Zu den effektivsten gehören Online-Demonstrationen, Live-Demonstrationen und softwarebasierte Schulungen, die visuelle, auditive und interaktive Elemente integrieren, um das Verständnis und die praktische Kompetenz zu stärken.



→ **Online-Demonstrationen:** Eine Online-Demonstration ist eine Präsentation oder ein Tutorial, das über das Internet bereitgestellt wird, häufig unter Verwendung von Videokonferenz- oder Bildschirmfreigabe-Tools, um ein Produkt, eine Dienstleistung oder ein Konzept vorzustellen. Diese Demonstrationen zielen darauf ab, das Publikum durch visuelle Darstellung von Merkmalen, Funktionen und Vorteilen zu schulen oder zu informieren. Demonstrationen können interaktive Elemente wie Live-Frage-und-Antwort-Runden, Umfragen oder Möglichkeiten für die Teilnehmende, das Produkt auszuprobieren, enthalten. Demonstrationen können beispielsweise ein Konzept, einen Prozess oder eine Fertigkeit vermitteln, wie z. B. die Verwendung von Geräten oder Software, oder ein System oder Verfahren schulen, indem sie den Lernenden praktische Erfahrungen und Beispiele für richtige und falsche Handlungen vermitteln. Für eine personalisierte Ansprache sollten Online-Demonstrationen immer auf die spezifischen Bedürfnisse des Publikums zugeschnitten sein. Sie können auch aufgezeichnet, bearbeitet und zur späteren Ansicht geteilt werden.

Weiterführende Literatur: <https://topr.online.ucf.edu/enhancing-experience-through-the-integration-of-demonstrations-and-simulations/>

→ **Live-Demonstrationen:** Eine Live-Demonstration oder Live-Demo ist eine Präsentation, bei der ein Produkt, eine Dienstleistung oder ein Konzept in Echtzeit gezeigt und erklärt wird, oft unter Einbeziehung des Publikums. Es handelt sich um eine dynamische Methode, um Funktionen, Merkmale und Vorteile zu präsentieren und sofortiges Feedback und Engagement zu ermöglichen. Eine erfolgreiche Live-Demo umfasst in der Regel eine klare Erzählung, hebt die wichtigsten Merkmale hervor und bindet das Publikum durch Interaktion ein. Die Vorbereitung und das Testen der Geräte und der vorgestellten Funktionen sind für eine gute Präsentation unerlässlich. Technische Probleme wie schlechte Verbindungen, Software- oder Hardwarefehler, fehlende Zugangsdaten, falsche Einstellungen oder abgelaufene Lizenzen können die Demonstration ruinieren. Mangelnde Erfahrung oder Routine können ebenfalls zu Verzögerungen oder sogar zur Absage führen. Daher ist es ratsam, einen Backup-Plan zu haben, z. B. ein vorab aufgezeichnetes Video oder eine traditionelle Präsentation. Bei Vorführungen kleinerer Geräte oder präziser Handgriffe muss die Sichtbarkeit gewährleistet sein, insbesondere bei größeren Gruppen. Eine Kameraeinrichtung kann die Sichtbarkeit verbessern, indem sie die Präsentation aus der Perspektive des Benutzers zeigt und interne oder schwer einsehbare Komponenten deutlich sichtbar macht.

→ **Software-Schulung:** Bei Live-Software-Schulungen wird der Bildschirm der Trainerin oder des Trainers häufig auf einen großen Bildschirm projiziert. Trainerinnen und Trainer demonstrieren in der Regel verschiedene Funktionen und Methoden. Da sie jedoch erfahren sind, kann das Tempo für die teilnehmenden Personen zu hoch sein, um jeden Schritt zu verfolgen, was zu Frustration führen kann. Eine Möglichkeit, dies zu verhindern, besteht darin, den langsamsten Lernenden unter Anleitung des

trainierenden Person demonstrieren zu lassen. So wird sichergestellt, dass alle mithalten und aktiv beteiligt bleiben können. Idealerweise sollte ein **schrittweiser Ansatz** verwendet werden, bei dem die Lernenden jede Funktion unmittelbar nach der Demonstration durch einfache Aufgaben üben können, bei denen sie das gerade Gelernte anwenden. In regelmäßigen Abständen können Aufgaben gestellt werden, die mehrere Funktionen kombinieren, um zu überprüfen, ob alle Lernenden die Fähigkeiten beherrschen.



Die Entwicklung eines Schulungsprogramms umfasst mehr als nur die Gestaltung einer Abfolge von Aktivitäten. Es erfordert einen systematischen Prozess, der mit der Analyse der Bedürfnisse und der Definition klarer Lernziele beginnt, mit der Auswahl Lernende zentrierter Strategien und strukturierter Lernpfade fortgesetzt wird und in der Erstellung kohärenter, hochwertiger Materialien gipfelt. Indem sie jede Phase, von der Bedarfsanalyse bis zur Inhaltentwicklung, an den Prinzipien der kompetenzbasierten und inklusiven Bildung ausrichten, stellen die ausbildenden Personen sicher, dass das Lernen relevant, ansprechend und nachhaltig ist. Ein gut konzipiertes Programm vermittelt nicht nur Fähigkeiten und Wissen, sondern befähigt die Lernenden auch, diese selbstbewusst in realen beruflichen Kontexten anzuwenden.

1.7. Lektion 7: Entwicklung kompetenzbasierter Bewertung und Zertifizierung



Entwicklung kompetenzbasierter Bewertung und Zertifizierung

Aufbauend auf Lektion 6, in der untersucht wurde, wie effektive Ausbildungswege und Lernmaterialien konzipiert und entwickelt werden können, konzentriert sich Lektion 7 darauf, wie Lernergebnisse gemessen, validiert und anerkannt werden. Sie führt Pädagoginnen, Pädagogen, Auszubildende durch den Prozess der Konzeption fairer, zuverlässiger und transparenter Bewertungsstrategien, die die tatsächliche Kompetenz und berufliche Leistung widerspiegeln. Die Lektion untersucht, wie Bewertungsmethoden auf Lernergebnisse abgestimmt, Objektivität und Qualität sichergestellt und Ergebnisse mit formalen Zertifizierungs-, Qualifizierungs- und Anerkennungsrahmen verknüpft werden können. Abschließend werden neue Ansätze wie Micro-Credentials und modulare Zertifizierungen behandelt, die flexible, lebenslange und kompetenzbasierte Lernwege unterstützen.

1.7.1. Summative vs. formative Bewertung

Um einen kohärenten und transparenten kompetenzbasierten Bewertungs- und Zertifizierungsprozess zu entwerfen, ist es zunächst wichtig, den Unterschied zwischen formativer und summativer Bewertung zu verstehen. Obwohl beide ähnliche Instrumente und Methoden verwenden, dienen sie unterschiedlichen Zwecken innerhalb des Lernzyklus.

Laut Cedefop wird **formative Bewertung** definiert als „eine Bewertung einer Maßnahme mit dem Ziel, deren Leistung zu verbessern, die in den meisten Fällen während der Durchführungsphase von Projekten oder Programmen durchgeführt wird“ (Cedefop, o. J., basierend auf OECD, 2002a). Im Gegensatz dazu ist die **summative Bewertung** „eine Studie, die am Ende einer Maßnahme (oder einer Phase dieser Maßnahme) durchgeführt wird, um festzustellen, inwieweit die erwarteten Ergebnisse erzielt wurden“, mit dem Hinweis, dass „eine summative Bewertung Informationen über den Wert der Maßnahme liefern soll“ (Cedefop, o. J., basierend auf OECD, 2002a). Während die formative Bewertung ein wesentliches Instrument während des Lernprozesses ist, das dazu beiträgt, den Fortschritt der Lernenden zu überwachen und zu verbessern, misst sie nicht die endgültige Leistung. Die summative Bewertung hingegen bewertet die Ergebnisse am Ende des Prozesses und liefert eine objektive Messung des Kompetenzerwerbs.

Einfach ausgedrückt konzentriert sich die formative Bewertung auf den Prozess, während die summative Bewertung das Ergebnis in den Mittelpunkt stellt. Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Unterschiede zwischen den beiden Ansätzen zusammen.

Tabelle 1.3

Prozess- vs. Ergebnismessung

Aspekt	Prozess – formativ	Ergebnis – zusammenfassend
Messung	Relativ	Absolut
Gemessen an	Ausgangs- oder Zwischenposition	Standard
Ziel	Motivierend oder leitend	Beurteilend
Stakeholder	Lernende	Industrie oder Gesellschaft

Moderne pädagogische Praktiken erkennen zunehmend den Wert formativer Bewertungen und reflektierenden Lernens an. Anstatt sich ausschließlich auf Abschlussbewertungen zu verlassen, werden kontinuierliche Feedback-Schleifen in den Lernprozess eingebaut, die es den Lernenden ermöglichen, ihre Fortschritte zu überwachen und ihre Lernstrategien anzupassen. Reflexion, Dokumentation und Dialog spielen in diesem Prozess eine wichtige Rolle, insbesondere in den Künsten, wo implizites Wissen und verkörperte Praxis oft außerhalb traditioneller Bewertungsmaßstäbe liegen.

Dennoch ist für die abschließende Bewertung der Kompetenz eines Lernenden eine Gesamtbewertung erforderlich, die eine unabhängige Messung der Leistung anhand definierter Standards ermöglicht, unabhängig vom Ausgangspunkt des Lernenden.

1.7.2. Bewertung für Zertifizierung und Qualifikation

Nachdem wir zwischen formativer und summativer Bewertung unterschieden haben, ist es nun wichtig zu untersuchen, wie die summative Bewertung zur formalen **Zertifizierung** oder **Qualifizierung** der Lernenden führt. Das ultimative Ziel einer summativen Bewertung ist es, zu überprüfen, ob ein Lernender ein definiertes Kompetenzniveau erreicht hat, und diese Leistung durch ein offizielles Dokument sichtbar und anerkannt zu machen.

Laut Cedefop ist ein **Zertifikat** ein „offizielles Dokument, das von einer ausstellenden Stelle ausgestellt wird und die Lernergebnisse (Wissen, Know-how, Informationen, Werte, Fähigkeiten, Kompetenzen) einer Person nach einer Bewertung anhand eines vordefinierten Standards festhält“. Die Zertifizierung von Lernergebnissen wird definiert als „der Prozess der Ausstellung eines Zertifikats, Diploms oder Titels, der offiziell bescheinigt, dass eine Reihe von Lernergebnissen (Wissen, Know-how, Informationen, Werte, Fähigkeiten und Kompetenzen), die eine Person erworben hat, von einer zuständigen Stelle anhand eines vordefinierten Standards bewertet wurden“. Das Cedefop merkt ferner an, dass „die Zertifizierung die in formalen, nicht formalen oder informellen Umgebungen erworbenen Lernergebnisse validieren kann“ (Cedefop, o. J.).

Eine **formale Qualifikation** wiederum ist „das formale Ergebnis (Zertifikat, Diplom oder Titel) eines Bewertungsprozesses, das erworben wird, wenn eine zuständige Stelle feststellt, dass eine Person Lernergebnisse gemäß bestimmten Standards erreicht hat und/oder über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um eine Tätigkeit in einem bestimmten Arbeitsbereich auszuüben“. Eine Qualifikation „verleiht den Lernergebnissen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offizielle Anerkennung“ und „kann einen gesetzlichen Anspruch auf die Ausübung eines Berufs begründen“ (Cedefop, o. J., basierend auf OECD, 2002a).

Beide Definitionen heben eine Reihe von **Kernbegriffen** hervor, die für das Verständnis des Zertifizierungsprozesses von wesentlicher Bedeutung sind:

- **Bewertung** ist der Prozess der Beurteilung von Wissen, Know-how, Informationen, Werten, Fähigkeiten und Kompetenzen, die in formalen, nicht formalen oder informellen Umgebungen erworben wurden, anhand relevanter Standards wie definierter Lernergebnisse oder Validierungsverfahren (Cedefop, o. J.).
- **Lernergebnisse** beziehen sich auf die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die eine Person erworben hat und nach Abschluss eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses nachweisen kann (Cedefop, o. J.). Im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) werden Lernergebnisse in Bezug auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Verantwortung/Autonomie definiert (Rat der Europäischen Union, 2017; Cedefop, o. J.).
- Ein **Standard** in der allgemeinen und beruflichen Bildung ist eine von einer anerkannten Stelle genehmigte und formalisierte Erklärung, in der die zu befolgenden Regeln oder die zu erreichenden Ergebnisse festgelegt sind. Standards können quantitativ (z. B. in Zahlen oder Indikatoren) oder qualitativ (durch präzise Beschreibungen) ausgedrückt werden. Nach Pollitt und Bouckaert (2004) lassen sich Standards wie folgt kategorisieren:
 - **Input-Standards:** definieren die Ressourcen – wie Personal, Studierende oder Materialien –, die zur Erreichung eines Ziels erforderlich sind.
 - **Prozessstandards:** beschreiben die Aktivitäten, die durchgeführt werden müssen, um Ergebnisse zu erzielen.
 - **Output-Standards:** definieren das erwartete Leistungsniveau, das erreicht werden soll.

Innerhalb von Programmen und Lehrplänen können auch unterschiedliche Standards gelten:

- **Berufsstandards:** Definieren die Aktivitäten und Aufgaben, die mit einem bestimmten Beruf verbunden sind.
- **Kompetenzstandards:** Beschreiben Sie die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen, die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind.

- **Bildungsstandards:** legen Lernziele, Lehrplaninhalte, Zugangsvoraussetzungen und erforderliche Ressourcen fest.
- **Bewertungsstandards:** Beschreiben die zu bewertenden Lernergebnisse und die verwendeten Methoden.
- **Validierungsstandards:** Definieren das Leistungsniveau und die Methodik zur Überprüfung der Kompetenz.
- **Zertifizierungsstandards:** legen die Regeln für den Erhalt eines Zertifikats oder Diploms und die damit verbundenen Rechte fest.

➔ **Ausstellende Stelle und zuständige Stelle:** Eine **ausstellende Stelle** ist eine Organisation, die befugt ist, Qualifikationen wie Zertifikate, Diplome oder Titel auszustellen, die die Lernergebnisse einer Person nach einer Bewertung offiziell anerkennen. Eine **zuständige Stelle** ist eine Organisation, Einrichtung oder Person, die über die erforderlichen Fähigkeiten, Befugnisse und Qualifikationen verfügt, um bestimmte Bewertungs- oder Zertifizierungsaufgaben wahrzunehmen. Sie kann auch gesetzlich dazu bestimmt sein, solche Aufgaben innerhalb eines nationalen oder sektoralen Rahmens wahrzunehmen.

Durch das Zusammenspiel dieser Elemente – Bewertung, Standards, Lernergebnisse und kompetente Vergabestellen – gewährleisten Bildungs- und Ausbildungssysteme, dass Zertifizierungs- und Qualifizierungsprozesse **glaubwürdig, transparent** und über Institutionen, Sektoren und Länder hinweg **übertragbar** sind.

1.7.3. Entwicklung einer Bewertungsstrategie

Aufbauend auf dem vorangegangenen Abschnitt, in dem Bewertung, Standards und Zertifizierung definiert wurden, konzentriert sich dieser Abschnitt darauf, wie eine Bewertungsstrategie entwickelt werden kann, die eine faire, transparente und kompetenzbasierte Bewertung gewährleistet. Eine gut konzipierte Strategie definiert, was gemessen wird, wie gemessen wird und wie Objektivität und Zuverlässigkeit während des gesamten Prozesses gewährleistet werden.

Das Ziel einer Bewertungsstrategie ist es, zu definieren, wie wir die Ergebnisse eines Lernprozesses so objektiv wie möglich anhand eines Standards messen. Die Strategie muss:

- ✓ Definieren, was wir messen müssen.
- ✓ Definieren, wie wir es messen werden.
- ✓ sicherstellen, dass das Verfahren ein objektives Ergebnis garantiert.

Die Entwicklung einer effektiven Bewertungsstrategie erfolgt in einer Reihe miteinander verbundener Schritte, die jeweils sicherstellen, dass die Bewertung gültig, fair und auf die definierten Kompetenzen abgestimmt ist. Der Prozess beginnt mit der Auswahl der zu messenden Kriterien und setzt sich fort mit der Wahl geeigneter Methoden, der Konzeption und Zusammenstellung der Bewertung, der Festlegung von Bewertungs- und Entscheidungsverfahren und der abschließenden Validierung des Gesamtprozesses. Jeder dieser Schritte trägt zur Schaffung eines kohärenten und transparenten Systems bei, das kompetenzbasiertes Lernen und Zertifizierung unterstützt.

1. Auswahl der zu messenden Elemente

Wir gehen davon aus, dass es einen Maßstab gibt, an dem gemessen werden kann, und eine zuständige Stelle, die dafür verantwortlich ist. Der Maßstab ist in Kompetenzen oder Lernergebnissen formuliert, die definieren, was wir messen

müssen. Für die Strategie müssen wir jedoch Elemente auswählen, die für das Gesamtbild repräsentativ sind, da es unmöglich wäre, jedes Detail einer Kompetenz oder eines Lernergebnisses zu messen.

Um eine erste Auswahl zu treffen, können wir uns die **zugrunde liegenden Kenntnisse und Einstellungen** ansehen und prüfen, ob sie durch die Messung der Kompetenz als Ganzes gemessen werden können. Mit anderen Worten: Wenn ein Kandidat zeigt, dass er die Kompetenz beherrscht, beweist dies dann auch, dass er die zugrunde liegenden Kenntnisse versteht und die erforderlichen Einstellungen hat? Wenn dies zutrifft, müssen wir die zugrunde liegenden Elemente nicht mehr messen.

Zweitens können wir nach (Elementen von) **Kompetenzen** suchen, die für andere repräsentativ sind. Beispielsweise wird jemand, der komplexe Funktionen in Excel beherrscht, wahrscheinlich auch die Grundfunktionen beherrschen. Diese Grundfunktionen müssen für ein genaues Ergebnis nicht gemessen werden.

Der Schwerpunkt der Bewertung muss **auf der Kompetenz** liegen. Innerhalb eines Lernprozesses sind Teile der Lernergebnisse Wissens Elemente, die zum Verständnis des Kontexts und des Umfangs der Kompetenz erforderlich sind, aber in einer realen Arbeitssituation nachgeschlagen werden können. Diese Elemente müssen nicht gemessen werden, um die Kompetenz zu gewährleisten.

2. Auswahl geeigneter Bewertungsmethoden

Der nächste Schritt besteht darin, zu definieren, welche Bewertungsmethoden für die Messung der ausgewählten Elemente am besten geeignet sind. (Die Standardbewertungsmethoden werden weiter unten im Text beschrieben.) Jede Bewertungsmethode hat ihre Stärken und Schwächen. Eines der Kernprobleme besteht darin, dass man andere Fähigkeiten benötigt, um die Beherrschung einer Kompetenz nachzuweisen, als diejenigen, die gemessen werden, und dies beeinflusst die Ergebnisse. Einige Beispiele:

- Um auf Papier zu begründen, wie ein komplexes Planungsproblem gelöst wird, sind auch Schreibfähigkeiten erforderlich, die nicht Teil der Planungskompetenz sind.
- Die Beantwortung von Multiple-Choice-Fragen auf einer digitalen Plattform setzt auch digitale Kompetenz und die Fähigkeit voraus, Nuancen in den Antworten zu erkennen. Diese Kompetenzen beeinflussen das Ergebnis.
- Mündliche Prüfungen können stressig sein und erfordern die Fähigkeit, sich klar auszudrücken, während Stressresistenz und Ausdrucksklarheit nicht zu den entsprechenden Kompetenzen gehören.
- Praktische Prüfungen können stressig sein und erfordern Sprachkenntnisse, um die Aufgabe zu verstehen, während

Stressresistenz und Sprachkenntnisse nicht zu den entsprechenden Kompetenzen gehören.

Bei der Wahl der Bewertungsmethoden müssen wir also diese unerwünschten Nebenwirkungen, die das Ergebnis beeinflussen, minimieren. Ist dies nicht möglich, müssen wir den Einfluss dieser Nebenwirkungen bei der konkreten Durchführung der Bewertung minimieren. Zum Beispiel:

- Man kann eine mündliche Alternative (mit Vorbereitung) anbieten, um die Planung zu motivieren.
- Man kann eine Trainingsversion der Multiple-Choice-Umgebung einrichten.
- Man kann ein Training für mündliche oder praktische Prüfungen anbieten und für eine stressarme Durchführung der Prüfungen sorgen.

Eine weitere Möglichkeit, unerwünschte Nebenwirkungen zu minimieren, ist die Triangulation. Bei dieser Methodik wird eine Kompetenz mit verschiedenen Bewertungsmethoden gemessen, um die Nebenwirkungen auszugleichen (siehe nächster Abschnitt).

Schließlich müssen wir die besonderen Bedürfnisse der Kandidaten berücksichtigen. Eine detaillierte Darstellung hierzu finden Sie unter:

https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf, S. 64

3. Zusammenstellung der Bewertung

Als Nächstes müssen wir die ausgewählten Methoden zu einer **kohärenten Bewertung** zusammenfassen. Zunächst legen wir die logische Reihenfolge und die Beziehung zwischen den verschiedenen zu bewertenden Elementen fest. Dann setzen wir die konkreten Bewertungselemente in einen Kontext. Für einen praktischen Test können wir verschiedene Bewertungselemente zu einem größeren Test zusammenfassen, der für die Kandidatin oder den Kandidaten Kohärenz und Logik bietet. Mündliche Tests können nach sektoraler Logik organisiert werden, wobei die Fragen in der „Reihenfolge ihres Auftretens“ in einem sektoralen Prozess gestellt werden.

Dieser Teil ist auch eine vorläufige **Realitätsprüfung**. Angesichts begrenzter Ressourcen müssen wir mit minimalem Aufwand ein maximales Ergebnis erzielen. Zweitens müssen die Tests für die Kandidatin oder den Kandidaten innerhalb eines begrenzten, aber realistischen Zeitrahmens durchführbar sein. Die Zeitspanne und Komplexität müssen an den durchschnittlichen Person angepasst werden, wobei der unvermeidliche Effekt des „Prüfungsstresses“ zu berücksichtigen ist. Oftmals erfordert dies eine kritische Überprüfung der gemessenen Aspekte und eine Anpassung der Methoden.

4. Entwicklung der Bewertung

In dieser Phase entwickeln wir den konkreten Inhalt der Bewertung. Wir entwickeln Fragen, Aufgaben und Aktivitäten, die vom Kandidaten beantwortet werden müssen. Dabei müssen wir mehrere Punkte beachten. Die Bewertung muss:

- **Ausgewogen:** Alle zu messende Elemente sollten gleichermaßen vertreten sein.
- **Realistisch** und an das erwartete Niveau **angepasst:** Es sollte für einen durchschnittlichen Berufseinsteiger entwickelt werden und nicht für Ausnahmefälle. Das Niveau sollte die Kompetenzbeschreibung widerspiegeln.
- **Universell:** Die gemessenen Kompetenzen müssen in verschiedenen Kontexten anwendbar sein, und wenn jemand seine Kompetenz auf eine andere Weise als in der Schule vermittelt zeigt, sollte dies zum gleichen Ergebnis führen. Es sollte unabhängig von Teilbereich, Land oder Ausbildungsmethode sein.
- **unabhängig vom Lernprozess:** Jemand, der an einem anderen Ort gelernt hat, sollte keine Nachteile haben. Das bedeutet beispielsweise, dass die Wiederverwendung von Beispielen aus dem Lernprogramm einer bestimmten Einrichtung vermieden werden sollte.
- So **objektiv** wie möglich, um Voreingenommenheit und Interpretationen zu vermeiden.
- **Messbar:** Die Ergebnisse müssen beobachtbar sein, Absichten oder Gedanken können nicht gemessen werden.
- **Kompetenzbasiert:** Die Ergebnisse sollten die Beherrschung von Kompetenzen widerspiegeln.

Die Entwicklung ist eine komplexe Aufgabe, die wahrscheinlich einige Iterationen mit Feedback von Kollegen erfordert. Wenn sie jedoch gut entwickelt ist, kann sie in verschiedenen Kontexten eingesetzt werden.

5. Festlegung von Bewertungs- und Entscheidungsmethoden

Die endgültige Entscheidung, die wir treffen müssen, ist, ob die zu prüfende Person kompetent ist oder nicht. Dies ist eine Entscheidung über die gesamte Kompetenz auf der Grundlage gemessener Elemente. Daher müssen wir die Elemente messen, bevor wir eine Entscheidung treffen. Die Beschreibungen in den Kompetenzen oder Lernergebnissen sind oft zu vage, um in einer konkret entwickelten Bewertungssituation nützlich zu sein. Für eine objektive Bewertung müssen wir sie in beobachtbare Messkriterien übersetzen. Dies sollte gewährleisten, dass jeder Bewerter zum gleichen Ergebnis kommt.

Um sicherzustellen, dass wir die gesamten Kompetenzen abdecken, können wir eine Referenzmatrix verwenden, die die verschiedenen Bewertungselemente mit den Kompetenzen auf der Grundlage der konkreten Messkriterien verknüpft.

Außerdem müssen wir die Methoden zur Dokumentation der Ergebnisse festlegen. Um Voreingenommenheit zu vermeiden, werden wir nur beobachten, dokumentieren und beschreiben, was die Person leistet, ohne Entscheidungen zu treffen. Erst wenn wir einen vollständigen Überblick über die Leistungen haben, entscheiden wir. Wir müssen uns zwischen einem numerischen und einem konsensbasierten Ansatz für die Entscheidungsfindung entscheiden. Ein **numerischer Ansatz** ist oft einfacher, aber es ist schwierig, die Bedeutung der verschiedenen Teile einer Bewertung auszugleichen. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Ergebnisse „vergraut“ werden, wenn zu viele Messpunkte immer zu einem grauen Durchschnittswert führen.

Ein Sonderfall des numerischen Ansatzes sind **Multiple-Choice-Fragen**. Natürlich kann man nur die gegebenen Ergebnisse berücksichtigen. Man weiß jedoch nicht, ob die zu prüfende Person geraten hat. Um dies zu korrigieren, wird **eine „Guess Correction“ (Korrektur von Vermutungen)** verwendet, die zwar darauf abzielt, zufälliges Raten zu verhindern, aber umstritten sein kann. Dabei werden Punkte für falsche Antworten abgezogen, was Schüler davon abhalten kann, Fragen zu beantworten, bei denen sie sich unsicher sind, und möglicherweise diejenigen benachteiligt, die risikoscheu sind. Dies mag zwar die Auswirkungen von Zufallsraten verringern, kann aber auch zu Unsicherheit und Ängsten bei den Studierenden führen. Richtiges Erraten wird zunehmend durch höhere Bestehens Noten ersetzt. (University of Antwerp, 2021)

Komplexe, gemischte Kompetenzen sind schwer numerisch zu messen, da die Kompetenz oft verschiedene Arten von Fähigkeiten umfasst. Wenn jemand beispielsweise bei künstlerischen Fähigkeiten sehr gut abschneidet, bei den technischen Fähigkeiten jedoch eher schlecht, wäre das numerische Ergebnis wahrscheinlich positiv, würde aber nicht die gesamte Kompetenz widerspiegeln.

Der **Konsensansatz** löst einige dieser Probleme. Die Idee besteht darin, zunächst alle Informationen über die Leistungen eines Prüflings zu sammeln, ohne zu urteilen oder Entscheidungen zu treffen. Auf der Grundlage dieser Informationen wird dann eine Entscheidung über die Beherrschung der Kompetenz getroffen. Idealerweise erfolgt dies durch zwei oder mehr Gutachter auf der Grundlage eines Konsenses.

Diese Methode gewährleistet eine kohärentere Entscheidung, die alle verfügbaren Elemente berücksichtigt. Da der Konsens erst am Ende des Prozesses erzielt wird, werden Verzerrungen minimiert.

6. Beschreiben Sie das Bewertungsverfahren

Wenn wir eine universelle Anwendung der entwickelten Bewertungen sicherstellen wollen, muss das gesamte Verfahren zu ihrer Durchführung, einschließlich der Aufnahme, der Art und Weise, wie die Aufgaben gestellt werden, des Zeitplans und der Maßnahmen zur Stressreduzierung, detailliert beschrieben werden. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Bewerber identisch vorgehen und dass die Bewertung unabhängig vom Ort der Durchführung zu dem gleichen Ergebnis führt. Dies geschieht häufig in Form eines Bewertungsleitfadens oder -handbuchs. Ein Beispiel für ein Bewertungsverfahren finden Sie unter:

https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf, S. 71

7. Überprüfen Sie die Unparteilichkeit und Voreingenommenheit

Die Vorstellung, dass Lehrkräfte oder prüfende Personen unparteiisch, objektiv und vorurteilsfrei sein können, ist unrealistisch. Jeder Mensch ist voreingenommen, subjektiv und nicht unparteiisch. Dafür gibt es einen guten evolutionären Grund. Ohne Annahmen und Vorurteile wäre es schwierig, im Leben schnelle und effiziente Entscheidungen zu treffen. In den meisten Fällen ist dies kein Problem, aber bei der Bewertung möchten wir diese Einflüsse vermeiden. Die Erfahrung zeigt, dass wir Assessoren und Entwickler von Assessments auf ihre Voreingenommenheit aufmerksam machen müssen, um die Qualität der Assessments zu verbessern. In diesem Zusammenhang müssen wir auch unsere Assessments auf Voreingenommenheit oder Subjektivität überprüfen. Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 59

8. Testen und validieren Sie das Verfahren

Selbst wenn wir der Entwicklung einer Bewertung die erforderliche Aufmerksamkeit widmen, ist es dennoch möglich, dass sich Fehler einschleichen oder unerwartete Probleme auftreten. Schließlich können wir nicht immer vorhersagen, wie ein Prüfling die Aufgaben interpretieren wird oder wie sie bzw. er glaubt, dass sie ausgeführt werden sollten. Deshalb muss jede Bewertung mit einer vielfältigen Gruppe von Teilnehmenden gründlich getestet werden. So können wir die Objektivität der Ergebnisse maximieren und den Prüflingen eine faire Chance geben. Die Bewertung muss mehrmals durchgeführt werden, jeweils nach einer Anpassung und vorzugsweise durch verschiedene bewertende Personen. Dadurch werden sie unabhängig vom spezifischen Kontext und somit universeller.

Reflexion über die Realität und kontinuierliche Verbesserung

Das oben beschriebene Verfahren erscheint in der Reihenfolge der Maßnahmen einfach und **logisch**. Die Realität der Entwicklung eines kohärenten und realistischen Bewertungsverfahrens **erfordert jedoch** regelmäßige Rückkopplungen, um sicherzustellen, dass es alle notwendigen **Garantien** für ein gutes Ergebnis abdeckt.

Im Bildungskontext wird diese Methodik oft nur teilweise befolgt, was die universelle Anwendbarkeit der entwickelten Bewertung einschränkt, und die Qualität mindert, was jedoch teilweise durch die umfassenderen Qualitätssysteme der Bildungseinrichtungen ausgeglichen wird.

1.7.4. Standardbewertungsmethoden

Aufbauend auf dem vorigen Abschnitt, in dem der Prozess der Entwicklung einer kohärenten und objektiven Bewertungsstrategie beschrieben wurde, werden im folgenden Teil die am häufigsten verwendeten Bewertungsmethoden vorgestellt. Jede Methode dient unterschiedlichen Zwecken, befasst sich mit bestimmten Arten von Kompetenzen und hat ihre eigenen Stärken und Grenzen.

Die Bildungswelt hat eine Vielzahl **standardisierter Bewertungsmethoden** entwickelt. Jede dieser Bewertungsmethoden wurde für eine bestimmte Art von Kompetenzen entwickelt und hat Vor- und Nachteile. Das PACE-VET-Projekt hat eine detaillierte Beschreibung und Videos zu den Methoden erstellt. Wir werden sie hier nur kurz vorstellen und für weitere Informationen auf die detaillierten Beschreibungen und Videos verweisen. (Pace-Vet, 2001).

Die folgende Übersicht fasst die wichtigsten Bewertungsmethoden zusammen, die in der kompetenzbasierten allgemeinen und beruflichen Bildung am häufigsten angewendet werden. Jede Methode stellt einen eigenen Ansatz zur Erfassung von Lernleistungen dar, der von schriftlichen und mündlichen Prüfungen bis hin zu praktischen und arbeitsplatzbezogenen Bewertungen reicht. Zusammen bilden sie ein Instrumentarium, das Bewerter an unterschiedliche Kontexte und Kompetenzbereiche anpassen können.

Schriftliche Prüfung – offene Antworten

Ein Test **mit offenen Antworten** gibt den Kandidaten die Freiheit, die Antwort zu formulieren und damit ihre Kompetenz unter Beweis zu stellen. Daher ist es wichtig, nicht nur klar zu formulieren, was Sie wissen möchten, sondern auch, wie detailliert die Antworten sein sollen. Einige Tipps:

- ✓ Verfassen Sie klare, eindeutige und unmissverständliche Anweisungen.
- ✓ Formulieren Sie Fragen klar und einfach.
- ✓ Schreiben Sie die Fragen in einem realistischen Kontext.

Die Fragen sollten kompetenzorientiert sein.

Beispiel – Nachhaltiges Projektmanagement:

- *Ein einfaches Beispiel für Fragen zum nachhaltigen Projektmanagement in der darstellenden Kunst veranschaulicht die verschiedenen Ebenen der Kompetenzorientierung:*
- *Was bedeutet der Begriff „nachhaltiges Projektmanagement“? (Abrufen von Fakten)*
- *Was sind die drei Hauptsäulen der Nachhaltigkeit, die bei der Projektplanung angewendet werden? (Wiedergeben von Wissen)*
- *Wie würden Sie Nachhaltigkeitsprinzipien in die Budgetierungsphase einer Theaterproduktion integrieren? (theoretische Anwendung von Wissen)*
- *Stellen Sie sich vor, Sie koordinieren eine Tournee durch mehrere europäischen Städte. Wie würden Sie die Produktionslogistik gestalten, um die Umweltbelastung zu minimieren und gleichzeitig die künstlerische und finanzielle Rentabilität zu gewährleisten? (Anwendung der Kompetenz in einer realen, kontextbezogenen Situation)*

Die Anwendung des erworbenen Wissens in einem konkreten Kontext stellt sicher, dass der Kandidat in der Lage ist, das Wissen anzuwenden, und somit kompetent ist. Eine besondere Art der schriftlichen Prüfung ist eine Hausarbeit oder eine Dissertation. Wir werden uns mit der Bewertung dieser Art von Prüfung im Abschnitt über die Postfachübung befassen.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> - Schriftliche Prüfung – Offene Antworten
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 53

Schriftlicher Text – Multiple-Choice

Ein Multiple-Choice-Test ist eine schnelle und **kostengünstige** Methode, um Wissen und dessen Anwendung zu überprüfen. Es ist jedoch schwierig, komplexe Kompetenzen zu messen. Er eignet sich gut für formative Bewertungen. Gute Multiple-Choice-Tests sind schwer zu erstellen. Es kann leicht passieren, dass die Kandidaten durch die Art und Weise, wie die Fragen formuliert sind, unbewusst beeinflusst oder in die Irre geführt werden. Daher ist es wichtig, die Fragen im Voraus zu testen. Die folgenden Websites (und andere) können Ihnen dabei helfen, die Qualität Ihrer Fragen zu verbessern:

- <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/catalogs/tip-sheets/designing-multiple-choice-questions>
- https://thelearningcoach.com/elearning_design/rules-for-multiple-choice-questions/

Genau wie bei der Methode der offenen Antworten müssen wir die Fragen auf die Beherrschung von Kompetenzen konzentrieren und reine Wissenswiederholungsfragen vermeiden.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Schriftliche Prüfung – Multiple Choice
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 49

Postbox-Übung

Bei einer Postbox-Übung erhält der Kandidat eine bestimmte Aufgabe, die alle wesentlichen Informationen enthält, und hat die erforderliche Zeit, um das Ergebnis vorzubereiten. Das Ergebnis wird anhand einer vorbereiteten Checkliste mit Musterlösungen bewertet. Diese Methode eignet sich besonders gut für die Bewertung komplexer Planungsvorgänge, strategischer Planungs- und Managementfragen oder Forschungsarbeiten.

Eine Variante dieser Methode ist die traditionelle Hausarbeit oder Dissertation, die auf ähnliche Weise bewertet werden kann.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Postfachübung
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 36

Mündliche Prüfung

Eine mündliche Prüfung ist eine Methode zur Beurteilung des Kandidaten durch gesprochene Kommunikation. Die Prüfer und der Kandidat interagieren durch ein Gespräch. Eine mündliche Prüfung kann in Form einer Präsentation, einer Befragung oder einer Anwendung (mündliche Darstellung einer praktischen Schlussfolgerung oder Lektion) stattfinden. Mündliche Prüfungen beurteilen in der Regel nicht die sprachliche Kompetenz als solche, sondern vielmehr das Wissen, das Verständnis und die Problemlösungsfähigkeiten.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Mündliche Prüfung
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 56

Kriterienbasiertes Interview

Das **kriterienbasierte Interview** (auch **STARR-Methode** genannt) ist in vielerlei Hinsicht mit dem kompetenzbasierten Interview oder dem fokussierten Vorstellungsgespräch vergleichbar. Es gibt dem Kandidaten die Möglichkeit, anhand von gezielten Fragen seine Fähigkeiten anhand einer konkreten Situation aus seinem eigenen Berufsleben zu demonstrieren oder Fähigkeiten zu zeigen, die in einer Bewertungssituation nicht beobachtet werden können.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Kriteriums basiertes Interview
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 45

Rollenspiel

In einem Rollenspiel wird die zu prüfende Person in eine Situation mit einer Schauspielerin bzw. einem Schauspieler (Gesprächspartnerin) als Gegenüber versetzt. Der Gegenüber lenkt die Situation auf der Grundlage eines vordefinierten Szenarios in bestimmte realistische Situationen. Die Beobachtung und Bewertung erfolgen anhand einer Checkliste mit Kriterien.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Rollenspiel
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 40

Beobachtung vor Ort

Bei einer Beobachtung vor Ort wird die zu prüfende Person in einem authentischen beruflichen Kontext einer realen Situation beobachtet. Diese Bewertungsmethode wird für Fähigkeiten verwendet, die am besten am Arbeitsplatz gezeigt werden können. Sie kann die Fähigkeit zur Ausführung bestimmter Aufgaben überprüfen. Die Schwierigkeit

besteht darin, dass reale Situationen schwer vorhersehbar sind und von anderen vor Ort anwesenden Personen beeinflusst werden können.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Beobachtung vor Ort
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 32

Beobachtung in einer simulierten Umgebung

Die Beobachtung in einer simulierten Umgebung spiegelt eine reale Situation wider, ist jedoch standardisiert. Dadurch ist es möglich, Anreize für bestimmte Verhaltensweisen oder Entscheidungen einzubauen. Die Bewertungssituation ist zwar eine formalisierte „Nachbildung“ einer realen Situation, beinhaltet jedoch auch Rollenspiele, um Verhaltenskompetenzen zu beobachten. Der Kandidat wird in dieser simulierten Umgebung unter strukturierten, authentischen Bedingungen beobachtet.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Beobachtung in einer simulierten Umgebung
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 27

Strukturiertes Portfolio

Ein strukturiertes Portfolio ist eine Sammlung verschiedener Artefakte und Nachweise für Kompetenzen und Erfahrungen, die mit einer Reihe von Kompetenzen oder einem Standard verknüpft sind. Es gibt spezifische Anforderungen an die Qualität, Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Nachweise. Die prüfenden Personen überprüfen die angegebenen Informationen und beurteilen, ob ausreichende Nachweise für die Kompetenz vorliegen.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie die folgenden Links:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Strukturiertes Portfolio
- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 22

1.7.5. Sicherstellung von Fairness, Authentizität und Qualität bei der Bewertung

Nach der Untersuchung der wichtigsten Bewertungsmethoden ist es unerlässlich, sich mit neuen Fragen zu befassen, die deren Zuverlässigkeit, Authentizität und Fairness beeinflussen. Mit der Weiterentwicklung der Lernlandschaft verändern neue Faktoren die Art und Weise, wie Kompetenzen nachgewiesen und überprüft werden. Die zunehmende Verbreitung künstlicher Intelligenz (KI) stellt traditionelle Vorstellungen von Urheberschaft und Originalität in Frage und erfordert von den bewertenden Personen ein Umdenken hinsichtlich der Validierung von Lernnachweisen. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit der Triangulation immer wichtiger, um ausgewogene und unvoreingenommene Ergebnisse über verschiedene Arten von Bewertungen hinweg zu gewährleisten. Schließlich müssen Pädagoginnen und Pädagogen in kreativen und künstlerischen Disziplinen, in

denen Subjektivität unvermeidlich ist, nach intersubjektiven Ansätzen suchen, die mehrere Perspektiven kombinieren, um faire und aussagekräftige Bewertungsergebnisse zu erzielen.

Bewertung im Zeitalter der KI

Mit der Einführung flexiblerer, weniger aufgabenbezogener KI-Modelle ist es offensichtlich, dass diese Modelle von Lernenden genutzt werden, um sich das Leben zu erleichtern. Das ist nicht unbedingt eine schlechte Sache, aber wir müssen **unsere Bewertungsmethoden** an diese Realität **anpassen**. Tatsächlich können wir von den Studierenden mehr erwarten, da sie jetzt über bessere und effizientere Werkzeuge verfügen. Im Allgemeinen liegt der Schwerpunkt darauf, wie diese auf ethische und nachhaltige Weise eingesetzt werden können, um sicherzustellen, dass die Lernziele erreicht werden.

(Online-)Prüfungssituationen

In einer Prüfungs- oder Bewertungssituation wollen wir die Kompetenz des Lernenden selbst messen. Wenn die Fragen jedoch klar und vorhersehbar sind, ist es einfach, ein KI-Modell zur Generierung von Antworten zu verwenden, sodass wir sicherstellen müssen, dass es tatsächlich der Lernende ist, der geantwortet hat. Solche Betrugsfälle treten hauptsächlich online auf, aber es gibt bereits erste Fälle von Missbrauch bei Live-Prüfungen.

Wir haben eine starke Vorliebe für textbasierte Antworten entwickelt. Ein gut geschriebener, flüssiger Text wird oft als korrekt wahrgenommen, ein gut strukturierter Text als Beweis für Einsicht und ein langer, gut geschriebener Text als Beweis für einen tiefgreifenden Arbeitsprozess. In Wirklichkeit sind dies genau die Dinge, die KI-Modelle hervorragend produzieren können. Der Text könnte jedoch Fehler, halluzinierte Inhalte oder kontextuell irrelevante Informationen enthalten. Ein gut geschriebener Text zeigt nur, dass das Modell effektiv eingesetzt wurde, nicht unbedingt, dass der Lernende die beabsichtigte Kompetenz erreicht hat.

Es wird daher immer schwieriger, Kompetenz allein anhand von Texten sicherzustellen. Es besteht Bedarf an einer Triangulation mit anderen Methoden, die eine höhere Authentizitätsgarantie bieten. Eine einfache Lösung besteht beispielsweise darin, die schriftliche Aufgabe mit kurzen mündlichen Fragen zu ihrem Inhalt zu kombinieren. Wer in der Lage ist, einen gut geschriebenen Text zu verfassen, sollte auch in der Lage sein, ihn selbstbewusst zu erklären und zu diskutieren.

Triangulation für Zuverlässigkeit

In den Sozialwissenschaften wird der Begriff „**Triangulation von Methoden**“ verwendet, um Fälle zu bezeichnen, in denen zwei oder mehr Methoden zur Untersuchung desselben Phänomens eingesetzt werden. Alle Forschungsmethoden haben inhärente Stärken und Schwächen, und Bewertungsmethoden bilden da keine Ausnahme. Der Triangulationsansatz hilft, die inhärenten Schwächen und Verzerrungen zu überwinden, die jede einzelne Methode haben kann. Wenn mehrere Methoden zu derselben Schlussfolgerung führen, können wir mehr Vertrauen in die Richtigkeit dieser Schlussfolgerung haben.

Bei der Entwicklung von Bewertungen ist die Triangulation ein wichtiges Element, um die Qualität der endgültigen Messung zu verbessern, inhärente Verzerrungen zu vermeiden und irrelevante Merkmale der Schüler zu neutralisieren. Die Kombination beispielsweise einer schriftlichen Aufgabe mit einer praktischen Demonstration und einer mündlichen Fachdiskussion kann die Auswirkungen von Legasthenie, eingeschränkten manuellen Fähigkeiten oder Angst vor dem Sprechen begrenzen.

Um Ihr Verständnis zu vertiefen und zu sehen, wie diese Methode in der Praxis funktioniert, besuchen Sie den folgenden Link:

- Weiterführende Literatur: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf S. 25

Objektivität und Subjektivität in der Kunst

Eine der kritischen Fragen in der Kunstpädagogik ist, wie die Ergebnisse eines künstlerischen oder kreativen Prozesses **objektiv** gemessen werden können. Bei der Diskussion über Kunst ist Objektivität jedoch oft unmöglich und sogar unerwünscht. In diesen speziellen Fällen können wir **Intersubjektivität** als alternative „Messmethode“ verwenden. Intersubjektivität ist der Prozess, durch den Menschen mittels Interaktion und gemeinsamer Erfahrungen eine gemeinsame Grundlage für Kommunikation und Sinnstiftung schaffen. Eine Gruppe unabhängiger Fachleute mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven wird zusammengebracht, um zu diskutieren und schließlich einen Konsens zu erzielen (Fiveable, o. J.).

1.7.6. Von der Bewertung zur Anerkennung und Zertifizierung

Aufbauend auf den vorangegangenen Abschnitten, in denen die Entwicklung und Umsetzung von Bewertungsstrategien und -methoden skizziert wurden, konzentriert sich dieser Teil darauf, wie die Ergebnisse dieser Bewertungen anerkannt, validiert und zertifiziert werden. Es wird untersucht, wie durch formales, nicht-formales oder informelles Lernen erworbene Kompetenzen offiziell anerkannt werden können, wie Qualitätsstandards Fairness und Zuverlässigkeit bei der Bewertung gewährleisten und wie Zertifizierung und Qualifizierung eine formale Validierung von Kompetenzen sowohl im Bildungs- als auch im beruflichen Kontext ermöglichen.

Anerkennung früherer Lernerfahrungen

Die Anerkennung früherer Lernerfahrungen ist ein Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen, die im Arbeitsbereich erworben wurden. Die Anerkennung kann auf der Ebene einzelner Kompetenzbereiche oder bis hin zu einem vollständigen Abschluss erfolgen. Dies gibt Fachkräften, die ihren Beruf durch Selbststudium erlernt haben, die Möglichkeit, diese Kompetenzen zu valorisieren. Das System wird außerhalb des Bildungswesens für die berufliche Zertifizierung, aber auch innerhalb des Bildungswesens eingesetzt, wo es Abkürzungen in Bildungsprogrammen schafft oder sogar den Lernenden den Erwerb eines vollständigen Abschlusses ermöglicht. Es wird erwartet, dass die europäischen Länder über solche Systeme verfügen.

Die oben beschriebenen kompetenzbasierten Bewertungsmethoden stehen im Mittelpunkt der Anerkennung früherer Lernerfahrungen.

Qualitätsstandards für die Bewertung

Damit die Anerkennung von Kompetenzen aussagekräftig und vertrauenswürdig ist, muss der Bewertungsprozess selbst klaren und transparenten Qualitätsstandards entsprechen. Diese Standards gewährleisten, dass die Bewertungen fair, zuverlässig und über Institutionen, Sektoren und Länder hinweg einheitlich sind.

Die Qualitätsstandards für die Bewertung lassen sich in zwei Hauptteile unterteilen. Der erste Teil betrifft die organisatorische Ebene und beschreibt die Anforderungen an die Stelle, die die Bewertung durchführt. Der zweite Teil betrifft die Qualität der Bewertung selbst.

Auf **organisatorischer Ebene** sind die Anforderungen in der Norm ISO/IEC 17024:2012 (Technisches Komitee ISO/CASCO, 2018) definiert, die Grundsätze und Anforderungen für eine Stelle enthält, die Personen anhand spezifischer Anforderungen zertifiziert, und die Entwicklung und Pflege eines Zertifizierungssystems für Personen umfasst. Die Norm beschreibt, wie die Organisation die Rechte der Kandidaten in Bezug auf Eigentum,

Datenschutz und faire Behandlung gewährleisten muss. Sie schafft den Rahmen, innerhalb dessen eine Bewertung stattfinden kann.

Auf **nationaler Ebene** halten sich Bildungseinrichtungen an die nationale Gesetzgebung, die oft ähnlich ist. Die meisten europäischen Länder erkennen den Wert der Norm ISO/IEC 17024:2012 bei der Anerkennung von Zertifikaten aus anderen Ländern an.

Auf der **Ebene der Bewertung** sind die Regeln weniger streng und basieren eher auf einem Konsens. Sie sind zum Teil eine Anwendung der ISO/IEC 17024:2012 und zum Teil basieren sie auf guten und fairen Praktiken. Ein wichtiges Element ist der kandidatenzentrierte Ansatz bei der Bewertung, einschließlich der Eigenverantwortung für das individuelle Verfahren und die Ergebnisse.

In diesem Zusammenhang definieren mehrere allgemein anerkannte Grundsätze, was einen qualitativ hochwertigen, fairen und transparenten Bewertungsprozess ausmacht. Von Bewertungsverfahren wird daher erwartet, dass sie

- ✓ so gestaltet sein, dass sie die Erreichung der beabsichtigten Lernergebnisse und anderer Programmziele messen
- ✓ für ihren Zweck geeignet sind, unabhängig davon, ob es sich um eine diagnostische, formative oder summative Bewertung handelt
- ✓ objektiv, fair, gültig und zuverlässig sein
- ✓ über klare und veröffentlichte Bewertungskriterien verfügen
- ✓ von kompetenten Personen durchgeführt werden, die die Rolle der Bewertung verstehen
- ✓ von Personen durchgeführt werden, die über fundierte Kenntnisse und Fachkompetenz in Bezug auf die mit der angestrebten Qualifikation verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen
- ✓ sich nach Möglichkeit nicht auf die Beurteilung einzelner Prüfer stützen
- ✓ alle möglichen Konsequenzen der Prüfungsordnung berücksichtigen
- ✓ klare Vorschriften für Abwesenheit, Krankheit und andere mildernde Umstände enthalten
- ✓ sicherstellen, dass die Bewertungen in Übereinstimmung mit den festgelegten Verfahren der Einrichtung sicher durchgeführt werden
- ✓ einer administrativen Überprüfung unterzogen werden, um die Richtigkeit der Verfahren sicherzustellen

Zertifizierung und Qualifikation

Nachdem die Bewertungsverfahren gemäß anerkannten Qualitätsstandards durchgeführt wurden, besteht der letzte Schritt darin, die Ergebnisse zu formalisieren und zu dokumentieren. Dies geschieht durch Zertifizierung und Qualifizierung, die eine offizielle Anerkennung der nachgewiesenen Kompetenzen eines Lernenden darstellen.

Der letzte Schritt im Bewertungsprozess ist die Zertifizierung oder Qualifizierung. Mit anderen Worten, es handelt sich um die offizielle Ausstellung eines Dokuments, das bescheinigt, dass die Person von einer zuständigen Stelle anhand eines Standards bewertet wurde, wodurch ihre Kompetenz bestätigt wird.

Die Unterzeichnung des Dokuments ist eine große Verantwortung nicht nur gegenüber dem Kandidaten, sondern auch gegenüber dem Sektor und der Gesellschaft, den primären Interessengruppen des Dokuments. Sie müssen sich auf den Inhalt und den Wert des Dokuments verlassen können.

In der Realität kann die Zertifizierung eine Vielzahl von Bedeutungen und Werten haben. Manchmal wird „Zertifizierung“ verwendet, um nachzuweisen, dass jemand an einer Lernaktivität ohne Bewertung teilgenommen hat, während „Qualifikation“ in einem formelleren, qualitätskontrollierten Bildungssystem verwendet wird und oft ein breiteres, kohärentes Spektrum an Kompetenzen umfasst. Andererseits kann die Zertifizierung für bestimmte Aufgaben, beispielsweise sicherheitsrelevante Aufgaben, ein hohes Qualitätsniveau aufweisen, einschließlich unabhängiger Bewertungen und externer Qualitätsverfahren.

Daher muss das Dokument alle Informationen enthalten, die zur Überprüfung seiner Qualität erforderlich sind.

1.7.7. Neue Formen und Rahmenbedingungen für die Anerkennung von Lernergebnissen

Da Mikro-Zertifikate und andere modulare Lernformate zunehmend Anerkennung finden, wird die Frage, wie ihr Wert gemessen und verglichen werden kann, immer wichtiger. Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten europäischen Systeme zur Quantifizierung des Umfangs oder Gewichts von Lernleistungen vorgestellt, die Transparenz, Kompatibilität und Mobilität zwischen Institutionen und Ländern gewährleisten.

Mikro-Zertifikate

Eine der wichtigsten Innovationen in der modernen Bildungspraxis ist die Entwicklung hin zu modularen und personalisierten Lernwegen. Mikro-Zertifikate, digitale Badges und kurze, intensive Kurse ermöglichen es Fachleuten, sich auf bestimmte Bereiche zu konzentrieren, die sie benötigen oder die sie interessieren, sei es digitale Szenografie, Analyse der Publikumsbindung oder inklusive kuratorische Strategien, ohne den zeitlichen und finanziellen Aufwand eines vollständigen Studiengangs. Personalisiertes Lernen ermöglicht es dem Einzelnen außerdem, in seinem eigenen Tempo zu lernen, wobei er auf Echtzeit-Feedback und adaptive Inhaltsbereitstellung zurückgreifen kann.

Diese **Flexibilität** ist besonders wertvoll in den darstellenden Künsten, wo Zeitpläne oft nicht linear, kollaborativ und projektorientiert sind. Der Zugang zu mobilen Lerninhalten, die asynchrone Teilnahme an Webinaren oder Online-Foren und die Möglichkeit, das Lernen in die tägliche Praxis zu integrieren, tragen zu einem effektiveren und nachhaltigeren Bildungsmodell bei.

Mikro-Zertifikate sind kurze, fokussierte und verifizierte Lernzertifikate, die den Erwerb spezifischer Fähigkeiten, Kompetenzen oder Wissensbereiche anerkennen. Im Gegensatz zu traditionellen Abschlüssen oder Diplomen sind Mikro-Zertifikate modular und stapelbar, sodass Lernende ihre Bildungswege im Laufe der Zeit flexibel gestalten können. Sie werden in der Regel durch kurze Lernerfahrungen – von wenigen Stunden bis zu einigen Wochen – erworben und oft von Universitäten, Berufsbildungseinrichtungen oder akkreditierten Branchenverbänden ausgestellt.

Diese Zertifikate können digital beglaubigt werden, sodass sie leicht in Portfolios, sozialen Medien oder auf Jobplattformen geteilt werden können, und sie finden zunehmend Anerkennung auf kreativen und technischen Arbeitsmärkten.

Der Kultur- und Darstellende-Künste-Sektor ist geprägt von flexiblen Karrieren, multidisziplinären Kooperationen und einer wachsenden Nachfrage nach digitaler Kompetenz, Anpassungsfähigkeit und projektbezogenen Fähigkeiten. Die traditionelle Bildung kann mit neuen Anforderungen wie den folgenden nicht immer Schritt halten:

- ➔ Erlernen neuer Software (z. B. QLab, AutoCAD, Unreal Engine)
- ➔ Verständnis von digitalem Marketing oder Zielgruppenanalyse
- ➔ Erwerb von Kenntnissen in den Bereichen Wirtschaft und Finanzierung

→ Integration von Technologien wie VR/AR oder KI in die kreative Praxis

Mikro-Zertifikate bieten eine **gezielte, zeitnahe Lösung** für diese sich wandelnden Anforderungen. Sie ermöglichen es Freiberuflern, Künstlern, Kuratoren, Technikern und Managern, wettbewerbsfähig, auf dem neuesten Stand und vielseitig zu bleiben.

Zu den wichtigsten Merkmalen und Vorteilen des Micro-Zertifikate Ansatzes gehören:

- ✓ **Flexibilität:** Mikro-Zertifizierungen können online, asynchron und ohne Beeinträchtigung von Auftrittsplänen oder Tourneen absolviert werden.
- ✓ **Anpassbarkeit:** Fachleute können Kurse wählen, die ihren aktuellen oder zukünftigen Bedürfnissen entsprechen, anstatt sich auf einen starren Lehrplan festlegen zu müssen.
- ✓ **Anerkennung:** Viele Mikro-Zertifizierungen werden mittlerweile bei Bewerbungen und Finanzierungsverfahren akzeptiert und dienen als Nachweis für die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung.
- ✓ **Kombinierbarkeit:** Einige Programme ermöglichen es den Lernenden, mehrere Mikro-Zertifizierungen zu einer größeren Zertifizierung, einem Diplom oder einem Abschluss zu kombinieren.
- ✓ **Erschwinglichkeit:** Im Vergleich zu vollständigen akademischen Programmen sind Mikro-Zertifizierungen in der Regel erschwinglicher und leichter zugänglich.

Auf der Grundlage dieser Annahmen kann ein Bühnenmanager eine Mikro-Qualifikation in Projektmanagement oder Terminplanungssoftware erwerben, eine Kostümdesignerin, ein Kostümdesigner ein Zertifikat in 3D-Rendering oder digitalem Textildruck erhalten, eine Kulturproduzentin, ein Kulturproduzent sich durch einen Mikro-Kurs über inklusive Publikumsstrategien weiterbilden, eine Theatertechnikerin, ein Theatertechniker Netzwerkprotokolle oder Soundsystemdesign lernen und eine künstlerische Leiterin oder ein Leiter in kurzen, anwendungsorientierten Workshops KI-basierte Kreativwerkzeuge erkunden. Dies sind nur Beispiele dafür, wie Mikro-Zertifikate unmittelbare Qualifikationslücken schließen oder strategisch auf längerfristige Karriereziele abgestimmt werden können.

Mikro-Zertifikate sind zwar vielversprechend, bringen jedoch auch gewisse Herausforderungen mit sich. In Bezug auf die Qualitätssicherung sind nicht alle Mikro-Zertifikate gleich streng; Fachleute müssen die Glaubwürdigkeit der ausstellenden Institution bewerten. Darüber hinaus basiert die Anerkennung noch nicht auf einem einheitlichen Referenzsystem, und die Akzeptanz von Mikro-Zertifikaten variiert je nach Arbeitgeber, Land und Branche, obwohl sich dies stetig verbessert. Ohne klare Vorgaben können Lernende zudem unzusammenhängende Qualifikationen sammeln, ohne einen kohärenten Lernverlauf aufzubauen. Nicht alle künstlerischen Praktiken eignen sich ohne Weiteres für das theoretische Fernstudium, auch wenn dies bequem ist. Um diese Probleme anzugehen, beginnen viele Kulturinstitutionen und Ausbildungsanbieter damit, Bildungswege zu kuratieren oder Qualifikationscluster zu empfehlen, die für bestimmte Rollen oder Branchen relevant sind.

Es wird erwartet, dass die Akzeptanz von Mikro-Zertifikaten in der Kreativbranche deutlich zunehmen wird, insbesondere da

- Fördernde Einrichtungen zunehmend Nachweise für digitale Kompetenzen verlangen.
- internationale Kooperationen interoperable Qualifikationen erfordern
- Berufsverbände beginnen, Qualifikationsrahmen zu unterstützen oder mitzuentwickeln.

Als Teil von Strategien für lebenslanges Lernen können Mikro-Qualifikationen dazu beitragen, den Zugang zu Weiterbildungen zu demokratisieren, berufliche Übergänge zu unterstützen und ein zeitnahes Lernen zu ermöglichen, das auf die realen Herausforderungen in Kunst und Kultur abgestimmt ist.

Für Fachleute im Bereich der darstellenden Künste und der Kultur bieten Mikro-Zertifikate ein praktisches, strategisches und befähigendes Bildungsinstrument. Indem sie **ein fokussiertes Lernen** ermöglichen, ohne die kreative Praxis zu stören, unterstützen sie sowohl die Nachhaltigkeit der Karriere als auch die branchenweite Innovation. Da sich die Branche weiterentwickelt, werden diejenigen, die Mikro-Zertifikate als Teil eines kontinuierlichen Lernprozesses annehmen, besser gerüstet sein, um zu führen, sich anzupassen und erfolgreich zu sein.

Umfang einer Qualifikation

Der Umfang oder das Gewicht einer Qualifikation, einer Zertifizierung, einer Mikro-Qualifikation oder eines Lernergebnisses ist wichtig, um die Vergleichbarkeit und Kompatibilität von Studiengängen zu verbessern, sie transparenter zu gestalten, mehr Flexibilität und Vielfalt der Bildungswege zu ermöglichen und die Mobilität der Studierenden zu erleichtern. Einfach ausgedrückt: Wenn wir die Ergebnisse von Studienleistungen vergleichen oder austauschen wollen, brauchen wir eine Möglichkeit, sie mathematisch zu messen.

Auf europäischer Ebene bleibt das **Europäische System zur Anrechnung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS)** der wichtigste Rahmen für die Angabe des Umfangs des Lernens im Hochschulbereich und zunehmend auch im Kontext des lebenslangen Lernens und der beruflichen Bildung. Während es in der Vergangenheit zwei Hauptsysteme gab, das ECTS und das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET), **wurde mit der Empfehlung des Rates von 2020 der ECVET-Rahmen aufgehoben** und seine wichtigsten Grundsätze, wie die Verwendung von Lernergebnissen, Flexibilität und Übertragbarkeit, in einen umfassenderen europäischen Ansatz für Qualifikationen und Mikro-Leistungsscheine integriert.

Das ECTS, das ursprünglich für die Hochschulbildung im Rahmen des Erasmus-Mobilitätsprogramms und des Bologna-Prozesses entwickelt wurde, hat sich zu einem auf Lernende zentrierten System für die Anrechnung und Übertragung von Leistungspunkten entwickelt, das auf dem Grundsatz der Transparenz in den Lern-, Lehr- und Bewertungsprozessen basiert. Sein Ziel ist es, die Planung, Durchführung und Bewertung von Studienprogrammen und die Mobilität der Lernenden zu erleichtern, indem Lernergebnisse, Qualifikationen und Lernzeiten anerkannt werden (European Education Area, 2022).

Das Konzept des **Lernaufwands** umfasst alle Aspekte des Lernprozesses, Vorlesungen, praktische Arbeit, Selbststudium, Vorbereitung und Prüfungen. **Ein ECTS-Kreditpunkt** entspricht einem durchschnittlichen Lernaufwand zwischen **25 und 30 Stunden** (à 60 Minuten).

Gemäß der Empfehlung von 2020 wird das ECTS-System auch schrittweise in der beruflichen Bildung und im lebenslangen Lernen angewendet. Es bietet eine einheitliche Methode zur Angabe des theoretischen Arbeitsaufwands, der zum Erreichen definierter Lernergebnisse erforderlich ist, und erleichtert so die Anerkennung früherer Lernerfahrungen, flexible Lernwege und die Integration formaler, nicht formaler und informeller Bildung. Durch diesen Ansatz bleiben die Grundsätze, die einst dem ECVET zugrunde lagen, im europäischen Qualitäts- und Leistungspunktraumen für die allgemeine und berufliche Bildung verankert.

Einige Länder verwenden weiterhin ihre eigenen Systeme zur Messung des Umfangs einer Zertifizierung, Qualifikation oder eines Lernergebnisses. Im Vereinigten Königreich entspricht beispielsweise ein beruflicher

Kreditpunkt der Hälfte eines ECTS-Kreditpunkts. Im europäischen Kontext werden lokale Kreditpunkte im Verhältnis zum ECTS neu berechnet, um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen zu gewährleisten.



Die kompetenzbasierte Bewertung ist mehr als ein Prozess der Benotung oder Zertifizierung. Es handelt sich um einen integrierten Ansatz, der Lernergebnisse, Standards und berufliche Realität auf transparente und faire Weise miteinander verbindet. Durch die Anwendung klarer Kriterien, triangulierender Methoden und die Gewährleistung von Objektivität können Pädagogen und Prüfer glaubwürdige Nachweise für die Leistungen der Lernenden erbringen. Wenn die Bewertung als Teil eines kontinuierlichen Lernzyklus konzipiert ist, der zu Zertifizierungen, Qualifikationen und lebenslangen Lernmöglichkeiten wie Mikro-Zertifikaten führt, unterstützt sie nicht nur die individuelle Anerkennung, sondern auch die Gesamtqualität und Innovation der Bildungs- und Ausbildungssysteme.

1.8. Referenzen

- Equality and Diversity Unit, Oxford University. (kein Datum). *Dyscalculia*. Von Oxford University: <https://edu.admin.ox.ac.uk/dyscalculia> abgerufen
- Atistica Network. (2025). *Autistic strengths*. Von Atistica: <https://www.autistica.org.uk/what-is-autism/autistic-strengths> abgerufen
- Cedefop. (kein Datum). *Cedefop Glossary*. Abgerufen am 2025 von Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary>
- ECVET. (kein Datum). *European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET*. Von ECVET: <https://efvet.org/european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet/> abgerufen
- ESCO. (27. July 2027). *ESCOpedia glossary*. (E. Commission, Produzent) Von European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO): <https://esco.ec.europa.eu/nl/node/10> abgerufen
- ESCO. (kein Datum). *ESCO*. Von Vocational teacher: <http://data.europa.eu/esco/occupation/81f8d141-3f67-4fb0-a349-db0147ef7b3a> abgerufen
- ETTEC. (kein Datum). Von ETTEC: <https://www.ettec.eu/> abgerufen
- European Commission. (08 2025). *About Europass*. Von Europass: <https://europass.europa.eu/en/about-europass> abgerufen
- European Commission. (08 2025). *European Digital Credentials*. Von Europass: <https://europass.europa.eu/en/stakeholders/european-digital-credentials> abgerufen
- European Commission. (kein Datum). *European accessibility act*. Von European Commission: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility-act_en abgerufen
- European Education Area. (13. september 2022). *Europees studiepuntensysteem (ECTS)*. Von European Education Area: <https://education.ec.europa.eu/nl/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system> abgerufen
- Fiveable. (kein Datum). *Intersubjective Understanding*. Von Fiveable: <https://library.fiveable.me/key-terms/intro-to-poli-sci/intersubjective-understanding> abgerufen

- Goethem, C. V. (2017). *TALQ*. Von Podiumtechnieken.be:
<https://www.podiumtechnieken.be/en/competitions/talq/> abgerufen
- Merriam-Webster. (kein Datum). Von Merriam-Webster dictionary: <https://www.merriam-webster.com>
 abgerufen
- Notting Hill college. (2022). *What is the difference between teaching and training?* Abgerufen am 18. 07 2025 von
 Notting Hill college: <https://www.nottinghillcollege.co.uk/post-1/what-is-the-difference-between-teaching-and-training>
- OSCD. (kein Datum). *Vocational education and training (VET)*. Abgerufen am 22. 07 2025 von OSCD:
<https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>
- Pace-Vet. (2001). *Pace-Vet*. Von Pace-Vet project: <https://pace-vet.eu> abgerufen
- Pilli, O., & Admiraal, W. (2016). *A Taxonomy of Massive Open Online Courses*. Von CONTEMPORARY EDUCATIONAL
 TECHNOLOGY : <https://www.cedtech.net/download/a-taxonomy-of-massive-open-online-courses-6174.pdf> abgerufen
- Problem shared. (kein Datum). *What is dyscalculia?* Von Problem shared:
<https://www.problemshared.net/resources/what-is-dyscalculia> abgerufen
- Riggs, S. (15. 04 2022). *Student-Centered Remote Teaching: Lessons Learned from Online Education*. Von Educause:
<https://er.educause.edu/blogs/2020/4/student-centered-remote-teaching-lessons-learned-from-online-education> abgerufen
- Shaptala, I. (16. 06 2025). *EAA Compliance in 2025: What the European Accessibility Act Means for Your Website*.
 Von One Group Digital Solutions: <https://ogd-solutions.com/blog/eea-compliance-in-2025-what-the-european-accessibility-act-means-for-your-website> abgerufen
- Stanford Univeristy. (2025). *Teacher-centered vs. Student-centered course design*. Von teachingcommons
 (stanford.edu): <https://teachingcommons.stanford.edu/teaching-guides/foundations-course-design/theory-practice/teacher-centered-vs-student-centered> abgerufen
- Stanford University. (08 2025). *Increasing Student Engagement*. Von Stanford University:
<https://teachingcommons.stanford.edu/teaching-guides/foundations-course-design/learning-activities/increasing-student-engagement> abgerufen
- TeBeVat. (kein Datum). *Guidelines TeBeVAT Mentor profile*. Von TeBeVat: https://tebevat.eu/wp-content/uploads/2022/05/IO2_TextFile_Competence_Profile_Mentor_EN.pdf abgerufen
- TeBeVat. (kein Datum). *TeBeVAT assessor profile*. Von TeBeVat: https://tebevat.eu/wp-content/uploads/2022/05/IO2_TextFile_Competence_Profile_Assessor_EN.pdf abgerufen
- Technical committee ISO/CASCO. (2018). *ISO/IEC 17024:2012*. Von ISO: Global standards for trusted goods and
 services: <https://www.iso.org/standard/52993.html> abgerufen
- TRIPATHY, D. A., & al., e. (august 2024). Impact of Social Interaction and Group Dynamics on. *International Journal
 of Research in all Subjects in Multi Language*, 12(8). Von https://www.rajmr.com/ijrsm1/wp-content/uploads/2024/09/IJRSML_2024_vol12_issue_08_paper_04.pdf abgerufen
- UNESCO. (kein Datum). *ustainable Development Goals: 17 Goals to Transform our World*. Abgerufen am 2025 von
 United Nations: <https://www.un.org/en/exhibits/page/sdgs-17-goals-transform-world>

- UNEVOC. (kein Datum). *UNESCO TVETipedia Glossary*. Von UNEVOC International Centre for technical and vocational education and training: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en> abgerufen
- University of Antwerp. (may 2021). *Quality multiple-choice exams without correction for guessing*. Von University of Antwerp, Centre of expertise for higher education: <https://www.uantwerpen.be/en/centres/centre-expertise-higher-education/didactic-information/teaching-tips/assessing-students/quality-mc-exams/> abgerufen
- University of London. (03. 10 2024). *Embracing Dyslexia: My journey and the strengths it brings*. Von University of London: <https://www.london.ac.uk/news-events/student-insider/embracing-dyslexia-journey-strengths-it-brings> abgerufen
- Wagenaar, R. (kein Datum). https://www.cedefop.europa.eu/files/Setting_the_scene_-_Robert_Wagenaar.pdf. Von Cedefop Tuning: https://www.cedefop.europa.eu/files/Setting_the_scene_-_Robert_Wagenaar.pdf abgerufen
- Wang, M., Jiang, L., & Luo, H. (5. 05 2023). *Dyads or quads? Impact of group size and learning context on collaborative learning*. Abgerufen am 30. 07 2025 von Fronteers: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1168208/full>

Unterrichtsplan

Kapitelüberschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende und pädagogisch wirkende Personen im Hochschulbereich und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung • Hochschul- und Berufsbildungseinrichtungen • Hochschulen, berufliche Bildungseinrichtungen und Ausbildungs-/Lehrpersonal von Unternehmen
Zweck dieses Kapitels	<p>Vorstellung der grundlegenden Konzepte und Methoden, die dem kompetenzbasierten Lernen in den Bereichen darstellende Kunst und Kreativwirtschaft zugrunde liegen. Ziel ist es, auszubildende Personen und Lehrkräften im Hochschul- und Berufsbildungsbereich zu vermitteln, wie lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit und Lernende zentrierte Ansätze die Entwicklung nachhaltiger, digitaler und unternehmerischer Kompetenzen fördern. In diesem Kapitel wird auch die institutionelle Dimension des kontinuierlichen Lernens hervorgehoben und aufgezeigt, wie Organisationen eine Lernkultur fördern können, die Neugier, Zusammenarbeit und berufliche Weiterentwicklung begünstigt.</p>
Lernergebnisse des Kapitels	<p>Wissen:</p> <p>Am Ende des Moduls werden die Teilnehmenden wissen, wie sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Merkmale verschiedener Zielgruppen und Lernkontexte im Bereich der darstellenden Künste und der kulturellen Bildung zu beschreiben. • die verschiedenen Bildungsniveaus und -systeme (formell, nicht formal, informell) zu erkennen, die für die kompetenzbasierte Ausbildung relevant sind. • verschiedene Methoden und Instrumente zur Gestaltung und Durchführung effektiver Lernerfahrungen zu erklären. • den Prozess der Entwicklung von Ausbildungswegen, Lernmaterialien und Übungen zu skizzieren, die mit den Prinzipien des kompetenzbasierten Lernens im Einklang stehen. • Effektive Methoden für die Rückmeldung und Bewertung in der kompetenzbasierten Bildung zu identifizieren. • Unterscheiden Sie zwischen verschiedenen Arten des Lernens (z. B. erfahrungsorientiertes, projektbasiertes, arbeitsbasiertes, gemischtes und lebenslanges Lernen).

	<p>Fähigkeiten:</p> <p>Am Ende des Moduls wird der Teilnehmenden in der Lage sein</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernaktivitäten und Übungen zu entwerfen, die Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in einem kompetenzbasierten Rahmen integrieren. • Lernende zentrierte und erfahrungsorientierte Methoden (wie projektbasiertes, arbeitsbasiertes und kollaboratives Lernen) anzuwenden, um unterschiedliche Lernende anzusprechen. • Lehr- und Trainingsansätze an unterschiedliche Zielgruppen, Lernumgebungen und Kompetenzniveaus anzupassen. • Reflexive Lernprozesse zu fördern, die Autonomie, kritisches Denken und Selbstbewertung unterstützen. • digitale und gemischte Lernwerkzeuge – einschließlich der INSPIRE-Onlineplattform – zur Unterstützung der Interaktion • Zusammenarbeit und Zugänglichkeit bei der Durchführung von Schulungen zu fördern. • Geben Sie den Lernenden konstruktives, evidenzbasiertes Feedback und nutzen Sie die Bewertungsergebnisse, um die Lernergebnisse zu verbessern. • Navigieren Sie durch die INSPIRE-Online-Lernplattform und wenden Sie dabei fortschrittliche pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen in den darstellenden Künsten und der Kulturindustrie an und kombinieren Sie diese. <p>Kompetenzen:</p> <p>Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden Verantwortung und Selbstständigkeit erworben und sind in der Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das INSPIRE-Rahmenwerk anzuwenden, um kompetenzbasierte, Lernende zentrierte und inklusive Schulungen im Bereich der darstellenden Künste und der Kulturindustrie zu konzipieren und durchzuführen. • Unterrichts-, Mentoring- und Bewertungsstrategien an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden und sich verändernde Bildungskontexte anzupassen und zu bewerten. • professionelles und reflektiertes Handeln zu demonstrieren, indem sie mit Kollegen zusammenarbeiten, ethische und nachhaltige Standards einhalten und ihre eigene Lehrleistung kontinuierlich verbessern.
Dauer des Kapitels	Präsenzunterricht: 5 Stunden Theorie und Praxis und 5 Stunden selbstgesteuertes Lernen
Themen	Lektion 1: Kompetenzbasiertes Lernen (CBL)

- Einführung in das kompetenzbasierte Lernen
- Wichtige Konzepte
- Vom Konzept zur Anwendung: Kompetenz beobachten und strukturieren

Lektion 2: Lehren vs. Trainieren

- Lehren und Trainieren: Zweck, Unterschiede und Komplementarität
- Rollen im Bildungs- und Ausbildungsprozess
- Wichtige Akteure: Lernende, Lehrende, Auszubildende, Mentorinnen, Mentoren, Prüferinnen und Prüfer
- Ein kompakter Kompetenzkatalog für Einsteigende

Lektion 3: Ein auf Lernende zentrierter Ansatz

- Der Lernende im Mittelpunkt: Hintergrund, Motivation und Kontext der Lernenden verstehen
- Der Lehrkräfte und Auszubildende Personen als Moderierende: Vom Wissensvermittelnde zum Lernbegleitende
- Aktivierung und Einbindung von Lernenden in Präsenz- und Online-Umgebungen
- Gestaltung inklusiver und individueller Lernwege

Lektion 4: Lehr- und Trainingsansätze

- Gestaltung von Lernwegen und -strukturen
- Einbettung pädagogischer Prinzipien in die Lernkonzeption
- Formale, nicht-formale und informelle Lernkontexte
- Online- und Präsenz-Lernumgebungen
- Portfoliobasiertes Lernen und digitale Anerkennungsinstrumente
- Hybride und gemischte Lernmodelle

Lektion 5: Lehr- und Ausbildungsmethoden

- Grundlagen der Lehr- und Ausbildungsmethodik

	<ul style="list-style-type: none"> • Kernmethoden der Wissensvermittlung • Aktive und Lernende zentrierte Strategien • Kollaboratives und erfahrungsorientiertes Lernen • Simulationsbasierte und digitale Lernmethoden <p>Lektion 6: Entwicklung eines Ausbildungsprogramms</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse des Schulungsbedarfs • Entwicklung einer Lehr- und Schulungsstrategie • Entwicklung Lernende zentrierter Schulungen und Schulungswege • Intelligente Entwicklung und Bereitstellung von Schulungs- und Lehrmaterialien <p>Lektion 7: Entwicklung kompetenzbasierter Bewertungen und Zertifizierungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arten und Zwecke von Bewertungen • Entwurf und Umsetzung einer Bewertungsstrategie • Sicherstellung von Fairness, Authentizität und Qualität bei der Bewertung • Anerkennung, Zertifizierung und neue Rahmenwerke <p>Selbstgesteuertes Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstgesteuertes Lernen Digitale Bibliothek: in Form von Links zu Artikeln, Videos usw. • Eine projektbasierte Aktivität • Eine Fallstudie mit reflektierenden Fragen
<p>Vorbereitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suchen Sie einen Raum mit Stühlen und Tischen, Computer und Projektor. Buchen Sie mindestens 2 Monate vor Durchführung des Workshops. • Suchen Sie Lehrkräfte für die Workshop-Aktivitäten, mit denen Sie nicht vertraut sind.

		<ul style="list-style-type: none"> Informieren Sie die Teilnehmende über den Zweck des Workshops, seine Ziele und das Programm, das durchgeführt wird. Machen Sie ihnen außerdem klar, dass sie keine besonderen Erfahrungen oder Kenntnisse in den Bereichen haben müssen, die geschult werden sollen. 			
Nr.	Themen und Unterthemen/Lernaktivitäten	Dauer (Minuten)	Schulungsmethoden	Für die Präsenz- und Online-Durchführung erforderliche Materialien/Ausrüstung	Online-Anpassung an die vorgeschlagene Präsenzaktivität
Lektion 1: Kompetenzbasiertes Lernen (CBL)					
1	Eröffnung des Workshops: Die moderierende Person eröffnet den Workshop, heißt alle willkommen und erläutert anschließend die wichtigsten Ziele und Themen des Kapitels.	10 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation Schulungsraum mit IT-Ausstattung Anmeldeformular für den Workshop Projektor und Leinwand Laptop Flipchart	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.
2	Theoriepräsentation: Berufsbildung Die moderierende Person beginnt mit Informationen über den Zweck des INSPIRE-Projekts und dessen Einbindung in verschiedene	5 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT-Ausstattung Flipchart und Marker	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der

	europäische Rahmenwerke und Berufsbildungspolitiken.			Projektor und Leinwand Laptop	von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.
3	<p>Theoriepräsentation: Wichtige Konzepte</p> <p>Die moderierende Person geht auf die Definition der verschiedenen Schlüsselkonzepte ein, die Teil des von INSPIRE vorgeschlagenen Schulungsökosystems sind. Er folgt dem Abschnitt „Wissensbasis“, vermittelt Informationen und moderiert Fragen und Antworten zu den folgenden Konzepten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kompetenz Fähigkeiten Grundlegendes Wissen Grundlegende Rechtsvorschriften Leistungskriterien Beruf, Funktion, Rolle und individuelles Profil 	30 Minuten	<p>Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten</p> <p>Gruppenaktivität Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>

	Die letzten beiden Aspekte werden durch einen partizipativen Ansatz behandelt, bei dem die Wahrnehmung der Teilnehmende zu diesen spezifischen Themen untersucht, Erwartungen und Standpunkte gesammelt und anschließend Inhalte vermittelt werden.				
Lektion 2: Lehren vs. Trainieren					
1	<p>Theoriepräsentation: Verschiedene Rollen im Bildungsprozess</p> <p>Die moderierende Person beginnt: „<i>Willkommen zurück zu Lektion 2 unseres Train-the-Trainers-Programms:</i></p> <p>Dann geht es weiter mit dem ersten Inhaltsteil von Lektion 2, in dem der Unterschied zwischen Lehren und Trainieren vorgestellt wird und anschließend auf die verschiedenen Rollen im</p>	11 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT- Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.

	<p>Bildungsprozess eingegangen wird.</p> <p>Die moderierende Person: „<i>Wir werden nun die wichtigsten Rollen untersuchen, die zum Lernprozess beitragen. Beginnen wir mit den Lernenden, die im Mittelpunkt des Bildungs- und Ausbildungsprozesses stehen. Sie sind das Herzstück des kreativen Prozesses. ...</i>“</p> <p>Die empfohlene Reihenfolge ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lernender Lehrkraft Ausbildende Mentor/Coach Bewertende Person 				
Lektion 3: Ein Lernende zentrierter Ansatz					
1	Die dritte Lektion beginnt mit einer tiefgreifenden Reflexion (theoretisch) über die Unterschiede zwischen	5 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsort mit IT-Ausstattung	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie

	<p>Lernende zentriertem und lehrerzentriertem Lernen.</p> <p>Ziel ist es, den Teilnehmenden den großen Unterschied zwischen diesen beiden Ansätzen verständlich zu machen.</p> <p>Die Moderation einer Diskussion hilft dabei, sich auf Besonderheiten zu konzentrieren, die zu einer Veränderung der Perspektive führen würden.</p> <p>Es wird empfohlen, die Themen in der folgenden Reihenfolge zu behandeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein kompetenzbasierter Ansatz - Die bzw. der Lernende im Mittelpunkt - Der Lehrkraft / Auszubildende Person als Moderierende - Aktivierung der lernenden Personen - Online-Lernen mit lernenden Personen im Mittelpunkt 			<p>Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop</p>	<p>außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
--	--	--	--	---	--

2	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Durch einen partizipativen Ansatz lädt Die moderierende Person die Teilnehmenden dazu ein, über die Zielgruppen nachzudenken:</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Ihre Lernenden/Auszubildenden sind keine unbeschriebenen Blätter, sie haben einen Hintergrund, bereits erworbenes Fachwissen, sie kommen aus einem bestimmten Bildungsbereich oder sind Teil davon, auf einem bestimmten Niveau. Das Wissen und Verständnis Ihrer Zielgruppe und der einzelnen Personen, die Teil davon sind, bildet die Grundlage für studentenzentriertes Lernen ...“</i></p>	5 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT-Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.
3	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Durch einen partizipativen Ansatz lädt Die moderierende</p>	5 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute

	<p>Person die Teilnehmenden dazu ein, über ihre Identität als Lehrkraft – Auszubildende nachzudenken.</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Neben dem Verständnis Ihrer Lernenden ist es auch wichtig zu verstehen, wie Sie zu Ihren Schülern stehen. Wir können hier einige konkrete Elemente hinzufügen, über die Sie nachdenken können, um Ihre Identität als Lehrer besser zu verstehen ...“</i></p>			<p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
4	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Anschließend reflektiert Die moderierende Person über die Lernenden in der beruflichen Bildung</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Berufsbildungslernende sind praktische Menschen, die sich klar für einen Beruf, eine Tätigkeit oder einen Sektor entschieden haben. Sie lernen am besten im Kontext und auf</i></p>	5 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>

	<i>der Grundlage dessen, was sie wissen müssen. Sie wollen wissen, warum sie etwas wissen müssen, ob es ein Problem löst, ihre Situation verbessert oder sie effizienter macht ...“</i>				
5	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Individuelle Wege für individuelle Lernende</p> <p>Die moderierende Person: „<i>In einer idealen Welt hätte jeder Lernende einen einzigartigen Weg, der auf seine Bedürfnisse und Erwartungen zugeschnitten ist. In der Realität ist dies jedoch oft nicht möglich. Aber es gibt viele Möglichkeiten innerhalb der Grenzen von Bildungsprogrammen, Vorschriften, Zeitaufwand usw. ...</i>“</p>	5 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
6	<p>Theoriepräsentation:</p>	5 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute</p>

	<p>Umgang mit „Lernbehinderungen“ und besonderen Bedürfnissen</p> <p>Dieser Abschnitt ist eher theoretisch und informativ angelegt und soll das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion auf allen Ebenen schärfen.</p>			<p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
7	<p>Theoriepräsentation: Nachhaltigkeit in der Schulungsdurchführung</p> <p>Dieser Abschnitt ist eher theoretisch und informativ angelegt und soll das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion auf allen Ebenen schärfen.</p>	5 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
<p>Lektion 4: Lehr- und Trainingsansätze</p>					
1	<p>Theoriepräsentation: Lernpfade/Struktur und Vertiefung zu formalem, nicht formalem und informellem Lernen</p>	10 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie</p>

<p>Die moderierende Person: <i>„Diese Lektion konzentriert sich auf Lehr- und Trainingsansätze, d. h. verschiedene Möglichkeiten, das Lernen zu organisieren und zu strukturieren, um die Lernenden entsprechend ihren Eigenschaften und Bedürfnissen zu unterstützen.</i></p> <p><i>Der Lehr- und Ausbildungsansatz ist der übergeordnete Rahmen, in dem sich ein Lernender zu einer kompetenten Person entwickelt. Er basiert auf der Bildungsvision, der konkreten Situation und den Bedürfnissen der Lernenden. Der Ansatz kann formal, informell oder nicht formal sein, er kann theoretisch oder praktisch ausgerichtet sein und im realen Leben oder online stattfinden.</i></p> <p><i>Der Lernpfad, also die strukturierten Schritte, die ein Lernender durchlaufen muss,</i></p>			<p>Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop</p>	<p>außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
---	--	--	---	--

	<p><i>um das Niveau einer kompetenten Person zu erreichen, ist die konkrete Kombination von Lernformaten, die zu diesem Niveau führen. Innerhalb der verschiedenen Schritte werden wir Lehr- und Trainingsmethoden anwenden, die in der nächsten Lektion beschrieben werden.“</i></p>				
2	<p>Theoriepräsentation: Die moderierende Person vermittelt die wichtigsten Trainingsmethoden und moderiert Diskussionen und Fragen und Antworten zu den verschiedenen Möglichkeiten, effiziente Lernpfade zu entwickeln. Die moderierende Person: <i>„Menschen lernen auf unterschiedliche Weise, je nach ihren Bedürfnissen, Vorlieben, ihrem Grad an Selbstständigkeit, ihrer Erfahrung und der Zeit, die sie</i></p>	25 Minuten	<p>Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT-Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>

	<p><i>aufwenden können (oder wollen). Um einen effizienten Lernpfad zu entwickeln, müssen wir herausfinden, welcher Ansatz bzw. welche Ansätze ihre Lernbemühungen am besten unterstützen.“</i></p> <p>Es wird empfohlen, die Reihenfolge und Details aus der Wissensdatenbank zu befolgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Online-Lernen - Präsenzunterricht und -schulungen - Portfoliobasiertes Lernen und digitale Badges - Hybrides Lernen - Gemischte digitale und analoge Formate 				
3	<p>Aktivität:</p> <p>Verbindung von Theorie und Praxis in der Ausbildung im Bereich der darstellenden Künste</p> <p>Die moderierende Person folgt den folgenden Schritten:</p>	15 Minuten	<p>Gruppenaktivität</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Aktivitätshandout C1.A1</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p>	<p>Nutzen Sie die Funktion „Breakout Rooms“ der Plattform und teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen auf.</p> <p>Online-Whiteboard, Chat-Board, andere Tools für die Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miro-https://miro.com/online-whiteboard/

	<p>Er/sie verteilt das Handout zur Aktivität und stellt die Aktivität vor, indem er/sie erklärt, dass sie dazu dient, die Auszubildende dabei zu unterstützen, die Reflexion über das jeweilige Unterrichtsthema zu vertiefen.</p> <p>Die Teilnehmenden werden gebeten, individuell zu reflektieren und eine kurze Antwort zum Hauptthema zu schreiben.</p> <p>Nach zwei bis drei Minuten Schreibzeit bittet der Die moderierende Person einige Teilnehmende, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen, und regt einen kurzen Austausch von Ideen und Ansätzen an.</p> <p>Die moderierende Person schließt mit einer Bekräftigung der Kernaussage.</p>			<p>Projektor und Leinwand Laptop</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sketchboard: https://sketchboard.io/ • Gruppenkarte: https://www.groupmap.com/ • Conceptboard: https://conceptboard.com/ • Milanote: https://milanote.com/ • Whiteboard: https://whiteboard.fi/ • Mindmap: https://mind-map-online.de/ • Notely: https://note.ly/# • Google Sticky Notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkehpfifbifjflpaajchdkhpg?hl=de
--	--	--	--	--	---

Lektion 5: Lehr- und Trainingsmethoden

1	<p>Theoriepräsentation: Grundlagen der Unterrichts- und Trainingsmethodik</p>	5 Minuten	<p>Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute</p>
---	--	-----------	--	--	---

	<p>Einführung: <i>„Diese Lektion konzentriert sich auf konkrete Lehrmethoden, d. h. verschiedene Möglichkeiten, Lerninhalte auf attraktive und angepasste Weise zu vermitteln.“</i></p> <p>Die moderierende Person geht dann auf die Ziele des Unterrichts und der Ausbildung ein.</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Um eine Methodik auswählen zu können, muss man die Anforderungen und Merkmale eines Fachs oder einer Kompetenz mit den Zielen einer Methodik abgleichen. Jede Methode hat spezifische Ziele, wobei wir unterscheiden können, zwischen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wissen und Wiederholung</i> • <i>Verstehen</i> • <i>Training</i> • <i>Routine aufbauen</i> 			<p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
--	--	--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung in einem bestimmten Kontext • Entdecken“ 				
2	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Kernmethoden, aktive und Lernende zentrierte Strategien, kollaboratives und erfahrungsorientiertes Lernen</p> <p>Die moderierende Person geht auf die Lehr- und Trainingsmethoden (traditioneller Frontalunterricht und zeitgemäße Ansätze) in der folgenden Reihenfolge ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziele des Unterrichts und der Ausbildung - Einige Gedanken zum Storytelling - Vorlesungen - Interaktiver Unterricht - Demonstration - Übungen - Umkehrung des Unterrichts - Praxisorientierter Ansatz - Rollenspiel 	5 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p> <p>Reflexion</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmenden über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Fallstudie - Gruppenarbeit - Kooperatives Lernen 				
3	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Simulationsbasierte und digitale Lernmethoden</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Maßstabsmodelle und Simulationen sind wertvolle Hilfsmittel in der Lehre und Ausbildung, da sie eine sichere und kontrollierte Umgebung für das Erlernen praktischer Fähigkeiten und Konzepte bieten. Sie ermöglichen es den Lernenden, mit Darstellungen realer Systeme zu interagieren, Entscheidungsfindungen zu üben und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln, ohne die Risiken und Komplexitäten der tatsächlichen Umgebung. Wir können verschiedene Typen mit unterschiedlichen</i></p>	5 Minuten	Reflexion	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmenden über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>

	<i>Verwendungszwecken und Vorteilen unterscheiden ..."</i>				
4	<p>Aktivität:</p> <p>Reflexion über Ihre Identität als Trainer</p> <p>Die moderierende Person folgt den folgenden Schritten: Er/sie verteilt das Arbeitsblatt und stellt die Aktivität vor, indem er/sie erklärt, dass sie dazu dient, die Trainenden dabei zu unterstützen, die Reflexion über das jeweilige Unterrichtsthema zu vertiefen.</p> <p>Die Teilnehmenden werden gebeten, individuell zu reflektieren und eine kurze Antwort zum Hauptthema zu schreiben.</p> <p>Nach zwei bis drei Minuten Schreibzeit bittet Die moderierende Person einige Teilnehmenden, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen, und regt einen kurzen Austausch von Ideen und Ansätzen an.</p>	10 Minuten	<p>Gruppenaktivität</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Aktivitätshandout C1A2</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Nutzen Sie die Funktion „Breakout Rooms“ der Plattform und teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen auf.</p> <p>Online-Whiteboard, Chat-Board, andere Tools für die Zusammenarbeit</p> <p>Miro: https://miro.com/online-whiteboard/</p> <p>Sketchboard: https://sketchboard.io/</p> <p>Gruppenkarte: https://www.groupmap.com/</p> <p>Conceptboard: https://conceptboard.com/</p> <p>Milanote: https://milanote.com/</p> <p>Whiteboard: https://whiteboard.fi/</p> <p>Mindmap: https://mind-map-online.de/</p> <p>Notely: https://note.ly/#</p> <p>Google Sticky Notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkehpfifbifjflpaaajchdkhpg?hl=de</p>

	Die moderierende Person schließt mit einer Bekräftigung der Kernbotschaft.				
5	<p>Aktivität:</p> <p>Anpassung an unterschiedliche Lernende und Kontexte</p> <p>Die moderierende Person folgt den folgenden Schritten:</p> <p>Er/sie verteilt das Handout zur Aktivität und stellt die Aktivität vor, indem er/sie erklärt, dass sie dazu dient, die Trainer dabei zu unterstützen, die Reflexion über das spezifische Unterrichtsthema zu verstärken.</p> <p>Die Teilnehmenden werden gebeten, individuell zu reflektieren und eine kurze Antwort zum Hauptthema zu schreiben.</p> <p>Nach zwei bis drei Minuten Schreibzeit bittet Die moderierende Person einige Teilnehmende, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen, und</p>	5 Minuten	<p>Gruppenaktivität</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Aktivitätshandout C1A3</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Nutzen Sie die Funktion „Breakout Rooms“ der Plattform und teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen auf.</p> <p>Online-Whiteboard, Chat-Board, andere Tools für die Zusammenarbeit</p> <p>Miro-https://miro.com/online-whiteboard/</p> <p>Sketchboard: https://sketchboard.io/</p> <p>Gruppenkarte: https://www.groupmap.com/</p> <p>Conceptboard: https://conceptboard.com/</p> <p>Milanote: https://milanote.com/</p> <p>Whiteboard: https://whiteboard.fi/</p> <p>Mindmap: https://mind-map-online.de/</p> <p>Notely: https://note.ly/#</p> <p>Google Sticky Notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkehfpifbifjflpaajchdkhpg?hl=de</p>

	regt einen kurzen Austausch von Ideen und Ansätzen an. Die moderierende Person schließt mit einer Bekräftigung der Kernbotschaft.				
Lektion 6: Entwicklung eines Schulungsprogramms					
1	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Analyse des Schulungsbedarfs und Entwicklung einer Lehr- und Schulungsstrategie</p> <p>In Lektion 6 findet eine starke Verlagerung vom theoretischen zum partizipativen Ansatz statt. Die Teilnehmende werden gebeten, ihr Wissen in die Praxis umzusetzen und herauszufinden, was es bedeutet, ein Schulungsprogramm zu entwickeln.</p> <p>Der Die moderierende Person folgt der Reihenfolge der Wissensbasis und simuliert</p>	5 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>

	<p>eine gemeinsame Analyse mit den Teilnehmenden</p> <p>Die moderierende Person : „In einer Trainingsbedarfsanalyse legen wir die Grundlage für ein Trainingsprogramm, das auf einer Analyse der tatsächlichen Situation im Verhältnis zur erwarteten Situation basiert. Daher hängt die Trainingsbedarfsanalyse von der Zielgruppe und/oder den Bedürfnissen einer Berufsorganisation ab. Der Trainingsbedarf wird in Kompetenzen oder konkreteren Lernergebnissen definiert ...“</p>				
2	<p>Theoriepräsentation:</p> <p>Entwicklung einer Lernende zentrierten Schulung und Entwicklung eines Schulungsplans</p> <p>Der Die moderierende Person folgt den entsprechenden</p>	5 Minuten	<p>Präsentation</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p> <p>Gruppenaktivität</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform –</p>

<p>Abschnitten der Wissensdatenbank und simuliert eine gemeinsame Analyse mit den Teilnehmenden.</p> <p>Die moderierende Person : <i>„Im Mittelpunkt steht, die Lernenden in den Mittelpunkt des Lernprozesses zu stellen, ihnen Eigenverantwortung zu übertragen und sie durch ihren Lernprozess zu begleiten. Dieser Ansatz muss auf der Analyse des Kontexts, der Lernbedürfnisse und der Zielgruppe basieren. Wir müssen über die Zielgruppe wissen, welchen Hintergrund sie hat, auf welchem Niveau sie sich befindet, über welche Vorkenntnisse sie verfügt, wie autonom sie lernen kann, in welchem Umfeld sie arbeitet, wie viel Zeit sie aufwenden kann/will, wie ihre Verfügbarkeit ist usw. Wir müssen herausfinden, was sie</i></p>			<p>Laptop</p>	<p>Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
--	--	--	---------------	---

<p><i>motiviert, was sie zum Lernen braucht, was sie zum Lernen anregt, welcher Lehr- und Trainingsansatz für sie funktioniert und welche Art der Vermittlung von Lerninhalten ihren Lernprozess optimiert. Und wir müssen ihren Kontext verstehen, um Lerninhalte, Aktivitäten, Beispiele oder Übungen erstellen zu können, die ihre Realität und ihr Arbeitsumfeld widerspiegeln. Dies motiviert nicht nur die Lernenden, sondern gewährleistet auch Lern- und Schulungsmöglichkeiten in ihrem eigenen Leben und das Gefühl eines direkten praktischen Nutzens.</i></p> <p><i>Diese Informationen helfen uns dabei, die definierten Lerninhalte in konkrete Lernmaterialien und Aktivitäten umzusetzen.</i></p>				
---	--	--	--	--

<p>3</p>	<p>Theoriepräsentation: Intelligente Entwicklung von Schulungs- und Unterrichtsmaterialien sowie Entwicklung und Bereitstellung von Lernmaterialien</p> <p>Der Die moderierende Person folgt den entsprechenden Abschnitten der Wissensdatenbank und simuliert eine gemeinsame Analyse mit den Teilnehmenden.</p> <p>Die moderierende Person : <i>„Die Entwicklung von Schulungs- und Unterrichtsmaterialien ist eine zeitaufwändige und intensive Tätigkeit. Sie erfordert gründliche Recherchen zum Thema, Erfahrung in der Praxis und in Lehr- und Schulungsmethoden sowie das Verfassen, Testen und Überarbeiten der Inhalte, bis ein kohärentes Material</i></p>	<p>5 Minuten</p>	<p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT) Schulungsraum mit IT-Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
----------	--	------------------	---	--	---

	<p><i>einsatzbereit ist. Um dies so effizient wie möglich zu gestalten und eine Bausteinstruktur zu entwickeln, die die Inhalte in verschiedenen Kontexten wiederverwendbar macht, können wir von der in einer sektoralen Ebene verfeinerten Kompetenzdefinition ausgehen.“</i></p>				
4	<p>Aktivität:</p> <p>Beurteilung Ihrer Bereitschaft zur Moderation von aktivem Lernen</p> <p>Die moderierende Person folgt den folgenden Schritten:</p> <p>Er/sie verteilt das Handout zur Aktivität und stellt die Aktivität vor, indem er/sie erklärt, dass sie dazu dient, Trainer dabei zu unterstützen, die Reflexion über das jeweilige Unterrichtsthema zu verstärken.</p>	15 Minuten	<p>Gruppenaktivität</p> <p>Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT)</p> <p>Aktivitätshandout C1A4</p> <p>Schulungsraum mit IT-Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	<p>Nutzen Sie die Funktion „Breakout Rooms“ der Plattform und teilen Sie die Teilnehmende in Gruppen auf.</p> <p>Online-Whiteboard, Chat-Board, andere Tools für die Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miro-https://miro.com/online-whiteboard/ • Sketchboard: https://sketchboard.io/ • Gruppenkarte: https://www.groupmap.com/ • Conceptboard: https://conceptboard.com/ • Milanote: https://milanote.com/ • Whiteboard: https://whiteboard.fi/

	<p>Die Teilnehmende werden gebeten, individuell zu reflektieren und eine kurze Antwort zum Hauptthema zu schreiben.</p> <p>Nach zwei bis drei Minuten Schreibzeit bittet der Die moderierende Person einige Teilnehmende, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen, und regt einen kurzen Austausch von Ideen und Ansätzen an.</p> <p>Der Die moderierende Person schließt mit einer Bekräftigung der Kernbotschaft.</p>				<ul style="list-style-type: none"> • Mindmap: https://mind-map-online.de/ • Notely: https://note.ly/# • Google Sticky Notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkehpfifbifjflpaajchdkhpg?hl=de
--	--	--	--	--	---

Lektion 7: Entwicklung einer kompetenzbasierten summativen Bewertung

1	<p>Theoriepräsentation: Summative vs. formative Bewertung, Bewertung für Zertifizierung und Qualifikation, Entwicklung einer Bewertungsstrategie</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Häufig kommt es zu</i></p>	3 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT- Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform –
---	---	--------------	---	---	---

<p><i>Verwechslungen zwischen verschiedenen Formen der Bewertung, Evaluierung usw., insbesondere weil oft dieselben Instrumente oder Methoden verwendet werden. Das Cedefop definiert formative Bewertung als „in der allgemeinen und beruflichen Bildung die Beurteilung einer Maßnahme mit dem Ziel, deren Leistung zu verbessern, die in den meisten Fällen während der Durchführungsphase von Projekten oder Programmen durchgeführt wird“ und summative Bewertung als „in der allgemeinen und beruflichen Bildung eine am Ende einer Maßnahme (oder einer Phase dieser Maßnahme) durchgeführte Untersuchung, um festzustellen, inwieweit die erwarteten Ergebnisse erzielt wurden ...“.</i></p>			<p>Laptop</p>	<p>Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
--	--	--	---------------	---

<p>2</p>	<p>Theoriepräsentation: Standardisierte Bewertungsmethoden</p> <p>Die moderierende Person: „<i>Im Bildungsbereich wurde eine Vielzahl standardisierter Bewertungsmethoden entwickelt. Jede dieser Bewertungsmethoden wurde für eine bestimmte Art von Kompetenzen entwickelt und hat Vor- und Nachteile. Im Rahmen des Pace-Vet-Projekts wurden detaillierte Beschreibungen und Videos zu den Methoden erstellt. Wir werden sie hier nur kurz vorstellen und für weitere Informationen auf die detaillierten Beschreibungen und Videos verweisen.</i>“</p> <p>Die moderierende Person geht dann in der folgenden Reihenfolge auf die Bewertungsmethoden ein</p>	<p>3 Minuten</p>	<p>Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten</p>	<p>PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT- Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop</p>	<p>Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
----------	--	----------------------	--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Schriftliche Prüfung – offene Antworten - Schriftlicher Text – Multiple-Choice - Postfachübung - Mündliche Prüfung - Kriteriums-basiertes Interview - Rollenspiel - Beobachtung vor Ort - Beobachtung in einer simulierten Umgebung - Strukturiertes Portfolio 				
3	<p>Theoriepräsentation: Sicherstellung von Fairness, Authentizität und Qualität bei der Bewertung</p> <p>Probleme bei der Bewertung im Zeitalter der KI: Diskussionsrunde, moderiert durch folgende Einführung: Die moderierende Person: <i>„Mit der Einführung flexiblerer, weniger aufgabenbezogener KI-Modelle ist es offensichtlich, dass diese Modelle von</i></p>	3 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Schulungsraum mit IT- Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.

	<p><i>Lernenden genutzt werden, um sich das Leben zu erleichtern. Das ist nicht unbedingt eine schlechte Sache, aber wir müssen unsere Bewertungsmethoden an diese Realität anpassen. Tatsächlich können wir von den Studierenden mehr erwarten, da sie jetzt über bessere und effizientere Werkzeuge verfügen. Im Allgemeinen liegt der Schwerpunkt darauf, wie man sie auf ethisch nachhaltige Weise einsetzt, um sicherzustellen, dass die Lernziele erreicht werden ...“</i></p>				
4	<p>Theoriepräsentation: Von der Bewertung zur Anerkennung und Zertifizierung, neue Formen und Rahmenbedingungen der Lernanerkennung</p> <p>Die moderierende Person: <i>„Eine der wichtigsten Innovationen in fortschrittlichen</i></p>	3 Minuten	Präsentation Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT) Schulungsraum mit IT-Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform –

	<p><i>Bildungspraktiken ist die Entwicklung hin zu modularen und personalisierten Lernwegen. Mit Micro-Zertifizierungen, digitalen Badges und kurzen Intensivkursen können Fachleute sich auf bestimmte Bereiche konzentrieren, die sie benötigen oder die sie interessieren – sei es digitale Szenografie, Analyse der Zuschauerinteraktion oder inklusive kuratorische Strategien –, ohne den Zeit- und Finanzaufwand eines vollständigen Studiengangs auf sich nehmen zu müssen. Personalisiertes Lernen ermöglicht es dem Einzelnen außerdem, in seinem eigenen Tempo zu lernen, wobei er auf Echtzeit-Feedback und adaptive Inhaltsbereitstellung zurückgreifen kann ...“</i></p>				<p>Zoom, Team oder einer anderen Online-Meeting-Software.</p>
--	--	--	--	--	---

5	<p>Aktivität: Unterrichten für ganzheitliche Kompetenz</p> <p>Der Die moderierende Person folgt den folgenden Schritten: Er/sie verteilt das Handout zur Aktivität und stellt die Aktivität vor, indem er/sie erklärt, dass sie dazu dient, Trainer dabei zu unterstützen, die Reflexion über das spezifische Unterrichtsthema zu verstärken.</p> <p>Die Teilnehmenden werden gebeten, individuell zu reflektieren und eine kurze Antwort zum Hauptthema zu schreiben.</p> <p>Nach zwei bis drei Minuten Schreibzeit bittet der Die moderierende Person einige Teilnehmende, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen, und regt einen kurzen Austausch von Ideen und Ansätzen an.</p>	8 Minuten	Gruppenaktivität Diskussion, Fragen und Antworten	PowerPoint-Präsentation (C1_INSPIRE Praktisches Handbuch_PPT) Aktivitätshandout C1A5 Schulungsraum mit IT- Ausstattung Flipchart und Marker Projektor und Leinwand Laptop	<p>Nutzen Sie die Funktion „Breakout Rooms“ der Plattform und teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen auf.</p> <p>Online-Whiteboard, Chat-Board, andere Tools für die Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miro-https://miro.com/online-whiteboard/ • Sketchboard: https://sketchboard.io/ • Gruppenkarte: https://www.groupmap.com/ • Conceptboard: https://conceptboard.com/ • Milanote: https://milanote.com/ • Whiteboard: https://whiteboard.fi/ • Mindmap: https://mind-map-online.de/ • Notely: https://note.ly/# • Google Sticky Notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbidhgkkhefpibifijflpaaichdkhpg?hl=de
---	---	--------------	---	---	--

	Der Die moderierende Person schließt mit einer Bekräftigung der Kernbotschaft.				
	<p>Abschluss von Kapitel 1</p> <p>Der Die moderierende Person fasst die in Kapitel 1 behandelten Themen zusammen und bittet die Teilnehmende, das Gelernte in 2–3 Stichworten zusammenzufassen und diese Stichworte dann den anderen Teilnehmenden vorzustellen und zu erklären, warum sie diese wichtigen Lektionen für wichtig halten. Es folgt eine Gruppendiskussion.</p>	8 Minuten	Diskussion, Fragen und Antworten	<p>Schulungsort mit IT-Ausstattung</p> <p>Ausstattung</p> <p>Flipchart und Marker</p> <p>Anmeldeformular für den Workshop</p> <p>Stifte und Materialien zum Notieren</p> <p>Projektor und Leinwand</p> <p>Laptop</p>	Wenn Sie diesen Workshop online veranstalten, stellen Sie sicher, dass Sie und die Teilnehmende über eine gute Internetverbindung verfügen und testen Sie die Audio- und Videofunktionen. Teilen Sie außerdem die PowerPoint-Präsentation mithilfe der Funktion „Bildschirmfreigabe“ der von Ihnen verwendeten Online-Plattform – Zoom, Teams oder einer anderen Online-Meeting-Software.
Dauer des Kapitels	5 Schulungsstunden (5 * 45 = 225 Minuten)				
Schulungsmaterial für Präsenzunterricht und synchrones Online-Lernen	Handouts für Lernende				
Referenzen	Wie in der Wissensdatenbank				

Handouts für Aktivitäten für Präsenzunterricht

Handout Nr. 1

Kapitel- überschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste		
Titel der Aktivität	Verbindung von Theorie und Praxis in der Ausbildung im Bereich der darstellenden Künste	Aktivitäts- nummer	C1A1
Beschreibung der Aktivität	<p>Reflektieren Sie anhand verschiedener Rollen im Unterricht und in der Ausbildung darüber, wie theoretische Rahmenkonzepte in das praktische Lernen integriert werden können, insbesondere in Bereichen, die von raschen technologischen und kulturellen Veränderungen geprägt sind.</p> <p>Gemeinsame Diskussion.</p>		

Aktivitätshandout Nr. 2

Kapitel- überschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste		
Titel der Aktivität	Reflexion über Ihre Identität als Trainende	Aktivitätsnu- mmer	C1A2
Beschreibung der Aktivität	<p>Beantworten Sie die Frage:</p> <p>Was ist Ihr persönlicher Ansatz oder Ihre „Traineridentität“ und wie stellen Sie sicher, dass Ihre Präferenzen die Lernziele und Bedürfnisse Ihrer Auszubildenden nicht überschatten?</p> <p>Reflektieren Sie über Ihre Vorurteile, Stärken und die Bedeutung einer auf Lernende zentrierten Ausbildung.</p> <p>Gemeinsame Diskussion</p>		

Aktivitätshandout Nr. 3

Kapitel- überschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste		
Titel der Aktivität	Anpassung an unterschiedliche Lernende und Kontexte	Aktivitäts- nummer	C1A3
Beschreibung der Aktivität	<p>Beantworten Sie die Frage:</p> <p>Wie werden Sie in Ihrer Rolle als ausbildende Person die unterschiedlichen Lernbedürfnisse, Motivationen und beruflichen Kontexte Ihrer Lernenden identifizieren und sich daran anpassen, um einen Lernende zentrierten Ansatz zu gewährleisten?</p> <p>Berücksichtigen Sie dabei Unterschiede in Bezug auf Hintergrund, Erfahrung und Lernreife in der beruflichen Bildung und im Kulturbereich.</p> <p>Gemeinsame Diskussion.</p>		

Aktivitätshandout Nr. 4

Kapitel- überschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste		
Titel der Aktivität	Beurteilung Ihrer Bereitschaft für aktives Lernen Moderation	Aktivitäts- nummer	C1A4
Beschreibung der Aktivität	<p>Beantworten Sie die Frage:</p> <p>Welche Lehr- und Trainingsmethoden aus dem Kurs (z. B. Rollenspiel, Simulation, umgekehrter Unterricht) können Sie am besten anwenden und welche finden Sie am schwierigsten? Warum?</p> <p>Reflektieren Sie über Ihre Komfortzonen und Entwicklungsbereiche bei der Förderung des aktiven Lernens.</p> <p>Gemeinsame Diskussion.</p>		

Aktivitätshandout Nr. 5

Kapitel- überschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste		
Titel der Aktivität	Unterrichten für ganzheitliche Kompetenz	Aktivitäts- nummer	C1A5
Beschreibung der Aktivität	<p>Wie definieren Sie „Kompetenz“ in Ihrem Berufsfeld und wie stellen Sie sicher, dass Ihre Schulung den Lernenden nicht nur hilft, Fähigkeiten zu entwickeln, sondern auch das richtige Wissen und die richtige Einstellung, um effektiv zu arbeiten?</p> <p><i>Überlegen Sie, wie Sie ganzheitliche Kompetenz vermitteln können, nicht nur die Ausführung von Aufgaben. Beispiel: Sie werden ... ausbilden.</i></p> <p><i>Gemeinsame Diskussion.</i></p>		

Ressourcen für selbstgesteuertes Lernen (SDL)

Selbstgesteuerte digitale Bibliothek

Kapitelüberschrift	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste
Thema	Trainingsgestaltung
Titel der Ressource:	Vorbereitung von Berufsschullehrfachkräfte und ausbildende Personen, Fallstudien zu Zugangsvoraussetzungen und Erstausbildung, OECD
Was bringt Ihnen die Nutzung dieser Ressource?	<p>Der OECD-Bericht „<i>Vorbereitung von Berufsschullehrfachkräfte und ausbildende Personen</i>“ unterstreicht die zentrale Rolle von Berufsschullehrfachkräften und betrieblichen ausbildende Personen bei der Unterstützung des Übergangs von Lernenden von der Ausbildung in den Beruf. Er konzentriert sich auf zwei Schlüsselkomponenten:</p> <p>Zugangsvoraussetzungen: Der Bericht untersucht die Qualifikationen, Erfahrungen und beruflichen Standards, die von Personen erwartet werden, die einen Beruf im Bereich der beruflichen Bildung und Ausbildung ergreifen möchten. Anhand von Fallstudien aus Kanada, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen wird veranschaulicht, wie Länder transparente Qualitätsanforderungen festlegen und gleichzeitig flexibel bleiben, um Kandidaten aus der Industrie anzuziehen.</p> <p>Erstausbildung und -fortbildung (ITET): Es wird untersucht, wie die Systeme der Lehrkrafterstausbildung und -fortbildung Berufsschullehrfachkräfte und ausbildende</p>



	<p>Personen auf ihre Aufgaben vorbereiten. Beispiele hierfür sind Lehrkraftausbildungsprogramme auf Hochschulniveau, die pädagogische Studien mit Praktika kombinieren, und in einigen Fällen gezielte finanzielle Unterstützung für Auszubildende. Für betriebliche Auszubildende ist die Erstausbildung in der Regel optional und nicht formell, kann aber durch Anreize gefördert werden.</p> <p>Der Bericht hebt hervor, wie wichtig es ist, bei der Rekrutierung und Vorbereitung ein Gleichgewicht zwischen Qualität, Zugänglichkeit und Flexibilität zu finden, um sicherzustellen, dass die Zugangswege und Ausbildungswege für verschiedene Bewerbende offenbleiben und gleichzeitig hohe pädagogische Standards gewahrt werden. Er kommt zu dem Schluss, dass die Koordinierung zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Anbietern von Lehrkraftausbildungen sowie flexible Möglichkeiten zur pädagogischen Weiterqualifizierung für Auszubildende sowohl die Qualität als auch die Relevanz der beruflichen Bildung stärken.</p>
Link zur Quelle:	<p>Vorbereitung von Berufsschullehrfachkräften und auszubildende Personen, Fallstudien zu Zugangsvoraussetzungen und Erstausbildung, OECD</p>

Projektbasiertes Arbeitsblatt

Kapitelüberschrift	Fortgeschrittene Bildungspraktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste		
Titel der projektbasierten Aktivität	Entwurf eines Ausbildungskurses für Lernende im Bereich der darstellenden Künste	Dauer der Aktivität (in Minuten)	300
Lernziele	<p>Am Ende dieser Aktivität werden Sie in der Lage sein</p> <ul style="list-style-type: none"> • pädagogische Rahmenkonzepte (TEACH, ADDIE, TPACK) auf die Gestaltung eines Ausbildungskurses für darstellende Künste anzuwenden. • Lernergebnisse, Bewertungen und Aktivitäten zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Lernenden und die künstlerische Praxis abgestimmt sind. • Über das Gleichgewicht zwischen auf Lehrende zentrierte und auf Lernende zentrierten Ansätzen zu reflektieren. 		
Ziel der projektbasierten Aktivität	<p>Die Teilnehmende durch den Prozess der Gestaltung eines strukturierten, Lernende zentrierten Ausbildungskurses unter Verwendung etablierter pädagogischer Modelle zu führen und diese an die spezifischen Bedürfnisse der darstellenden Künste und des kreativen Berufsbildungssektors anzupassen.</p> <p>Wenn Sie neu im Unterrichten oder in der Kursgestaltung sind, hilft Ihnen dieser Leitfaden dabei, Ihre grundlegenden pädagogischen Kenntnisse aufzubauen oder</p>		

	<p>aufzufrischen. Er stellt wesentliche Konzepte und Rahmenwerke für die Kursgestaltung vor, definiert Schlüsselbegriffe und präsentiert zentrale pädagogische Strategien und Prinzipien. Durch die Arbeit mit dem Leitfaden werden Sie mit den ersten Schritten der Kursplanung vertraut und gewinnen Einblicke, die in verschiedenen Unterrichtskontexten breit anwendbar sind.</p> <p>Die Ressource enthält keine Beispielaktivitäten, spezifischen Tools oder fachbezogenen Strategien. Stattdessen konzentriert sich diese Aktivität auf die methodischen Aspekte der Kursgestaltung und lädt Sie ein, diese Prinzipien an Ihren eigenen Praxisbereich anzupassen.</p>
<p>Für die projektbasierte Aktivität erforderliche Materialien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Internetzugang • Leitfaden „Grundlagen der Kursgestaltung“ der Stanford University • Vorlage für die Kursgestaltung (Lernziele, Struktur, Bewertung, Ressourcen) • Online-Kollaborationsplattform oder gemeinsames Dokument für Gruppenarbeit
<p>Schritt-für-Schritt-Anleitung</p>	<p>Befolgen Sie die folgenden Schritte, um wichtige theoretische Rahmenkonzepte anzuwenden und zu reflektieren, wie jede Phase zur Gestaltung eines effektiven Schulungsprogramms beiträgt. Vergleichen Sie im Laufe der Arbeit diese akademischen Ansätze mit Ihrer eigenen Lehr- oder Schulungspraxis. Identifizieren Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede und diskutieren Sie mit Ihren Kollegen oder Ihrem Trainer, wie theoretische Modelle Ihre persönliche Schulungsgestaltung beeinflussen und verbessern können.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Von der Theorie zur Praxis: Entdecken Sie grundlegende Rahmenkonzepte für die Kursgestaltung, darunter das TEACH-Framework der Stanford University, das <i>Aktualität, Engagement, Zugänglichkeit, Vernetzung</i> und <i>Menschlichkeit</i> in die Kursplanung integriert. Untersuchen Sie die Modelle ADDIE (Analyse–Design–Entwicklung–Implementierung–Evaluierung) und TPACK (Technologie–Pädagogik–Inhaltswissen) und finden Sie heraus, wie jedes dieser Modelle eine kohärente Kursgestaltung unterstützen kann. Berücksichtigen Sie verschiedene Kursmodalitäten (traditionell, gemischt, hybrid, online, HyFlex) und entscheiden Sie, welche am besten zu Ihren Zielgruppen und Ihrem Schulungskontext passt. 2. Kursplanung: Entwerfen Sie klare Lernergebnisse und skizzieren Sie die Kursstruktur. Definieren Sie den Umfang der Inhalte, die Vermittlungsmethoden und die Rollen des Teams (z. B. Lehrkraftassistenten, Gastdozierende). Integrieren Sie geeignete digitale Tools und Ressourcen, um das Engagement und die Zugänglichkeit zu verbessern. 3. Feedback und Bewertung: Planen Sie, wie Sie das Lernen durch formative (laufende) und zusammenfassende (am Ende des Kurses) Strategien bewerten

	<p>werden. Stellen Sie sicher, dass jede Bewertung mit den Lernzielen übereinstimmt und reflektiertes Lernen und akademische Integrität fördert.</p> <p>4. Lernaktivitäten: Entwerfen Sie eine Reihe interaktiver und integrativer Aktivitäten, die Kreativität und Zusammenarbeit fördern. Wenden Sie einen Growth-Mindset-Ansatz an, um kontinuierliche Verbesserung und das Selbstvertrauen der Lernenden zu fördern.</p> <p>5. Verbesserung der Lehrwirksamkeit: Identifizieren Sie Mechanismen, um Feedback von Lernenden zu sammeln und Ihre eigene Lehrwirksamkeit zu bewerten. Schlagen Sie einen Bereich für die persönliche berufliche Weiterentwicklung vor, um die Gestaltung und Durchführung zukünftiger Kurse zu verbessern.</p> <p>6. Ergebnis: Eine kurze Kursbeschreibung (2–3 Seiten) mit Lernzielen, Schlüsselaktivitäten und Bewertungsansatz, begleitet von einer kurzen Reflexion darüber, wie theoretische Modelle die Gestaltungsentscheidungen beeinflusst haben.</p>
Referenzen	Grundlagen der Kursgestaltung

Fallstudie

Kapitel	Fortgeschrittene pädagogische Praktiken für lebenslanges Lernen im Bereich der darstellenden Künste
Titel der Fallstudie	Ihre Ausbildungsidentität
Die Geschichte	<p>Elena hatte gerade ihre Zertifizierung als professionelle Trainerin abgeschlossen, als sie eingeladen wurde, eine Reihe von Workshops für junge Fachkräfte in der Kreativbranche zu leiten. Aufgeregt, aber auch etwas nervös, begann sie mit großer Begeisterung, ihre Sitzungen vorzubereiten.</p> <p>Elena wusste, dass sie interaktives Lernen bevorzugte. Aus eigener Erfahrung wusste sie, dass Diskussionen, Brainstorming und Gruppenarbeit immer die interessantesten Lernmethoden waren. Natürlich begann sie, ihre Sitzungen nach diesen Methoden zu gestalten.</p> <p>Doch eines Abends, als sie ihren Entwurf für die Tagesordnung durchging, hielt Elena inne. „Erstelle ich diesen Plan für mich selbst oder für meine Auszubildenden?“, fragte sie sich.</p> <p>Voreingenommenheit erkennen</p> <p>Elena wurde klar, dass ihre Vorliebe für Gruppenaktivitäten unbeabsichtigt ruhigere Teilnehmende ausschließen oder überfordern könnte, die Zeit zum Nachdenken brauchten, bevor sie sich einbringen konnten. Andere würden vielleicht eine</p>

	<p>strukturiere, schrittweise Anleitung bevorzugen. Wenn sie sich nur auf ihre eigenen Vorlieben verließ, lief sie Gefahr, die Lernziele – und die Bedürfnisse einiger Teilnehmende – zu übersehen.</p> <p>Stärken nutzen</p> <p>Gleichzeitig erkannte Elena ihre Stärken: Sie schaffte eine angenehme Atmosphäre, hörte aufmerksam zu und passte sich schnell an, wenn die Lernenden Schwierigkeiten hatten. Diese Eigenschaften konnten ihr helfen, verschiedene Lernstile auszugleichen, wenn sie sie bewusst einsetzte.</p> <p>Die Bedeutung von Lernende zentriertem Training</p> <p>Elena beschloss, dass die Workshops nicht ihren bevorzugten Stil widerspiegeln sollten, sondern die Ziele und Bedürfnisse ihrer Teilnehmenden. Sie überarbeitete ihren Plan entsprechend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie behielt die Gruppenaktivitäten bei, glich sie jedoch durch kurze Präsentationen und individuelle Reflexionsaufgaben aus. • Sie bereitete Leitfragen für ruhigere Lernende vor. • baute Feedback-Punkte ein, damit die Teilnehmende äußern konnten, was für sie am besten funktionierte. <p>Durch diesen Prozess hat Elena einen Lernende zentrierten Ansatz angenommen. Sie hat verstanden, dass ihre Rolle als Trainerin nicht darin besteht, ihr Wissen zu präsentieren, sondern das Lernen und Wachstum anderer zu fördern.</p>
<p>Folgende Fragen</p>	<p>Reflektieren Sie den Fall und schreiben Sie kurze Notizen zu jeder Frage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche persönlichen Vorlieben oder Gewohnheiten könnten Ihren eigenen Trainingsstil prägen? • Wie können Sie Ihre Stärken nutzen, um das Engagement der Lernenden zu fördern, ohne deren Bedürfnisse zu überschatten? • Welche Strategien können Sie anwenden, um sicherzustellen, dass Ihr Training Lerner zentriert bleibt? <p>Fazit</p> <p>Elenas Geschichte zeigt, dass es wichtig ist, über die eigene Identität als Trainer nachzudenken. Indem sie sich ihrer Vorurteile bewusst wurde, ihre Stärken nutzte und die Lernenden in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellte, gelang es ihr, ein inklusives, reaktionsschnelles und effektives Training anzubieten.</p>
<p>Referenzen</p>	<p>-</p>

Bewertungsquiz

1. **Warum ist ein gemeinsames Glossar in der Schulung wichtig?**
 - A) Um die Kursanmeldung zu vereinfachen
 - B) Um Fehlinterpretationen aufgrund nationaler Unterschiede zu vermeiden**
 - C) Um die Anzahl der Lektionen zu reduzieren
 - D) Um ausschließlich informelles Lernen zu fördern
2. **Was unterscheidet „Qualifikation“ von „Zertifizierung“?**
 - A) Eine Zertifizierung ist strenger
 - B) Eine Qualifikation ist befristet
 - C) Eine Zertifizierung umfasst immer Prüfungen
 - D) Eine Qualifikation impliziert in der Regel einen umfassenderen, qualitätskontrollierten Prozess**
3. **Worauf konzentriert sich die „Produktschulung“ hauptsächlich?**
 - A) Grundlegende Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse
 - B) Strategien für lebenslanges Lernen
 - C) Verwendung spezifischer Werkzeuge oder Geräte**
 - D) Theorien zum Lernen im Erwachsenenalter
4. **Warum sollten Trainer über ihre eigene Identität nachdenken?**
 - A) Um bessere Übungen zu entwickeln
 - B) Um institutionelle Regeln zu befolgen
 - C) Um ihre eigenen Auszubildende nachzuahmen
 - D) Um zu vermeiden, dass sie den Lernenden ihre Vorlieben aufzwingen**
5. **Welche dieser Aussagen unterstützt individuelle Lernwege?**
 - A) Gruppenprüfungen
 - B) Lehrerzentrierter Unterricht
 - C) Adaptive Inhalte und modulares Lernen**
 - D) Nur synchrone Kurse