

AP 3 Mediennutzungskonzept

Weiterbildungskonzept

Handreichung für die Bildungseinrichtungen

Sabrina Herbst, Technische Universität Dresden

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	2
Tabellenverzeichnis.....	2
1 Einleitung	3
1.1 Ziel des Weiterbildungskonzeptes	3
1.2 Zielgruppen	4
2 Der Einsatz digitaler Medien im Unterricht.....	9
2.1 Mehrwerte für Lehrende und Lernende	9
2.2 Didaktik / Mediendidaktik und der Einsatz digitaler Medien im Unterricht	9
3 Initiierung des digitalen Transformationsprozesses	10
3.1 Dozent*innen für die digitale Transformation gewinnen und begleiten.....	10
3.2 Regelmäßige Information der Dozent*innen über den digitalen Transformationsprozess	10
4 Offen zugängliche und frei lizenzierte Weiterbildungs- und Selbstlernangebote für den Einsatz digitaler Medien und neuer Unterrichtsmethoden.....	11
4.1 Online-Lernmodule zur mediendidaktischen Unterrichtsplanung aus dem Projekt „SECo – Sächsisches E-Competence Zertifikat“ (CC-BY-SA).....	11
4.2 Weiterbildungsveranstaltung als Präsenz-Workshop und im Blended-Learning-Format aus dem Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“	13
4.3 Der „Methodenkoffer Selbstgesteuertes Lernen“ aus dem Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“	14
4.4 Das digitale Selbstlernangebot „Ausbilder Digital“	16
4.5 Selbsteinschätzung und individuelle Weiterbildungsangebote mit Hilfe des Online Fragebogens zur Digitalen Kompetenz	17
5 Erfahrungsaustausch und voneinander lernen – Aufbau von Teams und Netzwerken ..	18
5.1 Workshopformate: World Café, Open Space und Barcamps.....	18
5.1.1 World Café	19
5.1.2 Open Space	19
5.1.3 Barcamps.....	20
5.2 Team-Teaching	21
5.3 Hospitation von Lehrenden bei Lehrenden – Kollegiale Hospitation	21
5.4 Kollegiale Fallberatung.....	23
6 Anreize schaffen.....	24
6.1 Formelle Anreize	24
6.2 Anreize durch Wertschätzung	24
7 Literatur.....	26
Anhang.....	28
Übersicht Lerninhalte SECo-Lernmodul (Sächsisches E-Competence Zertifikat)	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Zielgruppe des Weiterbildungskonzeptes.....	5
Abbildung 2 Teilkompetenzen des Europäischen Rahmens für digitale Kompetenz Lehrender (DigCompEdu).....	6
Abbildung 3 Kompetenzniveaus des DigCompEdu.....	8
Abbildung 4 Übersicht SECo Zertifikatsstruktur	11
Abbildung 5 Ablauf eines Blended-Learning-Kurses	14
Abbildung 6 Einstieg über Methodenkoffer - Auswahl von Methoden	15
Abbildung 7 Einstieg über digitale Werkzeuge.....	16
Abbildung 8 Screenshot Lektionsseite Ausbilder Digital - Verknüpfung von Information und interaktiven Aufgaben.....	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht kritische Handlungssituation (vgl. Seufert 2005) im digitalen Transformationsprozess und entsprechende Maßnahmen an den Bildungseinrichtungen im Projekt VOM-Handel	3
Tabelle 2 Teilmodule des Lernmoduls "Didaktische Konzeption von E-Learning", ihre Lernziele und geschätzte Lernzeit	11
Tabelle 3 Kapitel 2 bis 5 des SECo-Moduls "Didaktische Konzeption von E-Learning".....	13
Tabelle 4 Ablauf einer Kollegialen Hospitation nach Kempfert und Ludwig (2014, S. 27ff.) ..	22
Tabelle 5 Ablauf einer kollegialen Fallberatung	23

1 Einleitung

1.1 Ziel des Weiterbildungskonzeptes

Ziel des vorliegenden Konzeptes ist es, die Bildungseinrichtungen des Handels im Rahmen des digitalen Transformationsprozesses bei der Umsetzung des Medienbildungskonzeptes insbesondere im Bereich Lehre und Lernen zu unterstützen. Hierfür werden bestehende Schulungs- und Weiterbildungsangebote sowie andere Unterstützungsmöglichkeiten, die zur Verbesserung der Medienkompetenzen der Lehrenden an den Bildungseinrichtungen des Handels beitragen können, vorgestellt. Das vorliegende Konzept dient als Handreichung für die Geschäftsführung und mittlere Führungsebene.

Seufert (2005) schreibt mit Blick auf die Veränderungsprozesse bei der Einführung von E-Learning an Hochschulen (Change-Management-Modell nach Lewin): „Ob sich E-Learning nachhaltig in der Hochschullehre durchsetzen wird, hängt vor allem von den Einzelpersonen (Dozierende, Studierende) ab, E-Learning auch im angestrebten Sinne umzusetzen“ (ebd. S. 547). Sie hebt weiter hervor: „Insbesondere in der zweiten Hauptphase, der eigentlichen Implementation (Move) ist das individuelle Lernen durch die Einzelperson wichtig. Erst wenn die meisten Betroffenen Innovationen richtig gelernt haben und handhaben, kann eine sinnvolle Ausbreitung erfolgen“ (ebd.). Dies lässt sich ohne weiteres auch auf Einrichtungen der beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung übertragen.

Die Einführung von Innovationen in Organisationen im Allgemeinen, so wie auch die digitale Transformation einer Organisation im Besonderen, werden begleitet von einer Zahl kritischer Handlungssituationen, von deren Bewältigung Fortlauf und Ausgang des Innovations- bzw. Transformationsprozesses abhängig sind (vgl. Seufert 2005 S. 548). In der folgenden Tabelle werden die Handlungssituationen benannt und die Maßnahmen, die im Projekt VOM-Handel erfolgt sind bzw. erfolgen, um diesen zu begegnen bzw. sie zu unterstützen, gegenübergestellt. Hieraus geht auch die Bedeutung dieses Konzeptes innerhalb des digitalen Transformationsprozesses hervor.

Tabelle 1 Übersicht kritische Handlungssituation (vgl. Seufert 2005) im digitalen Transformationsprozess und entsprechende Maßnahmen an den Bildungseinrichtungen im Projekt VOM-Handel

Kritische Handlungssituationen	Maßnahmen im Projekt VOM-Handel
Problembewusstsein schaffen	Empirische Untersuchung der Ausgangssituation (AP 1)
Teams und Netzwerke aufbauen und pflegen	Strategieworkshops (AP 2) Weiterbildungskonzept (AP3)
Vision entwerfen und Innovationsziele vereinbaren	Strategieworkshops (AP 2) Medienbildungskonzept (AP 2) Mediennutzungskonzept (AP3)
Über die Innovation laufend informieren	Medienbildungskonzept, hier insbesondere Kommunikationskonzept (AP 2) Weiterbildungskonzept (AP 3)
Lösungsansätze und Vorgehensweisen gemeinsam entwickeln	Weiterbildungskonzept (AP 3) Mediennutzungsbausteine und Erprobung (AP 3, AP 4)

Den Innovationsprozess verfolgen	Medienbildungskonzept (AP 2) – Implementierung Maßnahmenplan
Mit Widerständen umgehen	Instrumentenkatalog zum Umgang mit Widerständen, Bestandteil des Medienbildungskonzeptes (AP 2)
Vertrauen und Sicherheit aufbauen	Weiterbildungskonzept (AP 3) Strategieworkshops (AP 2)

1.2 Zielgruppen

Das Weiterbildungskonzept richtet sich als Handreichung an die GF/MF der am Projekt VOM-Handel beteiligten Bildungseinrichtungen. Die vorgestellten Angebote und Maßnahmen richten sich an die Lehrenden an den Bildungseinrichtungen des Handels. Zur genaueren Spezifikation der Zielgruppe wird auf das im Projekt entwickelte Persona-Konzept und den Europäischen Rahmen für die Digitale Kompetenz Lehrender (DigCompEdu) zurückgegriffen (Redecker 2017a und 2017b). Mit Blick auf das Persona-Konzept sind für das Weiterbildungskonzept relevant (Abbildung 1) die Personas

- mittlere Führungsebene 1 (MF 1),
- mittlere Führungsebene 2 (MF 2),

da diese teilweise auch in der Lehre tätig sind. Zudem gehören zur Zielgruppe die Personas

- Dozent:in 1 (Doz 1),
- Dozent:in 2 (Doz 2) und
- freie:r Dozent:in (Fr. Doz).

Ausgehend von den empirischen Untersuchungen zu Beginn des Projektes VOM-Handel in 2017/2018 zeigt sich, dass sowohl die Personas der mittleren Führungsebene als auch die beiden Personas Dozent:in 1 und Dozent:in 2 über einen unterschiedlichen Grad an Medienkompetenzen verfügen und digitale Medien in ihrer Lehrtätigkeit in unterschiedlichem Ausmaß und auf unterschiedliche Art und Weise einsetzen. Zudem unterscheiden sich die Personas Dozent:in 1 und 2 einerseits und die Persona freie:r Dozent:in andererseits hinsichtlich ihrer organisatorischen Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Tätigkeit als Dozent:in ausführen. Dies meint die unterschiedliche Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse und daraus resultierend ihrer organisationalen Anbindung an die Bildungseinrichtung. Darüber hinaus unterscheiden sich die Personas der mittleren Führungsebene (MF 1 und 2) und die Personas Dozent:in 1, 2 und frei:e Dozent:in hinsichtlich ihrer Position innerhalb der hierarchischen Struktur der Organisation. Hieraus ergeben sich unterschiedliche Funktionen und Rollen. So können Lehrende, die gleichzeitig der mittleren Führungsebene zugeordnet sind, aufgrund ihrer Führungsposition eine Vorbildrolle bei der Nutzung digitaler Technologien für das Lehren und Lernen einnehmen.

AP3 Mediennutzungskonzept Weiterbildungskonzept

MF 1 | 48 Jahre, Bereichsleiterin

„Ich nutze das schon, merke aber, dass ich noch Weiterbildung brauche.“



Tätigkeiten

Bearbeitung von Vertragsangelegenheiten, Lehrgangskonzeption, Einsatz vereinzelt in der Ausbildung

Medieneinsatz

Nutzt digitale Medien sehr stark für die Verwaltung, vor allem MS Office; nutzt in der Ausbildung Beamer und Laptop

Probleme

Traut sich nicht W-Lan oder PC-Pool zu nutzen aus Angst vor Technikproblemen; würde gern neue Unterrichtsformen mit Medien ausprobieren

MF 2 | 50 Jahre, leitender Mitarbeiter

„Die digitalen Medien machen alles einfacher.“



Tätigkeiten

Bildungskonzeption, Betreuung von Hard- bzw. Software als auch Lernplattform, Teilnehmerakquise

Medieneinsatz

Setzt umfangreich Computer und Smartphone ein; das papierlose Büro ist das Ziel; pflegt auch die Lernplattform

Probleme

Hat viele Aufgaben, kann bei Fragen zwar helfen, würde aber gern mal alle Dozent/-innen zu den vorhandenen Werkzeugen schulen

Doz 1 | 31 Jahre, angestellte Dozentin

„Wo es möglich ist, versuche ich mit digitalen Medien den Stoff anzureichern.“



Tätigkeiten

Lehrtätigkeit, vor allem im Abiturienten-Programm

Medieneinsatz

Nutzt Lernplattform, Lernsoftware, Beamer und Laptop im Unterricht, stellt jedoch häufig fest, dass den Lernenden die Kompetenzen fehlen

Probleme

Empfindet das WLAN als zu langsam und weiß nicht, wie sie die Lernenden bei der Mediennutzung unterstützen kann.

Doz 2 | 57 Jahre, angestellter Dozent

„Dieses ganze Computer und Internet will ich nicht einsetzen.“



Tätigkeiten

Lehrtätigkeit in unterschiedlichen Ausbildungsgängen, oft bei Teilnehmer/-innen mit Hauptschulabschluss

Medieneinsatz

Nutzt nur Tafel und OHP, da die Technik nicht zuverlässig arbeitet und will seine Materialien nicht mehr neu aufbereiten

Probleme

Anschluss von Laptop an Beamer funktionierte nicht, sieht zu großen Aufwand bei der Neugestaltung der Inhalte

Fr. Doz | 46 Jahre, freier Dozent

„Ich muss mich mit den Technologien beschäftigen, um effektiv zu arbeiten und am Ball zu bleiben.“



Tätigkeiten

Unternehmensberater, freier Dozent bei mehreren Bildungsanbietern

Medieneinsatz

Setzt verschiedene digitale Lösungen wie Dropbox und Whatsapp ein, nutzt Laptop und Beamer zur Präsentation, nutzt das Internet im Unterricht für Rechercheaufgaben und Zusatzaufgaben zwischen den Präsenzphasen

Probleme

Zugriff auf Geräte und WLAN im BZ funktioniert nicht, bringt seine Technik selbst mit, kein Zugriff auf die interne Lernplattform

Abbildung 1 Zielgruppe des Weiterbildungskonzeptes

Neben den empirisch begründeten Personas wird der Europäische Rahmen für die digitale Kompetenz Lehrender (DigCompEdu) zur Definition der Zielgruppe herangezogen. Ziel des Kompetenzrahmens ist es, auf europäischer Ebene eine gemeinsame Basis für die Entwicklung verschiedener Instrumente zur Förderung digitaler Kompetenzen von pädagogischen Fachkräften bereitzustellen (vgl. Redecker 2017b S. 13). Er wurde ausgehend vom „Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger“ (European Digital Competence Framework for Citizens: DigComp) entwickelt und mit speziell für Lehrende erforderlichen Kompetenzen angereichert. Diese müssen nicht nur über Kompetenzen hinsichtlich des generellen Einsatzes digitaler Technologien verfügen, sondern insbesondere diese Technologien für das Lehren und Lernen einsetzen (vgl. ebd. S. 15). Dabei konzentriert sich der Kompetenzrahmen auf sechs verschiedene Felder der Aktivitäten von Lehrenden (Abbildung 2):

1. **Berufliches Engagement:** Nutzung digitaler Technologien für Kommunikation (z.B. mit Kolleg:innen, Eltern und Lehrenden), Kollaboration (mit anderen Lehrenden) und berufliche Weiterentwicklung
2. **Digitale Ressourcen:** verantwortungsbewusstes Durchsuchen, Erstellen und Teilen digitaler Ressourcen unter Berücksichtigung Urheberrecht und Datenschutzrechte, so dass sie am besten zur Erreichung bestimmter Lernziele, auf die Gruppe der Lernenden und dem Lehrstil angepasst ist
3. **Lehren und Lernen:** Einsatz digitaler Technologien für Lehre und Lernen verwalten und arrangieren des Einsatzes digitaler Technologien in unterschiedlichen Phasen und Settings des Lernprozesses, lernenden-zentrierte Lernwege unter Einsatz digitaler Technologien entwickeln (Lernende führen und unterstützen, individuell und in der Gruppe, Unterstützung selbstgesteuerten und kollaborativen Lernens)
4. **Evaluation:** Einsatz digitaler Technologien und Strategien zur Anreicherung von formativen und summativen Bewertungsprozessen
5. **Lernendenorientierung:** Nutzung digitaler Technologien zur Förderung der Einbeziehung, der Personalisierung und des aktiven Engagements der Lernenden
6. **Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden:** Lernende befähigen, digitale Technologien kreativ und verantwortungsvoll einzusetzen zur Information, Kommunikation, Inhaltserstellung und Problemlösung (vgl. ebd. S. 16ff.)

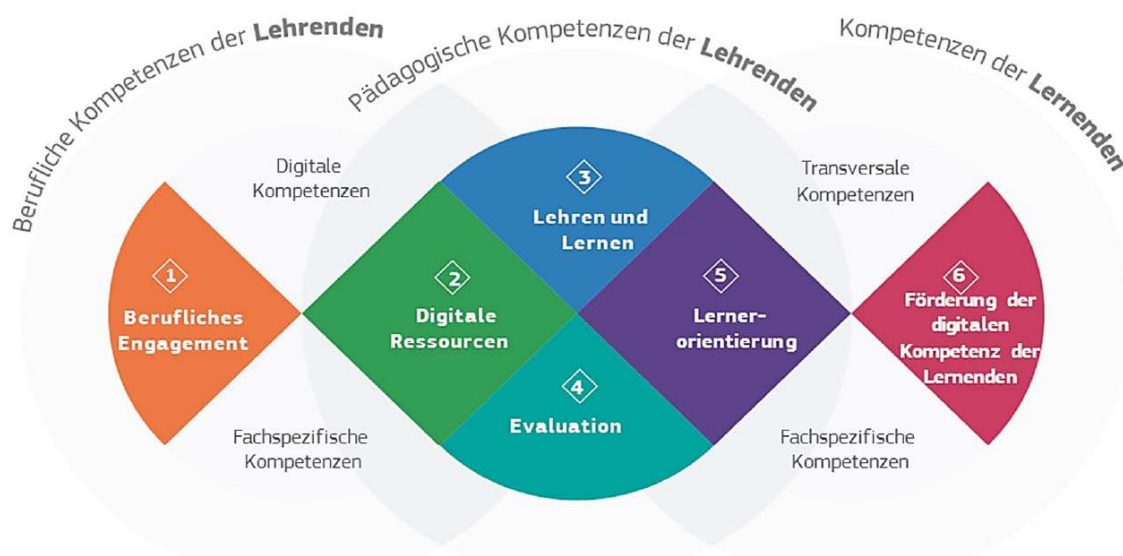


Abbildung 2 Teilkompetenzen des Europäischen Rahmens für digitale Kompetenz Lehrender (DigCompEdu) (aus: Redecker 2017a)

Dieser Kompetenzrahmen (DigCompEdu) korrespondiert auch mit dem im Projekt entwickelten Kompetenzmodell^{1 2}, das die gesamte Organisation im Blick hat und darauf abzielt, die Kompetenzen zu bestimmen, die für die Bewältigung von Veränderungsprozessen innerhalb einer Organisation notwendig sind. Dabei spielt auch der Bereich Medienkompetenz (digitale Kompetenz) eine Rolle.

Ausführungsbereitschaft	Innovationsfreudigkeit	Offenheit für Veränderungen
Einsatzbereitschaft	Experimentierfreudigkeit	Medien- und medienpädagogische Kompetenz
Lehrfähigkeit	Lernbereitschaft	

Medien- und medienpädagogische Kompetenz		DigCompEdu
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	Digitale Ressourcen
	Folgebewusstsein	Evaluation
	Eigenverantwortung	Lernendenorientierung
	Entscheidungsfähigkeit	Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	Berufliches Engagement
	Kooperationsfähigkeit	Lehren und Lernen
Mediengestaltung		Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden
	Problemlösefähigkeit	Lehren und Lernen
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft	Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden
	Lernbereitschaft	Berufliches Engagement
		Digitale Ressourcen
		Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden

¹ Vgl. Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L., Grote, S. (Hrg.) (2013): Kompetenzmodelle von Unternehmen: mit praktischen Hinweisen für ein erfolgreiches Management von Kompetenzen. Stuttgart

² Vgl. Baacke, Dieter (2001): Medienkompetenz als pädagogisches Konzept. In: Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK) (Hrsg.): Medienkompetenz in Theorie und Praxis. Broschüre im Rahmen des Projekts „Mediageneration – kompetent in die Medienzukunft (gefördert durch das BMFSFJ).“

Um eine Selbstverortung der Lehrenden im Verlauf ihrer digitalen Kompetenzentwicklung zu ermöglichen, wurde aus den verschiedenen Teilkompetenzen und mit Hilfe der Kompetenzstufen des Europäischen Kompetenzrahmens für Sprachen sowie Blooms Taxonomie der Lernziele ein Fortschrittsmodell entwickelt, vom „Einsteiger“ (entspricht Kompetenzniveau A1) bis hin zum „Vorreiter“ (entspricht Kompetenzniveau C2) (vgl. Redecker 2017 S. 28). Allgemein lassen sich die einzelnen digitalen Kompetenzniveaus wie in Abbildung 3 dargestellt charakterisieren.

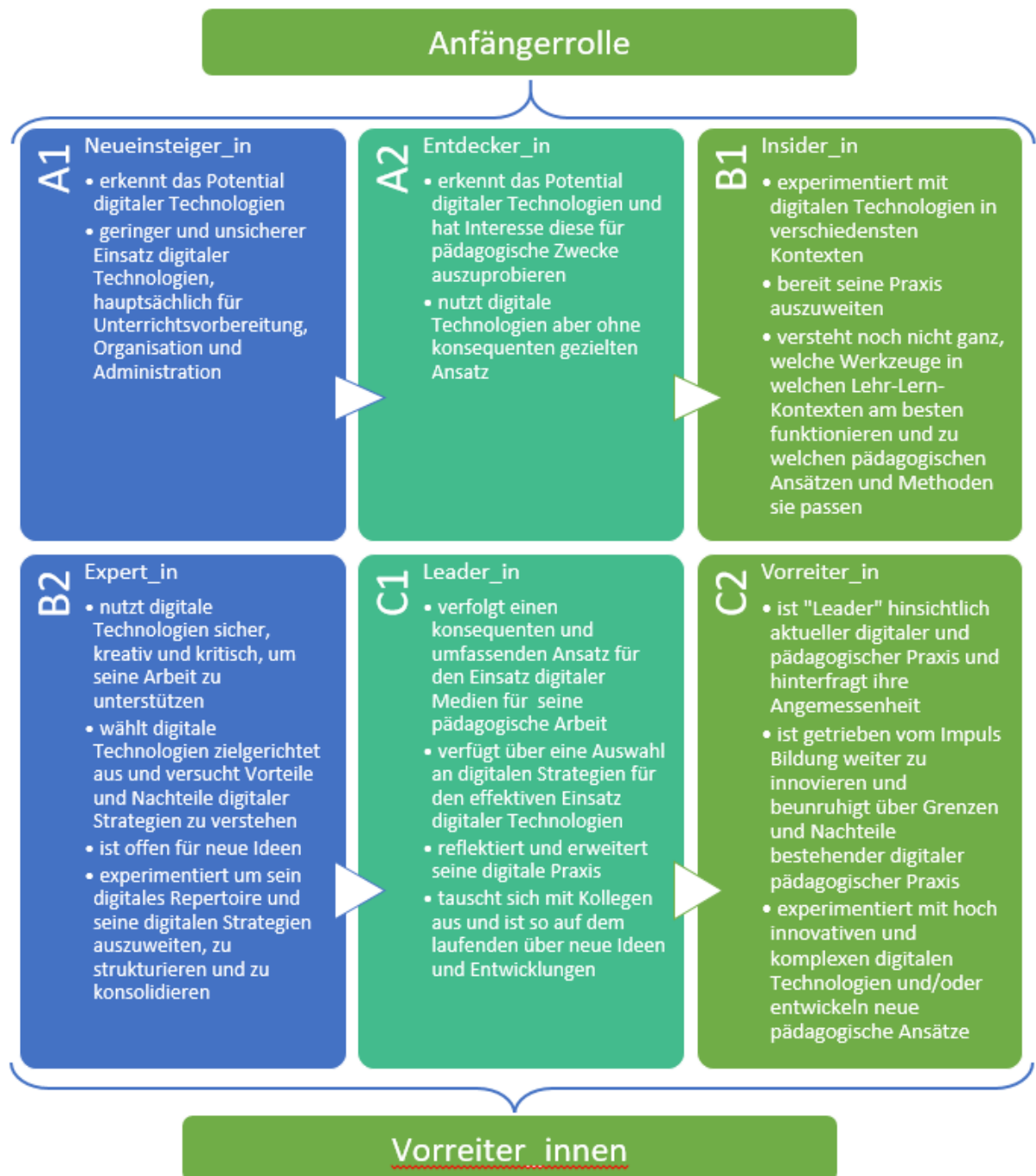


Abbildung 3 Kompetenzniveaus des DigCompEdu

Die im Rahmen des Projektes VOM-Handel empirisch entwickelten Personas Dozent:innen (DOZ) und Mittlere Führungsebene (MF) finden sich in etwa innerhalb der ersten drei Kompetenzniveaus (Abbildung 3: Neueinsteiger:in, Entdecker:in, Insider:in) wieder und werden vorrangig als Zielgruppe des Weiterbildungskonzeptes berücksichtigt. Trotzdem ist es notwendig, auch die höheren Kompetenzniveaus im Blick zu behalten, um einerseits die Lehrenden im Verlauf ihrer Kompetenzentwicklung weiter unterstützen zu können und andererseits einen kollaborativen Lernprozess zu befördern.

2 Der Einsatz digitaler Medien im Unterricht

2.1 Mehrwerte für Lehrende und Lernende

Auf Grundlage des aktuellen Forschungsstandes zum E-Learning lässt sich als entscheidender Vorteil des online-gestützten Lernens, im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren, die zeitliche und örtliche Unabhängigkeit identifizieren, also die Möglichkeit an allen Orten der Welt jederzeit lernen zu können (vgl. Handke & Schäfer 2012 S. 15). Dieser Mehrwert spezifiziert sich in der zeitlich und örtlich unabhängigen sowie längerfristigen Verfügbarkeit von Lehr-Lernmaterialien. Diese Materialien müssen jedoch einen klaren Mehrwert gegenüber traditionellen Lehrmaterialien und eine hohe Qualität aufweisen. Letztere kann erreicht werden, durch eine didaktisch sinnvolle Kombination multimedialer und interaktiver Lehr-Lern-Inhalte (ebd. S. 17ff.).

Ermöglichen und unterstützen online-gestützte Lernangebote neue Lernformen, wie kollaboratives oder selbstgesteuertes Lernen, bieten sie ebenfalls einen Mehrwert für die Lernenden. So können die Lernenden beim selbstorganisierten Lernen sich die Zeit, die sie benötigen, um sich mit den Lerninhalten auseinander zu setzen, selbst einteilen. Aufmerksamkeitsprobleme können so überwunden werden. Mit Methoden des selbstgesteuerten und kollaborativen Lernens werden zudem Kompetenzen für das lebenslange Lernen vermittelt. Durch den Einsatz online-gestützter Lernangebote in Kombination mit neuen Lernformen und die Nutzung neuer Lehrorganisationsformen gewinnen Lehrende mehr Freiräume in der Präsenzphase, die sie für das Üben von Lerninhalten und den Austausch mit den Lernenden nutzen können (ebd. S. 21ff.). Mit Blick auf die Erstellung von Lernmaterialien ergibt sich langfristig gesehen für die Lehrenden ebenfalls ein Mehrwert: durch das gemeinsame Entwickeln und Austauschen von digitalen Lernmaterialien im Team kann sich der Aufwand für die Unterrichtsvorbereitung, vor allem mit Blick auf Planung und Qualitätssicherung der Inhalte und Durchführung der Präsenzphase reduzieren.

2.2 Didaktik / Mediendidaktik und der Einsatz digitaler Medien im Unterricht

Beim Einsatz digitaler Medien für den Unterricht ist zu beachten, dass nicht das Medium allein schon über die Qualität des Lernangebots entscheidet, d.h. ein Lehr-Lern-Angebot wird nicht allein dadurch besser oder schlechter, dass digitale Medien eingesetzt werden (Kerres 2013 S. 128). Entscheidend für die Qualität eines Bildungsangebotes unter Einsatz digitaler Medien ist ihre situative Einbettung: Passt das gewählte digitale Medium zu den Lernzielen und zum Lernkontext? Insofern liegt der Erfolg digitaler Medien weniger in den Medien selbst, als vielmehr in der Unterrichtskonzeption. Dabei unterscheidet sich die Konzeption des Unterrichts unter dem Einsatz digitaler Medien und neuer Unterrichtsmethoden sich zunächst nicht grundsätzlich von der traditionellen Unterrichtskonzeption. Folgende Konzeptionsschritte sind hierfür notwendig (Kerres 2001):

1. Analyse der Zielgruppe
2. Bildungsbedarf/-anliegen
3. Definition der Lehrinhalte und -ziele
4. Planung der Lehr-Lernformen und Methoden
5. Medien und Werkzeugauswahl

Ein Wandel hat sich unter dem Einfluss der Digitalisierung mit Blick auf die letzten beiden Schritte vollzogen. Im Zuge der Digitalisierung rücken neue Lehr-Lernformen und -methoden in den Vordergrund, die stärker die Perspektive der Lernenden und ihr selbstgesteuertes Lernen in den Blick nehmen.

3 Initiierung des digitalen Transformationsprozesses

Die Initiierung des digitalen Transformationsprozesses von Lehren und Lernen an den Bildungseinrichtungen des Handels kann durch die Erprobung digitaler Lehr-Lernszenarien erfolgen. Hierfür ist es notwendig, Dozent:innen zu gewinnen, die bereit sind, sich hinsichtlich des Einsatzes neuer Methoden und digitaler Medien für das Lehren und Lernen weiterbilden zu lassen. Aus den Erfahrungen im Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“ lässt sich ableiten, dass für die Initiierung des digitalen Transformationsprozesses des Lehrens und Lernens die Gewinnung festangestellter Dozent:innen verschiedener Fachgebiete hierfür förderlich ist (vgl. Riedel, Schulze-Achatz & Weber 2018 S. 20). Bezogen auf die im Projekt VOM-Handel beteiligten Bildungseinrichtungen eignet sich hierfür die Personas DOZ 1 und DOZ 2 besonders. Im Projekt VOM-Handel erfolgt die Initiierung des Transformationsprozesses von Lehren und Lernen durch die Erprobung von Mediennutzungsbausteinen. Hierauf soll im Folgenden nicht näher eingegangen werden.

3.1 Dozent:innen für die digitale Transformation gewinnen und begleiten

Wichtig für die Förderung des Einsatzes digitaler Medien und entsprechender didaktischer Methoden durch die Dozent:innen, erscheint der direkte Kontakt durch die mittlere Führungsebene (MF 2 des Persona-Konzeptes). Dies fördert die Akzeptanz neuer Lehr-Lern-Methoden und neuer digitaler Medien. Die mittlere Führungsebene bekommt im direkten Gespräch einen Einblick in die Lehrpraxis der Dozent:innen und kann dann entsprechend konkret und praxisbezogen unterstützen und den Einsatz digitaler Medien und neuer Lehr-Lern-Methoden an praxisnahen Beispielen, direkt aus dem Unterricht der Dozent:innen erläutern (vgl. Hochschulforum Digitalisierung 2018b). Zudem können Rahmenbedingungen der Lehrkraft mitberücksichtigt werden (vgl. Fleischmann, Entner et al 2018, S. 96ff.). Neben dem Setzen von Impulsen für den Einsatz neuer Lehr-Lern-Methoden und digitaler Medien durch die direkte Ansprache, ist es wichtig, mit den Dozent:innen in Kontakt zu bleiben und „nachzuhaken“. Hierfür bietet es sich an, die Gesprächsinhalte zu dokumentieren und nach einiger Zeit gezielt nachzufragen, was sich nach einigen Wochen getan hat, inwiefern die Vorschläge umgesetzt wurden, wo es Beratungs- und Unterstützungsbedarfe gibt (vgl. Hochschulforum Digitalisierung 2018b).

3.2 Regelmäßige Information der Dozent:innen über den digitalen Transformationsprozess

Der internen Kommunikation kommt in Unternehmen eine bedeutsame Rolle als strategisches Führungsinstrument u.a. bei der Begleitung von Veränderungsprozessen zu (Back, Gronau & Tochtermann 2012 S. 191). Euler (2005) erachtet Kommunikation im Rahmen der Implementierung von Innovationen (hier im Rahmen von E-Learning-Innovationen) als bedeutsam: „Die Innovationen benötigen nicht nur in der Entwicklungsphase, sondern auch im Prozess ihrer Implementierung eine intensive Kommunikationsarbeit“ (ebd. S. 574). Mit Blick auf die kritischen Handlungssituationen im Rahmen des Veränderungsprozesses wird eine aktive Kommunikationspolitik, um über die Innovation laufend zu berichten, ebenfalls als notwendig erachtet. So lässt sich zum einen die Zustimmung der Betroffenen erreichen und zum anderen kann Wissen über die Innovation an die Betroffenen gebracht werden (vgl. Seufert 2005 S. 549). Hierfür sollten die entsprechenden Gremien der Bildungseinrichtung, als auch bestehende Kommunikationskanäle wie E-Mail-Verteiler oder Newsletter genutzt werden. Als regelmäßiges digitales Format können in einem Newsletter z.B. Beispiele (Best Practices) für den gelungenen Einsatz digitaler Medien im Unterricht vorgestellt werden.

4 Offen zugängliche und frei lizenzierte Weiterbildungs- und Selbstlernangebote für den Einsatz digitaler Medien und neuer Unterrichtsmethoden

4.1 Online-Lernmodule zur mediendidaktischen Unterrichtsplanung aus dem Projekt „SECo – Sächsisches E-Competence Zertifikat“ (CC-BY-SA)

Das Online Lernangebot SECo Sächsisches E-Competence Zertifikat richtet sich an für KMU im Weiterbildungssektor und soll diese bei der internen Vermittlung von E-learning-Kompetenzen unterstützen. Im Zeitraum 2009 bis 2012 wurde hierfür ein rollenbezogenes und modularisiertes Online-Weiterbildungsangebot entwickelt, welches unter dem Link <https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/4804116482/CourseNode/87484410115662> offen lizenziert (CC-BY-SA) zur Verfügung steht. Die Lerninhalte des Moduls richten sie an akademische Mitarbeiter:innen in KMU sowie akademisch ausgebildete Dozent:innen und Trainer:innen in Weiterbildungsunternehmen (Gerth, Döring & Clauss 2010). Sie sind als Selbstlernmodule angelegt. Hierfür wurden verschiedene an Weiterbildungseinrichtungen existierende Rollenmodelle berücksichtigt: Autor:in, Trainer:in, Koordinator:in, Technik-Experte:Expertin. Insgesamt wurden 50 Selbstlernmodule produziert, jeweils als Basis- und Aufbaukurs. Ergänzt werden diese durch 14 Spezialkurse. Die einzelnen Lernmodule können entsprechend vorhandener Vorkenntnisse und Weiterbildungsziele miteinander kombiniert werden (ebd. S. 51).

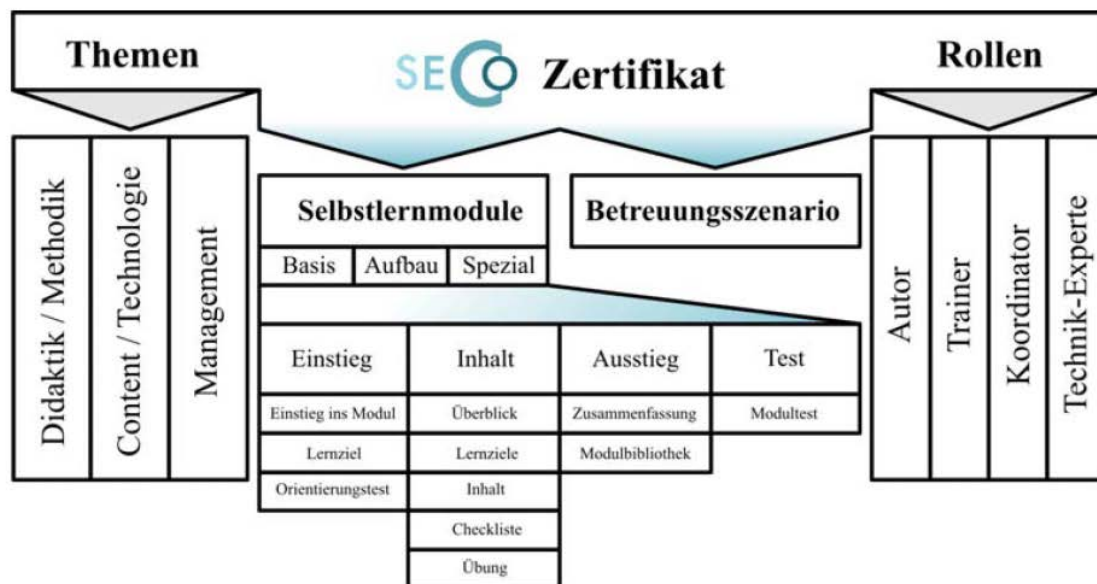


Abbildung 4 Übersicht SECo Zertifikatsstruktur (aus: Gerth, Döring & Clauß 2010 S. 51)

Als Einstieg in die didaktische Konzeption von online-gestützten Lehr-Lern-Angeboten und die mediendidaktische Unterrichtsplanung, ist der Einsatz des Moduls „Didaktische Konzeption von E-Learning“ aus dem SECo-Kurs zu empfehlen. Dieses Modul richtet sich an Autor:innen von Lernangeboten, d.h. DOZ 1 und DOZ 2 als Zielgruppen an den Bildungseinrichtungen des Handels. Das gesamte Modul gliedert sich in Basis-, Aufbau- und Spezialmodul mit je unterschiedlichen Lernzielen und Lernzeiten (Tabelle 2). Für die didaktische Konzeption eines onlinegestützten Lernangebotes empfiehlt sich insbesondere das Spezialmodul.

Tabelle 2 Teilmodule des Lernmoduls "Didaktische Konzeption von E-Learning", ihre Lernziele und geschätzte Lernzeit (Quelle: SECo 2012, <https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/4804116482/CourseNode/87594983166296>)

Modul	Lernziele	Lernzeit (ca.)
Basismodul	„Sie können nach erfolgreicher Bearbeitung des Moduls aus der Kenntnis didaktisch-methodischer Grundlagen, Modelle und Arbeitsschritte heraus optimale Entscheidungen hinsichtlich der didaktischen	2h

	Konzeption von E-Learning-Angeboten treffen“ (SECo 2012)	
Aufbaumodul	„Sie können nach erfolgreicher Bearbeitung des Moduls aus der Kenntnis didaktisch-methodischer Grundlagen, Modelle und Arbeitsschritte heraus optimale Entscheidungen hinsichtlich der didaktischen Konzeption von E-Learning-Angeboten treffen“ (SECo 2012).	4h
Spezialmodul	„Nach Bearbeitung des Moduls sind Sie mit den didaktisch-methodischen Grundlagen, Modellen und Arbeitsschritten von E-Learning vertraut. Sie sind ferner in der Lage, Entscheidungen hinsichtlich der Gestaltung und Strukturierung von E-Learning-Angeboten treffen zu können“ (SECo 2012).	7h

Das Spezialmodul gliedert sich in insgesamt 7 Kapitel mit verschiedenen Unterkapiteln. Nach einer kurzen Einführung (Kapitel 1) folgen 4 inhaltliche Kapitel, die jeweils mit einer Checkliste und einer Übung abschließen (Kapitel 2 bis 5). In Kapitel 6 erfolgt eine Zusammenfassung der Inhalte des Moduls. Das Spezialmodul endet mit einem Test (Kapitel 7) zur Überprüfung des Lernerfolgs. Die inhaltlichen Kapitel 2 bis 5 gliedern sich im Einzelnen wie folgt:

Kapitel	Unterkapitel	Inhaltsbeschreibung
2. Didaktisch-methodische Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick • Lerntheorien • Lehrstrategien • „Klassischer Dreischritt“ • Didaktische Funktionen • Mediale Elemente • Checkliste • Übung 	„Das Wissen um z.B. Lerntheorien, Lehrstrategien, Lehrparadigmen ist für die Konzeption von E-Learning-Angeboten von zentraler Bedeutung. Deshalb werden in diesem Kapitel wichtige didaktisch-methodische Grundlagen behandelt, um ein Verständnis von Lehren und Lernen zu entwickeln“ (SECo 2012).
3. Instruktionsdesign	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick • Was ist Instruktionsdesign? • Anchored Instruction • Cognitive Apprenticeship • ADDIE-Modell • Checkliste • Übung 	„Um die für die jeweilige Lernsituation und den entsprechenden Kontext richtigen Entscheidungen bei der Konzeption des E-Learning-Angebotes treffen zu können, ist der Einsatz eines Instruktionsdesignmodells hilfreich. Im vorliegenden Kapitel lernen Sie die Grundideen von verschiedenen Instruktionsmodellen kennen, um das für den jeweiligen Einsatzzweck geeignete Modell auswählen zu können“ (SECo 2012).
4. Didaktische Grobplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick 	„Ein sogenanntes didaktisches Konzept bestimmt den groben

	<ul style="list-style-type: none"> • Das didaktische Konzept • Didaktische Grundentscheidungen treffen • Lehr-/Lernform beschreiben • Lehr-/Lernmedien auswählen • Checkliste • Übung 	<p>Rahmen, innerhalb dessen ein E-Learning-Angebot entwickelt wird. Ferner beinhaltet es alle notwendigen Informationen für die Erstellung von Lehr-/Lernmaterialien sowie die Durchführung des entsprechenden Bildungsangebotes.</p> <p>In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie bei der didaktischen Grobplanung und der Entwicklung eines didaktischen Konzeptes vorgehen können“ (SECo 2012).</p>
5. Didaktische Feinplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick • Lehrziele definieren • Lehrinhalte strukturieren • Feinkonzept erstellen • Checkliste • Übung 	<p>„Nach der didaktischen Grobplanung des E-Learning-Angebotes erfolgt die Phase der detaillierten Planung einzelner Lerneinheiten. In dieser Phase wird in mehreren Schritten der Lerninhalt beginnend beim Thema bis hin zu den detaillierten Inhalten konkretisiert und gegebenenfalls modularisiert. Zudem werden die Lehrziele definiert und den Inhalten zugeordnet. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie bei der didaktischen Feinplanung und der Erstellung eines Feinkonzeptes vorgehen können“ (SECo 2012).</p>

Tabelle 3 Kapitel 2 bis 5 des SECo-Moduls "Didaktische Konzeption von E-Learning" (Quelle: SECo 2012 <https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/4804116482/CourseNode/87484410115662?0>)

4.2 Weiterbildungsveranstaltung als Präsenz-Workshop und im Blended-Learning-Format aus dem Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“

Sowohl für die Initiierung des Transformationsprozesses als auch im weiteren Prozessverlauf empfiehlt es sich Weiterbildungsveranstaltungen für die Dozent:innen anzubieten. Im Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“ wurden hierzu ein Konzept für einen Blended-Learning-Kurs und ein Workshopkonzept (Präsenz) entwickelt (vgl. Riedel, Schulze-Achatz & Weber 2018 S. 22). Im Blended-Learning Kurs (Abbildung 5) werden über einen Zeitraum von 2 Wochen mit einem Umfang von 20 Stunden sowohl online als auch offline Inhalte zum selbstorganisierten Lernen und zum Einsatz digitaler Medien, eingebettet in didaktische Methoden, vermittelt.

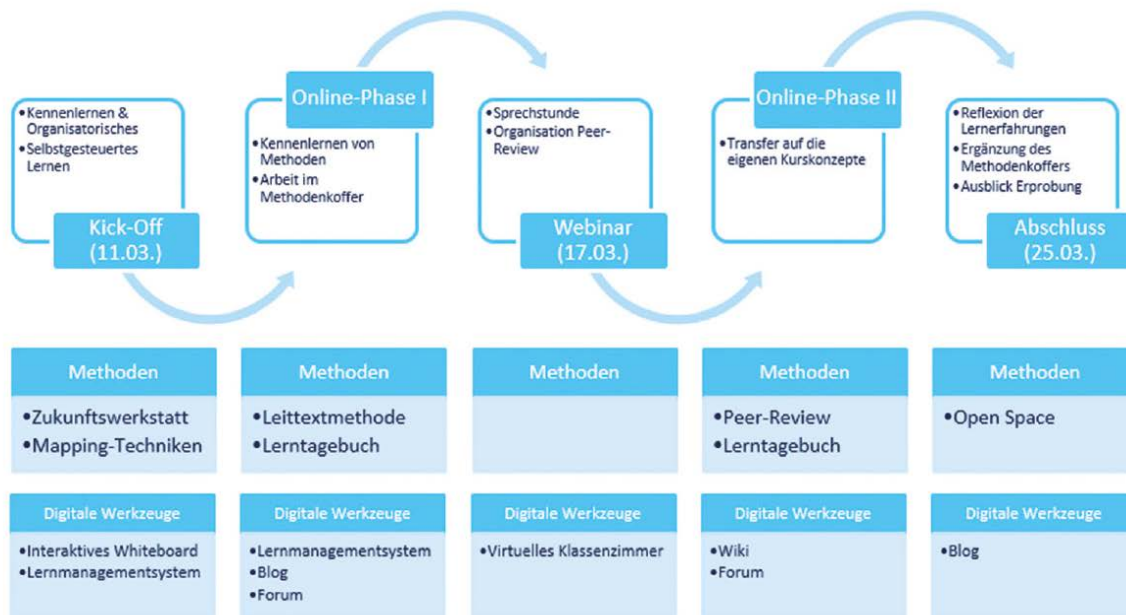


Abbildung 5 Ablauf eines Blended-Learning-Kurses (aus: Riedel, Schulze-Achatz & Weber 2018 S. 22)

Im Präsenzworkshop erfolgt die Wissensvermittlung über eine zweistündige Präsenzveranstaltung. Beide Formate sind nach dem Prinzip des pädagogischen Doppeldeckers konzipiert. In diesem Sinne nehmen die Dozent:innen im Rahmen der Workshops die Lernendenperspektive ein und lernen die Methoden, welche sie später in ihrem Unterricht einsetzen sollen auch aus dieser Perspektive kennen. So können sie Einsatzmöglichkeiten von Methoden selbstgesteuerten Lernens und digitaler Werkzeuge prüfen und ausprobieren (vgl. ebd.). Die Verfügbarkeit der Workshop-Konzepte über die Projektwebseite des Methodenkoffers (<https://methodenkoffer-sgl.de/workshop-konzepte>) ermöglicht es den Bildungseinrichtungen je nach Bedarf Blended-Learning-Kurs oder Präsenzworkshop selbst anzubieten und durchzuführen.

Um Dozent:innen für den Einsatz digitaler Werkzeuge in ihren Veranstaltungen und für Teilnahme an Blended-Learning- oder Präsenzworkshops zu gewinnen, sollten diese über vorhandene Kommunikationskanäle, wie etwa Mailinglisten angesprochen werden.

4.3 Der „Methodenkoffer Selbstgesteuertes Lernen“ aus dem Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“

Der onlinebasierte „Methodenkoffer Selbstgesteuertes Lernen“ (<https://methodenkoffer-sgl.de>) wurde im Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“ durch das Medienzentrum der TU Dresden gemeinsam mit dem Leipziger Institut für angewandte Weiterbildungsforschung e.V. entwickelt. Er bietet eine Sammlung digitaler Werkzeuge und Methoden zur Unterstützung selbstgesteuerten Lernens in beruflichen Weiterbildungskursen und richtet sich an Dozent:innen, die digitale Medien in ihren Kursen einsetzen möchten. Der „Methodenkoffer Selbstgesteuertes Lernen“ berücksichtigt dabei, dass der Einsatz digitaler Medien im Kurs immer auch eingebettet in dafür geeignete didaktische Methoden erfolgen muss.

Zur Nutzung der Webseite des „Methodenkoffers Selbstgesteuertes Lernen“ sind zwei Einstiegsvarianten möglich:

Variante 1: Einstieg über den Methodenkoffer

Der Methodenkoffer unterstützt Dozent:innen bei der Planung ihrer Lehrveranstaltungen mit Methoden selbstorganisierten Lernens:

*„Ein spezifischer Methodeneinsatz soll ermöglichen, dass Lernende bewusste Entscheidungen für ihren Lernprozess treffen können und dadurch Selbstlernkompetenzen entwickeln. Der **Methodenkoffer** unterstützt*

Weiterbildungsakteure bei der Planung und Konzeption solcher Lernszenarien.“
<https://methodenkoffer-sgl.de/ziele-und-aufbau-des-methodenkoffers>

Er bietet eine Übersicht über die entsprechenden Methoden und Informationen zu u.a. Zielen des Methodeneinsatzes, Ablauf, Rolle des/der Lehrenden, Stolpersteinen, Rahmenbedingungen wie Gruppengröße, Unterstützungsmöglichkeiten mit digitalen Werkzeugen. Bestimmte Methoden können entweder im alphabetischen Verzeichnis gesucht werden oder über die Übersicht verschiedener Kriterien in den Kategorien Gruppengröße, benötigte Zeit, Lernphase, benötigte Ressourcen, digitale Werkzeuge (Abbildung 6) ausgewählt werden.

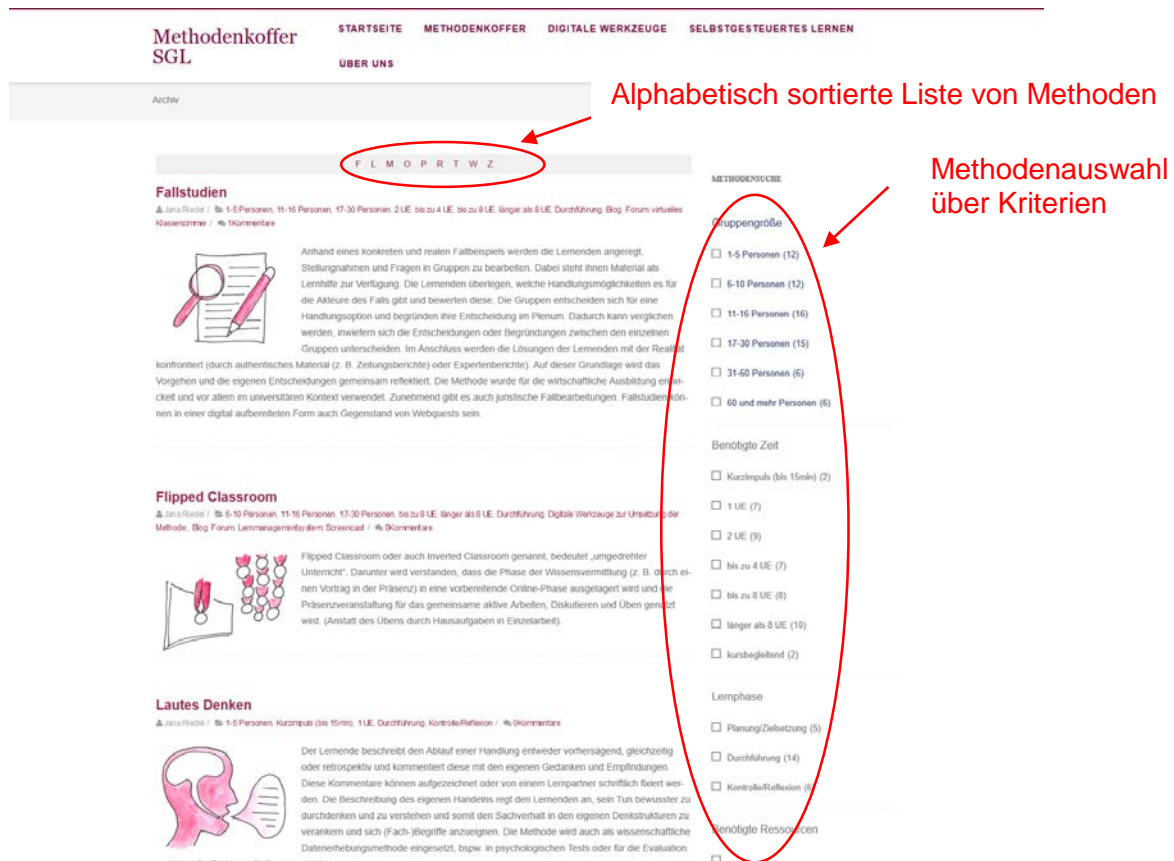


Abbildung 6 Einstieg über Methodenkoffer - Auswahl von Methoden (Screenshot <https://methodenkoffer-sgl.de/enzyklopaedie>)

Variante 2: Einstieg über Digitale Werkzeuge

Kurse und Lehrveranstaltungen können mit digitalen Werkzeugen angereichert werden, z. B. im Rahmen von Blended-Learning-Formaten mit Online- und Präsenzphasen. Der Methodenkoffer bietet hier Unterstützung in Form einer Übersicht zu verschiedenen digitalen Werkzeugen (Abbildung 7). Man findet diese im Methodenkoffer über den Reiter „Digitale Werkzeuge“. Die unterschiedlichen Anwendungen sind gruppiert entsprechend der Kategorien Audience Response Systeme, Blogs, Digitale Pinnwände, E-Portfolios, Foren, kollaborative Texteditoren, Lernmanagementsysteme, Screencasts, virtuelles Klassenzimmer und Wiki.

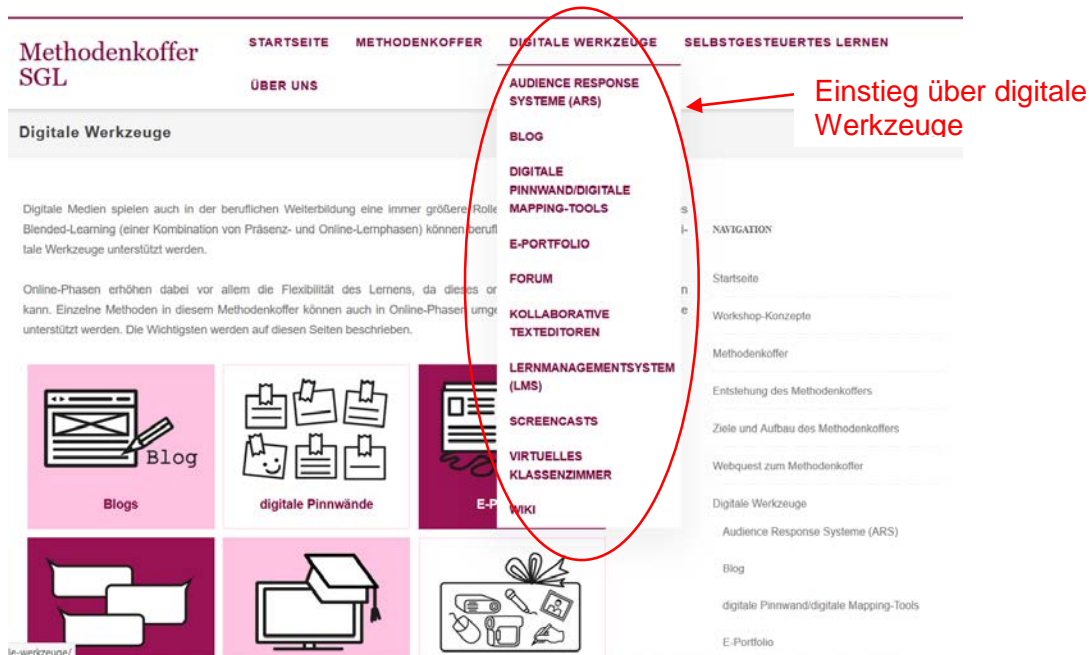


Abbildung 7 Einstieg über digitale Werkzeuge (Screenshot <https://methodenkoffer-sgl.de/digitale-werkzeuge/>)

4.4 Das digitale Selbstlernangebot „Ausbilder Digital“

Das digitale Bildungsangebot „Ausbilder Digital“ richtet sich vorrangig an Ausbilder:innen für Handelsberufe. Es besteht aus fünf verschiedenen E-Learning Modulen. Die thematische Bandbreite erstreckt sich von Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien allgemein und in der betrieblichen Ausbildung, über Recherche in und mit digitalen Medien und Datenverarbeitung in der betrieblichen Ausbildung bis hin zu Social Media, Datenschutz und Datensicherheit. In jeder Lektion werden Informationen über den Einsatz digitaler Medien mit interaktiven Aufgaben verknüpfen (Abbildung 8). Um einen ersten Überblick zu Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien zu erhalten, eignet sich dieses Selbstlernangebot vor allem für die Zielgruppe DOZ 2. Da das Selbstlernangebot „Ausbilder Digital“ den Dozent:innen einen Überblick zu Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien für das Lernen gibt, eignet es sich auch für das digitale Kompetenzniveau A1 „Einsteiger:innen“, also diejenigen Lehrenden, die bisher nur sehr wenig Kontakt mit digitalen Medien hatten. Ein zusätzlicher Anreiz, das Selbstlernangebot zu nutzen kann die Möglichkeit, ein Zertifikat zu erwerben, sein (s. zu Anreizmöglichkeiten auch Kap. 6).

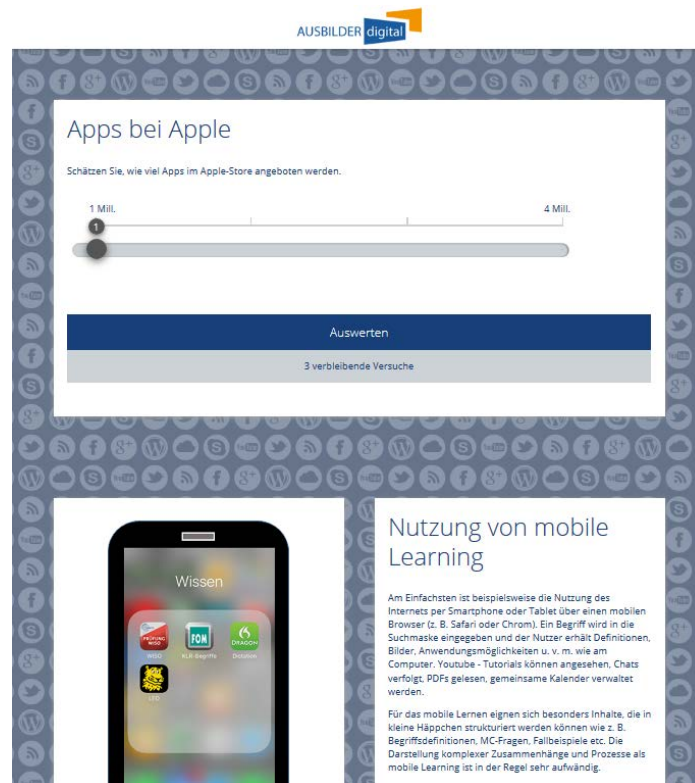


Abbildung 8 Screenshot Lektionsseite Ausbilder Digital - Verknüpfung von Information und interaktiven Aufgaben

Der Zugang zum Bildungsangebot „Ausbilder digital“ erfolgt über das Lernmanagementsystem Ilias. Die einzelnen Module können selbstständig der Reihe nach durchlaufen werden. Ein Einstieg ist aber auch thematisch modulbezogen möglich. Am Ende steht ein Wissenstest, nach dessen Abschluss ein Zertifikat erworben werden kann (vgl. <https://www.zbb.de/projekte/ausbilder-digital/>).

4.5 Selbsteinschätzung und individuelle Weiterbildungsangebote mit Hilfe des Online Fragebogens zur Digitalen Kompetenz

In einigen europäischen Ländern ist der Europäische Rahmen für die digitale Kompetenz Lehrender (DigCompEdu) bereits implementiert und schlägt sich nieder in Initiativen, Leitfäden, Curricula oder einer praktischen Umsetzung in Form von Weiterbildungsangeboten (z.B. Kroatien, Spanien oder in Deutschland das Saarland) (vgl. Caena & Redecker 2019). Da eine flächendeckende Implementierung des Kompetenzrahmens in den Mitgliedsstaaten der europäischen Union ein sehr langwieriger Prozess ist, wurde ein zweiter Weg gewählt, um Innovation und Veränderung im Bildungssektor voranzutreiben (vgl. ebd.).

Auf Grundlage des Europäischen Rahmens für digitale Kompetenzen Lehrender wurde von der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission (Joint Research Center JRC) ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung entwickelt, um die Lehrenden selbst mit dem Kompetenzrahmen vertraut zu machen (vgl. Caena & Redecker 2019). Mit diesem Werkzeug soll Lehrenden die Möglichkeit gegeben werden, sich selbst einen Überblick über ihre digitalen Kompetenzen zu verschaffen, persönliche Stärken und Schwächen zu identifizieren und Entwicklungspotentiale zu entdecken (vgl. Hochschulforum Digitalisierung 2018a). Bei der Konzeption des Fragebogens standen drei Ziele im Vordergrund: die Schlüsselideen des Kompetenzrahmens vereinfacht abzubilden, die Kompetenz-Deskriptoren umzuwandeln in Aktivitäten und Praktiken mit Bezug zur Lehr-Lernwelt der Lehrenden und gezieltes Feedback anzubieten je nach individuellem Kompetenzlevel des/der Lehrenden. Vor diesem Hintergrund wurden 22 Items entwickelt. Jedes Item besteht aus Sätzen, die den Kern der jeweiligen Teilkompetenz in praxisbezogenen Aussagen beschreiben sowie fünf Antwortmöglichkeiten die kumulativ strukturiert und auf die einzelnen Kompetenzstufen (A1 bis C2) bezogen sind. Die Lehrenden werden aufgefordert, die Antwort auszuwählen, die ihre digitale Praxis am besten beschreibt (vgl. Caena & Redecker 2019).

Im Prozess der Entwicklung dieses Selbsteinschätzungsinstrumentes zeigte sich, dass es notwendig ist, die Items und Antwortmöglichkeiten an die verschiedenen Bildungssektoren anzupassen. So entstanden insgesamt drei Versionen des ursprünglichen Tools – jeweils ein Online-Survey für Lehrende

- an allgemein- oder berufsbildenden Schulen (<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/DigCompEdu-S-DE>),
- in der Erwachsenenbildung (<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/DigCompEdu-AE-DE>) und
- an Hochschulen oder Fachhochschulen oder in der Erwachsenenbildung (<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/DigCompEdu-H-DE%20>).

Um eine Auswertung des Fragebogens zu ermöglichen und Feedback entsprechend der einzelnen Kompetenzstufen geben zu können, wurden die fünf Antwortmöglichkeiten mit Punkten von 0 bis 4 hinterlegt (maximal erreichbare Gesamtpunktzahl 88 Punkte).

Bereits jetzt hat sich gezeigt, dass der Online-Fragebogen ein gutes Werkzeug zur Motivation der Lehrenden ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern ist. Insbesondere zur Reflexion der eigenen Kompetenzen und der eigenen Lehrpraxis ist der Fragebogen sinnvoll. Der Fragebogen hilft den Lehrenden, ihr eigenes Kompetenzlevel zu verstehen und sich Ziele in der beruflichen Entwicklung zu setzen. Um letzteres zu unterstützen, erfolgt am Ende des Fragebogens eine Auswertung, auf deren Grundlage Vorschläge gemacht, wie digitale Medien im Rahmen von Lehre eingesetzt werden können, immer angepasst an das jeweilige Kompetenzniveau der/des Lehrenden.

5 Erfahrungsaustausch und voneinander lernen – Aufbau von Teams und Netzwerken

Erfahrungsaustausch und Vernetzung von Lehrenden spielen an Bildungseinrichtungen eine wichtige Rolle. Lehrende nehmen auf unterschiedliche Art Multiplikatorenrollen ein. Durch individuelle Weiterbildungen bringen sie zum einen neues Wissen und Informationen in die Bildungseinrichtungen ein (vgl. Jadin 2015 S. 91). Freie Dozent:innen können zum anderen aufgrund ihrer vielfältigen Arbeitskontexte auf eine zusätzliche Wissens- und Erfahrungsquelle zurückgreifen und diese mit angestellten Dozent:innen teilen.

Um den Austausch zwischen den Dozent:innen (Personas Doz 1, Doz 2 und Fr. Doz sowie MF 1 und MF 2) zu befördern, bieten sich verschiedene Formate an:

- Durchführung regelmäßiger Vernetzungstreffen, Barcamps oder Open Spaces
- Team-Teaching
- Kollegiale Hospitation
- Kollegiale Fallberatung.

Zur Unterstützung der digitalen Transformation an Bildungseinrichtungen, insbesondere der Nutzung digitaler Medien für das Lehren und Lernen gehört auch die Förderung einer Kultur des Teilens hinsichtlich Wissen und Unterrichtsmaterialien (vgl. Jadin 2016 S. 91). Hinsichtlich des Teilens von Unterrichtsmaterialien kann dies durch eine Förderung der Nutzung freier Bildungsressourcen (Open Educational Resources) erfolgen: „Auch der Austausch erstellter Lerninhalte und Kurse sollte im Sinne der Open Educational Resources mehr Anerkennung finden“ (Jadin 2016 S. 91).

5.1 Workshopformate: World Café, Open Space und Barcamps

Der Erfahrungsaustausch zwischen den Dozent:innen kann durch regelmäßige Veranstaltungen in Form von World Cafés, Barcamps oder Open Spaces gefördert werden. Im Gegensatz zu Informations- oder Weiterbildungsveranstaltungen zielen diese

Veranstaltungsformate darauf ab, den Teilnehmenden Raum für Erfahrungsberichte und den wechselseitigen Austausch zu geben.

5.1.1 World Café

Im Rahmen eines World Cafés wird in mehreren Runden und um Tische gruppiert eine Frage, ein Thema oder ein Vorschlag diskutiert. Ziel ist die Initiierung und Förderung des Austauschs einer Gruppe und dabei das Wissen jedes einzelnen in einer Gruppe zur Problemlösung zu nutzen. Je nach Ziel der Veranstaltung sollten im Vorfeld auch die Teilnehmenden ausgewählt werden. Wird ein World Café etwa zum Austausch der Dozent:innen einer Bildungseinrichtung untereinander, z.B. zum Einsatz digitaler Werkzeuge zum Lehren und Lernen genutzt, bietet es sich an sowohl erfahrene Dozent:innen („Expert:innen“) als auch weniger erfahrene Dozent:innen einzuladen. Erstere können auch die Moderation der Tische übernehmen.

Um diese Methode des Austauschs zielführend nutzen zu können, ist es erforderlich im Vorfeld Thema und Fragestellungen des World Cafés eindeutig zu formulieren. Der Ablauf eines World Cafés richtet sich nach der Anzahl der (Themen-)Tische und entsprechend der Anzahl der Runden. Jeder Tisch ist ausgestattet mit Papier und Stiften sowie einem:einer Moderator:in, der:die die Ideen, Anmerkungen und Gedanken der Teilnehmer:innen am Tisch protokolliert.

Zu Beginn des World Cafés erklärt der:die Moderator:in am jeweiligen Tisch Thema, Regeln und Ablauf des World Cafés. Anschließend beginnt eine erste Diskussionsrunde von etwa 15-45 Minuten. Die Dauer der Runden wird im Vorfeld des World Cafés festgelegt und orientiert sich an Umfang und Komplexität der Themen. Nach Ablauf der festgelegten Zeit je Runde wechseln alle Teilnehmer:innen den Diskussionstisch, die Moderator:innen bleiben an ihren jeweiligen Tischen. Nun beginnt eine neue Runde: die Moderator:innen begrüßen die „neuen“ Teilnehmer:innen an den Tischen und informieren sie über das bisher zusammengetragene. Anschließend wird in neuer Zusammensetzung weiter am Thema und den bisher gesammelten Punkten diskutiert, bis die vorgegebene Zeit je Runde abgelaufen ist. Dieser Wechsel vollzieht sich solange, bis jede:r Teilnehmer:in die Möglichkeit hatte alle Tische zu besuchen.

Das Format des World Cafés ist sowohl für kleinere Gruppen (ab ca. 12 Personen) oder größere Gruppen (bis zu 30 Teilnehmer:innen) geeignet - je nach Anzahl der geplanten Tische. Je Tisch sollten ca. 5 Teilnehmer:innen und ein:e Moderator:in miteinander ins Gespräch kommen. Die Dauer des World Cafés ist abhängig von der Anzahl der Teilnehmer:innen und der Anzahl der Tische, also ca. 45 Minuten bei drei Tischen á 15 Minuten und entsprechend länger bei mehr Thementischen (vgl. Biskup, D. 2014).

5.1.2 Open Space

Ein Open Space ist eine thematisch und methodisch offene Form der Gruppenarbeit. Lediglich ein Leitthema und ein Zeitrahmen werden im Vorfeld festgelegt, zudem sollten mehrere Gruppenräume zur Verfügung stehen.

Zu Beginn der Veranstaltung werden durch die Teilnehmenden (das Publikum) Themen vorgeschlagen, die im Open Space bearbeitet werden sollen. Je Thema wird ein Themenpate festgelegt, der die Arbeitsphasen moderiert und für die Ergebnissicherung in der Themengruppe verantwortlich ist. In diesem Veranstaltungsformat bestimmen die Teilnehmenden selbst Ablauf und inhaltliche Richtung und können ihre eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen (vgl. Methodenkoffer SGL <https://methodenkoffer-sgl.de/enzyklopaedie/openspace/>). Ein möglicher Ablauf kann sein (übernommen von <https://methodenkoffer-sgl.de/enzyklopaedie/openspace/>).

- 1. Begrüßung** **und** **Einführung**
Vorstellung der Methode und des Ablaufs, Einführung in das Leitthema

2. **Vorstellungsrunde** **(optional)**
Ggf. Vorstellung der Teilnehmenden (Name und 3 Schlagworte zu Interessen)
Alle Teilnehmenden stellen sich kurz (!) mit Namen und 3 Schlagworten vor, die ihr Tätigkeits- und Interessensfeld beschreiben.
3. **Themensammlung**
Das Publikum wird aufgefordert, Themen für die nachfolgende Konferenz einzureichen. Alle Teilnehmenden können beliebig viele Themen auf ein Blatt schreiben und an einer Sammeltafel anbringen.
4. **Marktplatz**
Anschließend wird abgestimmt, welche Themen wann im Verlauf des Open Spaces und an welchem Ort besprochen werden. Ggf. werden die Themen durch die Themenpaten mit einem kurzen Werbeslogan vorgestellt. Themen werden angepasst oder neu sortiert. Die Teilnehmenden ordnen sich den Gruppen zu, in denen sie mitarbeiten möchten. Ggf. gibt es Einschreibelisten für die einzelnen Gruppen.
5. **Open** **Space**
Arbeit in den Themengruppen. Die Gestaltung der Arbeitsgruppen legen die Teilnehmenden selbst fest. Sie können das bereit gelegte Moderationsmaterial ebenso nutzen wie digitale Kommunikations- und Dokumentationswerkzeuge oder andere Arbeitsformen. Die Gruppenarbeit wird protokolliert und dokumentiert, damit der aktuelle Arbeitsstand sowie die Ergebnisse zusammengetragen und auf dem Marktplatz transparent veröffentlicht werden können.
6. **Harvesting,** **Ergebnissammlung**
Die Gruppenergebnisse werden im Plenum zusammengetragen. Ggf. auch in Papierform als Bericht.
7. **Abschluss**
Ggf. werden Umsetzungsmöglichkeiten und weitere Arbeitsschritte diskutiert.

5.1.3 Barcamps

Das Barcamp ist ein ebenfalls themenoffenes und auf Partizipation der Teilnehmer:innen abzielendes Veranstaltungsformat, auch bekannt unter dem Namen „Unkonferenz“. Kennzeichen für ein Barcamp (und im Unterschied zum Open Space) ist seine Nähe zu Social Media. Barcamps sind als Veranstaltungsformat in der Social Media-Community üblich. Die Teilnehmer:innen teilen relevante Inhalt und Themen in der Regel über verschiedene Social Media-Kanäle mit der Community. Auch hier bestimmen die Teilnehmenden und mit Hilfe welcher Methoden worüber gesprochen wird. Sie sind auch selbst für die Ergebnissicherung der Veranstaltung verantwortlich. Trotzdem ist es erforderlich, einen gewissen Veranstaltungsrahmen vorzugeben.

Ein Barcamp sollte ca. einen Tag dauern. Themenvorschläge für die Veranstaltung werden entweder im Vorfeld von den Teilnehmer:innen digital eingereicht, z.B. bei der Anmeldung oder im Rahmen des sog. Session Planning zu Beginn der Veranstaltung gesammelt.

Ein Barcamp beginnt mit einer Begrüßung und Eröffnung im Plenum. Anschließend wird über die bereits eingereichten oder gesammelten Themenvorschläge abgestimmt, d.h. per Handzeichen signalisieren die Teilnehmer:innen ihr Interesse an den Themen. Auch die Abstimmung über die Themenvorschläge kann im Vorfeld digital geschehen. Parallel werden die zu diskutierenden Themen zeitlich und räumlich vom Organisationsteam geplant. Anschließend werden in Gruppen die Themen er-/bearbeitet und diskutiert. Mit Hilfe welcher Formate dies geschieht, bestimmen die Teilnehmer:innen dabei selbst. Möglich ist etwa einen Vortrag zu einem selbst eingereichten Thema zu halten, einen Workshop durchzuführen oder etwas ganz anderes. Die Teilnehmer:innen sind dabei nicht an die von ihnen zu Beginn gewählte „Session“ gebunden, es ist ausdrücklich erwünscht bei Desinteresse den Raum bzw. die Session zu verlassen und sich an einer anderen Session zu beteiligen. Am Ende eines

Barcamps treffen sich alle Teilnehmer:innen wieder im Plenum zu einer Feedbackrunde. Dabei gibt es keine Vorgaben, ob das erarbeitete nochmal allen Teilnehmer:innen vorgestellt wird. Auch die Ergebnissicherung und Dokumentation liegen ganz in den Händen der Teilnehmer:innen. Da diese häufig Social Media-Kanäle zum Teilen der diskutierten Inhalte und Themen nutzen, stellt für die Veranstalter:innen diese Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer:innen in der Regel kein Problem dar.

Im Gegensatz zum Open Space richtet sich das Barcamp an größere Gruppen und an eine eher Social Media-affine Zielgruppe. Es ist aber auch möglich eine Zusammensetzung der Teilnehmer:innen 50/50 (social-media-affin/weniger social-media-affin) zu wählen. Der Einsatz von Social Media zur Verbreitung der Inhalte der Diskussionssessions im Netz ist allerdings zentraler Bestandteil eines Barcamps, sodass darauf geachtet werden sollte, dass zumindest ein Teil der Teilnehmer:innen während der Veranstaltung Social Media-Kanäle bespielt. Für die Bildungseinrichtungen in VOM Handel könnte beispielsweise ein Barcamp für Dozent:innen standortübergreifend organisiert werden (während sich für ein offenes Format an einem Standort eher die Methode des Open Spaces anbietet).

5.2 Team-Teaching

Eine Möglichkeit des Erfahrungsaustausches bei der Kurskonzeption ist das Team-Teaching. Hierunter versteht man eine kooperative Form der Vorbereitung, Durchführung und Reflexion von Lehrveranstaltungen, an welcher mindestens zwei Lehrpersonen beteiligt sind (vgl. Rohr et al. 2016 S. 168). Dabei kann die Zusammenarbeit in verschiedenen Stadien der Vorbereitung oder Durchführung eines Kurses erfolgen:

- bei der Planung von Lehr-Lern-Einheiten,
- bei der Formulierung von Lernzielen,
- bei der Auswahl von Lerninhalten,
- bei der Durchführung des Kurses,
- bei der Evaluation und Reflexion des Kurses (vgl. ebd.).

Im Rahmen eines Kurses mit einem methodisch eingebetteten Einsatz digitaler Medien, bietet sich das Team-Teaching für die Phase der Kursdurchführung an. Dabei übernimmt ein:e Dozent:in die Moderation des Kurses (Methodik) und ein:e andere:r Dozent:in den fachlichen Input (vgl. Riedel, Schulze-Achatz, Weber 2018).

5.3 Hospitation von Lehrenden bei Lehrenden – Kollegiale Hospitation

Feedback von Kolleginnen und Kollegen zur eigenen Lehrpraxis kann die persönliche Reflexion befördern. Ein Mittel solches Feedback zu generieren, ist kollegiale Hospitation. In den Blick geraten hier insbesondere die Organisation des Lehrarrangements (hinsichtlich der Lernziele), die persönliche Rolle des Lehrenden, die Moderation von Gruppenprozessen, Interaktionsformen mit den Lernenden und die Initiierung selbstgesteuerter Lernprozesse (Mikula & Koreimann 2012 S. 146). Zudem kann die Lehrpraxis direkt im situativen Kontext reflektiert werden, am Beispiel einer konkret durchgeführten Veranstaltung.

Im Unterschied zur Hospitation besucht bei der kollegialen Hospitation nicht eine hierarchisch höherstehende Person den Unterricht und bewertet, um die jeweilige Lehrperson zu beurteilen. Im Mittelpunkt steht hier vielmehr die gemeinsame Reflexion der Lehrpraxis unter Kolleg:innen und das Finden von Schwachstellen bzw. bildenden Flecken. Insofern kann die kollegiale Hospitation Teil eines pädagogischen Qualitätsmanagements sein, wie sie Teamentwicklung, Feedback-Kultur und zielorientiertes Handeln unterstützt (vgl. Kempfert & Ludwig 2014 S. 17). Die kollegiale Hospitation bietet den Lehrenden eine Möglichkeit zu kooperieren und ihre „unterschiedlichen Fähigkeiten gewinnen für eine nachhaltige Verbesserung der Lernleistungen“ (ebd. S. 18) der Lernenden einzusetzen. Zudem befördert dieses Instrument das Entstehen einer Feedback-Kultur an der Bildungseinrichtung, diese „[s]chafft ein Klima der Offenheit und ermöglicht, voneinander zu lernen, auch aus Fehlern“ (ebd. S. 18). Der reflektierende Dialog befördert zudem die Selbstreflexion über „blinde

Flecken“ im Rahme der Lehre. Nicht zuletzt benötigen sowohl Teamentwicklung als auch Feedback Ziele: Wie soll der Unterricht mit digitalen Medien an den Bildungseinrichtungen des Handels aussehen? Dies muss vor Einführung der kollegialen Hospitation geklärt werden.

Die kollegiale Hospitation (kollegiale Beratung, Peer-Hospitation) erfolgt nach einem konkreten Ablaufschema, also innerhalb eines konkreten Rahmens. Die Evaluation erfolgt dabei formativ und im Vordergrund steht eine Frage oder ein Aspekt, auf den besonderes Augenmerk gelegt werden soll. Beide Lehrende (Peer-Hospitation) sind im Rahmen der kollegialen Hospitation Lernpartner:innen, als Beobachter:in einerseits und Beobachtete:r andererseits, sie haben die gleiche Expertise und befinden sich auf der gleichen Hierarchieebene. Im Rahmen des Feedbacks erfolgt eine Beschreibung der Beobachtung und eine klare Trennung von Beobachtung und Bewertung – insofern überhaupt wertende Äußerungen vorgenommen werden (vgl. ebd. S. 28). Vor der Hospitation sollte es zwischen Hospitanten und Hospitiertem ein Vorgespräch geben, in welchem man den Besuchstermin vereinbart, Ziele und Wünsche abgleicht und über den Beobachtungsfokus spricht, sowie Zeiträume und Ort für das Nachgespräch festlegt (Tabelle 2).

Tabelle 4 Ablauf einer Kollegialen Hospitation nach Kempfert und Ludwig (2014, S. 27ff.)

1. Vorgespräch	Beobachtungsaufträge vereinbaren und umsetzen <ul style="list-style-type: none"> • Was soll beobachtet werden? Worüber soll Feedback gegeben werden?
2. Durchführung	Beobachten und Protokollieren <ul style="list-style-type: none"> • Trennen von Beobachtung und Bewertung • Unterschiedliche Methoden der Protokollierung: Aufzeichnung (Video oder Audio) mit anschließender Transkription, Zeichnung, Verbalprotokoll, Häufigkeitslisten, Klassifikationssysteme, Schätzskaleten
3. Nachbereitung	Dynamische Rückmeldung ermöglichen <ul style="list-style-type: none"> • Protokoll nach Veränderungsmustern durchsehen um Ableitung von Hypothesen und Ursachen für Verhalten und/oder Handlungen der Lernenden arbeiten zu können
4. Nachbesprechung	Feedback bezüglich der im Vorgespräch vereinbarten Frage/ des vereinbarten Beobachtungsauftrages geben <ul style="list-style-type: none"> • Nachgespräch möglichst mit zeitlichem Abstand durchführen um Reflexion zu fördern • Schriftliche Vorbereitung, d.h. Feedback ausformulieren (auf Grundlage des Protokolls und der Nachbereitung) • Zunächst Verständnisfragen beantworten • Selbstreflexion der hospitierten Lehrperson: „Hast du das so erwartet oder überrascht dich das Resultat?“ • Begleitung der Selbstreflexion der hospitierten Lehrperson durch den Hospitanten: Interpretationsspielräume eröffnen, Beobachtungsergebnisse mehrperspektivisch deuten • Nachhaltigkeit: Vereinbarung eines Gesprächs zur Rückfrage (welche Aspekte sollen bis dahin ausprobiert/ verändert werden?)

- Feedback zur Hospitation und Klärung noch offener Fragen

5.4 Kollegiale Fallberatung

Eine Methode mit deren Hilfe Dozent:innen sich gegenseitig unterstützen können, ist die kollegiale Beratung (auch: kollegiale Fallberatung). Dabei handelt es sich um „eine Methode, in der gleichgestellte Menschen sich gegenseitig bei der Lösung von konkreten Problemen oder Fragestellungen – in der Kollegialen Beratung wird von Fällen gesprochen – unterstützen“ (Hochschulforum Digitalisierung 2018c S. 1). Zu jeder kollegialen Beratung gehören ein:e FallgeberIn, der:die ein Problem oder eine Fragestellung in die Beratung einbringt. Zudem braucht es mindestens eine:n Berater:in der:die Lösungsvorschläge präsentiert und neue Perspektiven zur Lösung des Falls einbringt. Angeleitet wird die kollegiale Fallberatung durch eine:n Moderator:in, die:der auf Zeitgestaltung, Dokumentation der Fallberatung und der Ergebnisse achtet sowie die Gesprächsmoderation übernimmt.

Ziel der kollegialen Beratung ist es, die/den Fallgeber:in bei der Lösung eines Problems zu unterstützen. Es sollen gemeinsam Ideen gefunden, Handlungsoptionen aufgezeigt oder neue Perspektiven eingebracht werden. Im kollegialen Austausch erhalten auch die Berater:innen Anregungen für die Lösung eigener Problem- und Fragestellungen (vgl. Hochschulforum Digitalisierung 2018c). Der Ablauf der kollegialen Beratung kann in den folgenden 6 Etappen erfolgen:

Tabelle 5 Ablauf einer kollegialen Fallberatung (vgl. Hochschulforum Digitalisierung 2018c)

1. Festlegung der Rollen (Fallgeber:in, Berater:innen, Moderator:in)
2. Darstellung des Falles und einer bzw. einiger Schlüsselfrage(n) (Fallgeber:in)
3. Rückfragen zum Verständnis (Berater:innen)
4. Methodenauswahl zur Fallbearbeitung
5. Fallberatung: Lösungs- und Reflexionsangebote entwickeln (Berater:innen, Fallgeber:in, Moderator:in)
6. Rückmeldung durch Fallgeber:in

Folgende Methoden bieten sich für die Durchführung der Beratung an³:

Brainstorming und/oder Kopfstandbrainstorming: Ideensuche wobei alle Ideen erlaubt sind, in einem ersten Schritt geht es vor allem darum eine Vielzahl von Ideen zu sammeln, die dann in einem zweiten und dritten Schritt reduziert und priorisiert werden können. Beim Kopfstandbrainstorming geht es darum, Ideen zu sammeln, mit denen genau das Gegenteil vom eigentlichen Ziel erreicht werden soll.

Schlüsselfrage(n) finden: diese Methode bietet sich an, um den:die Fallgeber:in dabei zu unterstützen eine Schlüsselfrage für die Lösung seines/ihrer Falls zu finden. Hierbei werden von den Berater:innen eine Vielzahl verschiedener Schlüsselfragen formuliert. Am Ende der Sammlung der Schlüsselfragen, fragt der:die Moderator:in den:die Fallgeber:in, welche Schlüsselfrage am besten zum vorgetragenen Problem passt. Anschließend wird mit einer anderen Methode an der Lösung dieser Schlüsselfrage weitergearbeitet.

³ Eine ausführliche Darstellung der Kollegialen Fallberatung und ihrer Methoden findet sich auf der Webseite <http://www.kollegiale-beratung.de/Ebene2/6phasen.html>.

Actstorming: hierbei werden Vorschläge, wie sich die:der Fallgeber einer Person gegenüber Verhalten oder mit ihr sprechen soll in wörtlicher Rede wiedergegeben. Die Umsetzung kann als kleines Rollenspiel erfolgen. Dabei schlüpfen die Berater:innen in die Rolle des:der Fallgebers:Fallgeberin und nennen ihre Formulierungsvorschläge unter Berücksichtigung von Wortwahl und Tonfall.

Resonanzrunde: die Berater:innen geben dem:der Fallgeber:in eine Rückmeldung, was sie während seines Berichts über den Fall empfunden haben, Gefühle und Gedanken der Berater:innen stehen hier im Vordergrund. Sie bilden den „Resonanzkörper“ für den Bericht des:der Fallgebers:Fallgeberin und geben ihm:ihr die Möglichkeit Einblick in die Vielschichtigkeit seiner:ihrer Problems zu geben.

6 Anreize schaffen

Hilfreich, um den Einsatz digitaler Medien im Unterricht durch die Dozenten:innen zu befördern, ist die Schaffung von Anreizen. Hierbei lassen sich finanzielle, formelle und karriereorientierte Anreize unterscheiden (vgl. <https://www.e-teaching.org/projekt/personal/anreizsysteme/index.html>). In welcher Form finanzielle Anreize durch die Bildungseinrichtung umgesetzt werden können wird im Folgenden nicht näher beleuchtet. Im Vordergrund stehen hier Möglichkeiten für formelle Anreize bzw. karriereorientierte Anreize sowie Möglichkeiten der Wertschätzung als Anreiz für Dozent:innen digitale Medien in ihren Unterricht einzusetzen.

6.1 Formelle Anreize

Formelle Anreize können beispielsweise Best-Practice-Wettbewerbe innerhalb der Bildungseinrichtung sein, gekoppelt an eine Auszeichnung oder einen kleinen Preis. Auch die Entwicklung eines eigenen „Qualitätslabels“ für digitalisierte Kurse kann ein formeller Anreiz sein. Hierfür werden Qualitätskriterien für den erfolgreichen (didaktisch eingebetteten) Einsatz digitaler Medien im Unterricht festgelegt. Kurse, die entlang dieser Qualitätskriterien entworfen und umgesetzt werden, erhalten das „Qualitätslabel“ (vgl. e-teaching.org ohne Datum).

6.2 Anreize durch Wertschätzung

„Alternative Möglichkeiten der Wertschätzung können sein: Angebote zur Weiterqualifizierung, Würdigung von Good Practices (z.B. in Newslettern, auf Veranstaltungen vorstellen), Teilnahme an (Team-)Events, Partizipation bei Entscheidungen und (positives, unterstützendes) Feedback.“ (Riedel, Schulze-Achatz & Weber 2018 S. 61)

Häufig engagieren sich Lehrende für ihre Kursteilnehmenden, weil sie mit viel Leidenschaft ihr Themenfeld vermitteln, sie „brennen“ für ihre Aufgabe. Da dieses Engagement oftmals nicht mit zusätzlichem finanziellen Ausgleich entlohnt werden kann, ist es notwendig, Anreizmöglichkeiten neu zu denken. Der Begriff der Wertschätzung rückt hier stärker in den Vordergrund. Eine Möglichkeit der Wertschätzung kann sein, den Lehrenden (angestellten und freien Dozent:innen gleichermaßen) hochwertige Weiterbildungsangebote mit entsprechenden Zertifizierungen anzubieten, sodass sie diese auch für ihren weiteren Karriereweg nutzen können (vgl. Riedel, Schulze-Achatz, Weber 2018 S. 61).

Eine andere Form der Wertschätzung kann sein, den Lehrenden Freiräume zum Experimentieren zu lassen, d. h. ihnen Zeit für den Einsatz digitaler Medien und neuer Lehr-Lern-Methoden im Unterricht zu lassen, ohne Erfolgsdruck. Möglichkeiten der Reflexion und des Austausches mit erfahreneren Lehrenden z. B. bei der Erstellung der Kurskonzepte, aber auch durch Hospitation durch andere Lehrende (vgl. Kap. 5. a.) wirken besser als die Bewertung der Transformation des Unterrichts durch Vorgesetzte.

hochwertige Weiterbildungsangebote mit entsprechenden Zertifizierungen anzubieten, sodass sie diese auch für ihren weiteren Karriereweg nutzen können (vgl. Riedel, Schulze-Achatz, Weber 2018 S. 61).

Eine andere Form der Wertschätzung kann sein, den Lehrenden Freiräume zum Experimentieren zu lassen, d.h. ihnen Zeit für den Einsatz digitaler Medien und neuer Lehr-Lern-Methoden im Unterricht zu lassen, ohne Erfolgsdruck. Möglichkeiten der Reflexion und des Austausches mit erfahreneren Lehrenden z.B. bei der Erstellung der Kurskonzepte, aber auch durch Hospitation durch andere Lehrende (vgl. Kap. 5. a.) wirken besser als die Bewertung der Transformation des Unterrichts durch Vorgesetzte.

7 Literatur

Back, A., Gronau, N., & Tochtermann, K. (2012). Web 2.0 und Social Media in der Unternehmenspraxis. Grundlagen, Anwendungen und Methoden mit zahlreichen Fallstudien. München: Oldenbourg.

Biskup, D. (2014). Alternative Veranstaltungsformate. Weniger Frontalbeschallung... mehr „Do it Yourself“!, in: Events 04/2014, S.20-27.

Caena, F., & Redecker, C. (2019). Aligning teacher competence frameworks to 21st century challenges: The case for the European Digital Competence Framework for Educators (Digcompedu). European Journal of Education, 54(3), S. 356–369. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1111/ejed.12345>

E-Teaching.org. (ohne Datum). Anreizsysteme - E-teaching.org [Webseite]. Heruntergeladen am 13.10.2019, von <https://www.e-teaching.org/projekt/personal/anreizsysteme>

Euler, D. (2005). Gestaltung der Implementierung von E-Learning-Innovationen: Förderung der Innovationsbereitschaft von Lehrenden und Lernenden als zentrale Akteure der Implementierung. In D. Euler & S. Seufert (Hrsg.), E-Learning in Hochschulen und Bildungszentren, S. 543–559. München: Oldenbourg.

Fleischmann, A., Entner, C., Prebeck, A., & Schroeder, J. (2018). Fächersensible Hochschuldidaktik in München. In M. Schmohr, K. Müller, & J. Philipp (Hrsg.), Gelingende Lehre: Erkennen, entwickeln, etablieren. Beiträge der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) 2016, S. 95–110. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Gerth, M., Döring, S. & Clauss, M. (2010). Sächsisches E-Competence Zertifikat: Kooperative Erstellung standardisierter E-Learning-Inhalte für die Aus- und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 5/1 März 2010, S. 49-56.

Handke, J., & Schäfer, A. M. (2012). E-Learning, E-Teaching und E-Assessment in der Hochschullehre—Eine Anleitung. Oldenbourg.

Hochschulforum Digitalisierung. (2018a). Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu) - Ein Interview mit Dr. Christine Redecker [Webseite]. Heruntergeladen am 30.10.2019, von <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/digital-competence-framework-educators-digcompedu-interview-mit-christine-redecker>

Hochschulforum Digitalisierung. (2018b). Michael Folgmann—Lehrende motivieren. In Podcasting the Digital Turn. Abgerufen am 18.10.2019 von <https://soundcloud.com/hochschulforum>

Hochschulforum Digitalisierung (2018c). Kollegiale Beratung. Onlinedokument: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/Kollegiale_Beratung_HFD_Summer_School_2018.pdf (Zugriff: 11.12.2020)

Jadin, T. (2016). Community Building unter Lehrpersonen zum kompetenzorientierten Einsatz neuer Medien im Unterricht. In J. Wachtler, M. Ebner et. al. (Hrsg.), Digitale Medien: Zusammenarbeit in Der Bildung, S. 85-95. Münster: Waxmann.

Kempfert, G., & Ludwig, M. (2014). Kollegiale Unterrichtsbesuche: Besser und leichter unterrichten durch Kollegen-Feedback. Weinheim, Basel: Beltz.

Kerres, M. (2001): Multimediale und telemedieale Lernumgebungen. München: Oldenbourg.

Kerres, M. (2013): Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote, München: Oldenbourg.

Mikula, R., & Koreimann, A. (2012). Hörsaalforschung konkret: Kollegiale Hospitation an der Karl-Franzens-Universität Graz. In R. Egger & M. Merkt (Hrsg.), Lernwelt Universität: Entwicklung von Lehrkompetenz in der Hochschullehre (S. 143–166). Verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-531-18941-3_9

Projekt Weiterbildung Selbstorganisiert (ohne Datum). Methodenkoffer SGL – Methoden zur Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens in der beruflichen Weiterbildung [Webseite]. Heruntergeladen am 14.10.2019, von <https://methodenkoffer-sgl.de>

Redecker, C. (2017a). Digitale Kompetenz Lehrender [Faltblatt]. Verfügbar unter https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/digcompedu_leaflet_de_2018-01.pdf

Redecker, Christine. (2017b). European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu (Text No. EUR 28775 EN). Verfügbar unter <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/european-framework-digital-competence-educators-digcompedu>

Riedel, J., Schulze-Achatz, S., & Weber, M. (2018). Impulse für das selbstgesteuerte Lernen in Weiterbildungsinstitutionen. Ein Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zur Integration des selbstgesteuerten Lernens in die Praxis. Chemnitz: Sächsischer Volkshochschulverband.

Rohr, D. (2016). Peer Learning und Beratung von Lehrenden. In: H. d. Ouden & E.-M-Rottlaender: Hochschuldidaktik im Fokus von Peer Learning und Beratung. S. 158-194. Weinheim/Basel: Beltz

Seufert, S. (2005). Gestaltung von Veränderungen: Förderung der Innovationsbereitschaft durch 'Change-Management-Akteure'. In Euler, D. & Seufert, S. (Hrsg.), E-Learning in Hochschulen und Bildungszentren (S. 543–559). München: Oldenbourg.

zbb - Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e.V. in Verbindung mit dem Handelsverband Deutschland – HDE. (ohne Datum). Ausbilder digital [Webseite]. Heruntergeladen am 14.10.2019 von https://myflexnet.de/ilias.php?ref_id=1107&cmdClass=ilrepositorygui&cmdNode=s9&baseClass=ilrepositorygui

Anhang

Übersicht Lerninhalte SECo-Lernmodul (Sächsisches E-Competence Zertifikat)

Rolle	Modul	Basismodul	Aufbaumodul	Spezialmodul
Autor:in	Lerntheorien und Lernformen	Einstieg in des Thema „Lernen“; Was versteht man unter „Lernen“?	Im Laufe des Lebens lernen wir viele unterschiedliche Dinge. Sei es nun das Rechnen und Lesen, das Fahrradfahren oder wie man Freundschaften schließt. Doch wie funktioniert Lernen? Gibt es mehrere Arten des Lernens und wenn ja, wie sehen diese aus? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigt sich das folgende Lernmodul.	Lernen begegnet uns ein Leben lang. Ob in der Schule, in der Ausbildung, im Beruf oder im Alltag. Ständig lernen wir dazu. Doch haben Sie sich schon einmal die Frage gestellt, wie der Mechanismus des Lernens funktioniert? Was geschieht dabei in unserem Gehirn? Gibt es verschiedene Möglichkeiten Wissen aufzubauen und somit zu lernen? Mit diesen Fragen beschäftigt sich dieses Modul.
	Formen des E-Learning	Weiterbildung bekommt einen immer größeren Stellenwert – gleich ob im Beruf oder in der Freizeit. Doch die bisherigen Bildungskonzepte sind nur begrenzt in der Lage, die gestiegenen Ansprüche hinsichtlich Weiterbildung zu erfüllen. Hieraus ergab sich die Entwicklung von E-Learning mitsamt seinen unterschiedlichen Formen und Ausprägungen. Diese flexible Form des Lernens bietet die Möglichkeit, um mit der Entwicklung Schritt zu halten. Doch was ist E-Learning? Welche Aspekte spielten bei der Entwicklung eine Rolle und welche Formen gibt es? Diese und weitere Fragen werden im folgenden Lernmodul beleuchtet.	Welche Aspekte führten zur Entwicklung dieser Weiterbildungsform und welche Formen von E-Learning existieren? Diese und weitere Fragen werden im folgenden Lernmodul beantwortet.	--

GEFÖRDERT VOM

	<p>Individuelle Lehr-/Lernszenarien im formellen Kontext</p>	<p>In diesem Modul wird eine Einführung in die Formen der individuellen Lehr-/Lernszenarien im informellen Kontext gegeben. Dabei sollen drei ausgewählte Werkzeuge vorgestellt werden: CBT, WBT und Simulationen. Das Modul wendet sich dabei erst allgemeinen Grundlagen der ersten beiden Werkzeuge zu, um darauf aufbauend didaktische Lehrkonzepte darzulegen, die einem solchen Lehr-/Lernszenario zugrunde liegen. Der Bezug zur Praxis wird dabei an Hand eines Baukastens zur (selbstständigen) Konzeption eines CBT-/WBT-Szenarios gezogen. Im abschließenden Kapitel dieses Moduls erfolgt eine Einführung in das Thema Simulationen, wobei auch hier das Augenmerk auf dem didaktisch-methodischen Einsatz im Lehr-/Lernkontext liegt.</p>		<p>--</p>
	<p>Formell-kollaborative Lehr-/Lernszenarien</p>	<p>Im folgenden Lernmodul werden Videokonferenzen, Planspiele und virtuelle Klassenzimmer als Vertreter formell-kollaborativer Lehr- und Lernszenarien vorgestellt und näher erläutert.</p>	<p>E-Learning-Formen können u. a. hinsichtlich ihrer Sozialform und Organisationsform eingeteilt werden. Hierzu wurde im Lernmodul „Formen des E-Learning“ ein Schema eingeführt, welches die Einordnung nach diesen Kategorien veranschaulicht. Im folgenden Lernmodul werden Videokonferenzen, Planspiele und virtuelle Klassenzimmer als Vertreter formell-kollaborativer Lehr- und Lernszenarien vorgestellt und näher erläutert.</p>	<p>--</p>

	<p>Informell-individuelle Lehr-/Lernszenarien</p>	<p>Die verschiedenen Formen von E-Learning lassen sich nach unterschiedlichen Kriterien kategorisieren. Wikis, Weblogs und Podcasts werden im folgenden Modul als Vertreter der individuell- informellen Lehr- und Lernszenarien näher erläutert.</p>	<p>Es existieren verschiedene Formen von E-Learning. Diese lassen sich nach unterschiedlichen Kriterien kategorisieren. Im Lernmodul „Formen des E-Learning“ wurde Ihnen ein Schema vorgestellt, welches die Formen hinsichtlich Sozialform und Organisationsform einteilt. Im folgenden Lernmodul werden Lehr- und Lernszenarien vorgestellt, die individuelles und informelles Lehren und Lernen ermöglichen.</p>	<p>--</p>
	<p>Informell-kollaborative Lehr-/Lernszenarien</p>	<p>Die unterschiedlichen Formen von E-Learning lassen sich hinsichtlich bestimmter Kriterien kategorisieren. Hierzu wurde im Lernmodul „Formen des ELearning“ ein Schema eingeführt, was die verschiedenen Lernszenarien bezüglich ihrer Sozialform und Organisationsform unterteilt.</p>	<p>Im folgenden Lernmodul werden Social Networks und Communities of Practice als Vertreter der informell-kollaborativen Lehr- und Lernszenarien vorgestellt und näher erläutert.</p>	
	<p>Analyse der Ausgangsbedingungen</p>	<p>In diesem Modul erfahren Sie, an welcher Stelle die Analyse der Ausgangsbedingungen bei der Entwicklung von E-Learning-Angeboten anzusiedeln ist. Sie lernen die Wichtigkeit einer umfangreichen Ausgangsanalyse kennen. Nach der Bearbeitung des Moduls werden Sie, genau wie Frau Kohl, in der Lage sein, die Ausgangsbedingungen zu analysieren und diese Befunde als Basis für rationale Konzeptionsentscheidungen zu nutzen.</p>	<p>In diesem Modul erfahren Sie, an welcher Stelle die Analyse der Ausgangsbedingungen bei der Entwicklung von E-Learning-Angeboten anzusiedeln ist. Sie lernen zudem die Bedeutung einer umfangreichen Ausgangsanalyse kennen. Nach der Bearbeitung des Moduls werden Sie, genau wie Frau Kohl, in der Lage sein, die Ausgangsbedingungen zu analysieren und diese Befunde als Basis für rationale Konzeptionsentscheidungen zu nutzen.</p>	

	<p>Didaktische Konzeption von E-Learning</p>	<p>In diesem Modul erfolgt eine Einführung in die didaktische Konzeption von E-Learning-Angeboten. Hierbei werden zunächst die notwendigen didaktisch-methodischen Grundlagen geliefert. Im Weiteren befasst sich das Modul mit den verschiedenen Modellen des Instruktionsdesigns. Zudem werden Handlungsempfehlungen hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsschritte bei der didaktischen Konzeption gegeben.</p>	<p>In diesem Modul erfolgt eine Einführung in die didaktische Konzeption von E-Learning-Angeboten. Hierbei werden zunächst die notwendigen didaktisch-methodischen Grundlagen geliefert. Im Weiteren befasst sich das Modul mit den verschiedenen Modellen des Instruktionsdesigns. Zudem werden Handlungsempfehlungen hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsschritte bei der didaktischen Konzeption gegeben.</p>	<p>Durch eine didaktische Konzeption wird beschrieben, wie eine systematische Vorgehensweise die Erstellung von Lernangeboten strukturieren und damit die o.g. Fragen beantworten kann. Nach Bearbeitung des vorliegenden Moduls werden Sie in der Lage sein, mit Hilfe eines didaktischen Konzeptes die für Ihre spezielle Situation optimalen Entscheidungen hinsichtlich der Gestaltung und Strukturierung des zu erstellenden Lehrangebotes zu treffen.</p>
	<p>Medieneinsatz</p>	<p>Lernen ist die bewusste Aufnahme von Informationen durch den Lernenden. Wie die Informationen vermittelt werden, hängt dabei von der Art der Darstellung beziehungsweise von den eingesetzten Medien ab. Inhalte können in Form von Texten, Bildern, Animationen, Simulationen oder Videos an den Lernenden herangetragen werden.</p> <p>E-Learning-Anwendungen haben im Gegensatz zu traditionellen Lehrmitteln wie Bücher und Tafeln den Vorteil, sämtliche Medien miteinander kombinieren zu können. So können zum Beispiel Animationen mit gesprochenen Erläuterungen ergänzt werden. Bücher, die ausschließlich Texte und gegebenenfalls Bilder beinhalten, sind bei weitem nicht so vielfältig wie Multimedia-Angebote.</p>	<p>Multimedia-Angebote, wie sie im E-Learning-Bereich typisch sind, ermöglichen den Einsatz vieler unterschiedlicher Medien sowie deren Kombination. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, Bild und Ton gleichzeitig einzubinden, die Interaktion und Steuerung von Lerninhalten anzubieten oder Ergebnisse zu simulieren. Doch lernt der Lernende tatsächlich effektiver durch die Nutzung von Multimedia oder wird er hierdurch einfach nur überfordert?</p> <p>Im Mittelpunkt dieses Lernmoduls stehen daher folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Kombinationsmöglichkeiten von Medien unterstützen den Lernprozess? • Nach welchen Prinzipien sollte die Auswahl von Medien erfolgen? 	<p>--</p>

	Durch E-Learning kann bei dem Lernenden ein größeres Interesse am Lernmaterial geweckt werden. Der vielfältige Einsatz von Medien kann somit zum Lernen anregen. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass er davon abgelenkt wird.	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Anforderungen werden, je nach Medium, an die Erfassungsleistung des Lernenden gestellt? • Wie kann der Einsatz von Medien im E-Learning erfolgen? 	
Drehbuch	Bevor eine Lernanwendung produziert, also ein Text geschrieben, ein Video gedreht oder eine Animation erstellt werden kann, muss diese zu Papier gebracht werden. Was das genau heißt und was alles dabei zu beachten ist, erfahren Sie in diesem Modul.	Bevor ein Video gedreht, eine Animation erstellt oder eine Grafik gezeichnet wird, muss eine Lernanwendung „auf dem Papier“ fertig und komplett durchdacht sein.	--
Screendesign	In der Konzeptionsphase einer Lernanwendung wird ein visuelles Konzept erstellt, das als Basis für die Umsetzung der Benutzeroberfläche der Lernanwendung dient: das sogenannte Screendesign. Das visuelle Konzept ist ein Gemeinschaftswerk von E-Learning-Autor, Projektleiter, Auftraggeber und Screendesigner. Die Umsetzung des Konzeptes in einen praktischen Entwurf wird dann der Screendesigner allein übernehmen. Dabei bedient er sich verschiedener Gestaltungsmittel, die Ihnen neben den Elementen des Screendesigns in diesem Modul näher vorgestellt werden sollen. Das hier Erlernte wird Sie sowohl bei der visuellen Konzeption, in der Kommunikation mit einem Screendesigner als auch bei der	<p>An einigen Punkten während der Konzeption und Produktion von Lernanwendungen geht es darum, ein visuelles Konzept für die Lernanwendung festzuschreiben und dieses dann auch durch den Entwurf einer Benutzeroberfläche praktisch zu realisieren. An der Erstellung des Designkonzeptes sind neben dem E-Learning-Autor, dem Projektleiter sowie dem Auftraggeber u.U. auch Screendesigner beteiligt. Die Umsetzung des Konzeptes in einen praktischen Entwurf wird dann der Screendesigner allein übernehmen.</p> <p>Der Screendesigner bedient sich verschiedener Elemente und Prinzipien bei der Gestaltung von Benutzeroberflächen für</p>	--

		<p>direkten Umsetzung des Designkonzeptes unterstützen.</p>	<p>Lernanwendungen, die Ihnen in diesem Modul näher vorgestellt werden sollen:</p> <p>Navigation und Orientierung in der Lernanwendung</p> <p>Layout und Gestaltung der Lernanwendung</p> <p>Das hier Erlernte wird Sie sowohl bei der visuellen Konzeption, in der Kommunikation mit einem Screendesigner oder auch bei der direkten Umsetzung des Designkonzeptes unterstützen.</p>	
<p>Motivationsfördernde Elemente in hypermedialen Lernumgebungen</p>		<p>In medial aufbereiteten Lernumgebungen ist der Lernende häufig auf sich allein gestellt. Er muss die Aufgaben meist allein für sich lösen und die Lerneinheit eigenständig bearbeiten. Dabei kann es häufiger zu Motivationsproblemen kommen und somit sogar zu einem eventuellen Abbruch des Lernprozesses.</p> <p>Dieses Modul soll mögliche motivationsfördernde Maßnahmen in hypermedialen Lernumgebungen vorstellen und aufzeigen, warum deren Einsatz in Lernumgebungen notwendig ist.</p>	<p>In allen Lehr-/Lernprozessen spielt Motivation eine zentrale Rolle. Insbesondere beim Lernen im Rahmen von E-Learning stellt Motivation eine wichtige Voraussetzung dar. Denn durch den Einsatz neuer Lernmedien haben Lernende die Möglichkeit, ihren Lernprozess weitgehend selbst zu gestalten. Diese Freiheit stellt jedoch hohe Anforderungen an den Einzelnen. Die Lernenden müssen sich selbst motivieren, mit dem Lernen zu beginnen, sich Ziele setzen und diese auch verfolgen. Jedoch liegt die Aufgabe und Verantwortung der Motivationsförderung nicht ausschließlich auf der Seite des Lernenden. Dozenten, Tutoren und Entwickler von E-Learning-Angeboten sind dafür verantwortlich, die Lernsituation motivierend zu gestalten.</p>	

		<p>Folgende Fragen sollten sich für Sie nach Bearbeitung dieses Moduls geklärt haben:</p> <p>Was ist Motivation?</p> <p>Welche motivationsfördernden Elemente kommen zum Einsatz?</p> <p>In welchem Zusammenhang stehen Interaktivität und Adaptivität zu Motivation?</p>	<p>Hierfür eröffnen die neuen Lernmedien völlig neue Präsentationsformen, die sowohl die Anschaulichkeit als auch die Motivation erhöhen können.</p> <p>Zu beachten ist jedoch, dass Überlegungen zur motivierenden Gestaltung den gesamten Erstellungsprozess umfassen sollten, d.h. es genügt nicht, ein fertiges E-Learning-Angebot um motivierende Elemente anzureichern.</p>	
Nutzungsqualität im E-Learning	<p>Auch wenn Sie vielleicht noch nicht wissen, was Nutzungsqualität, Gebrauchstauglichkeit oder Usability ist, so haben Sie bestimmt schon einmal ein Computerprogramm genutzt, bei dem die Nutzungsqualität mangelhaft war: Schlechte Navigationsstruktur, fehlende Hilfsfunktionen oder Schriftarten, die unleserlich waren. Diese und weitere Aspekte beeinflussen entscheidend die Nutzungsqualität einer (Lern-)Software.</p> <p>In diesem Lernmodul werden Ihnen die grundlegenden Begriffe und Normen zur Nutzungsqualität vorgestellt und unterschiedliche Erhebungsmethoden erläutert.</p>	<p>Der Umgang mit Computern und Technik bestimmt mittlerweile unseren Alltag. Egal ob das Schreiben eines Dokumentes am PC oder das Bedienen des DVD-Players – überall stoßen wir auf unterschiedliche Möglichkeiten der Interaktion mit Elektronik. Doch oftmals kommt es zu Schwierigkeiten oder Problemen bei der Bedienung, die die Nutzung der Geräte erschweren. Bei Lernsoftware im Speziellen kann das z. B. dazu führen, dass der Lernerfolg und die Motivation des Lernenden beeinträchtigt werden. Das vorliegende Lernmodul stellt Möglichkeiten vor, wie die Nutzerfreundlichkeit von Lernsoftware sichergestellt werden kann.</p>	<p>Computertechnik findet sich mittlerweile in fast allen Bereichen unseres täglichen Lebens. Ob im Beruf oder privat – der PC nimmt eine entscheidende Rolle ein. Doch oftmals steht man als Anwender dieser Technik vor dem Problem der Nutzbarkeit. Programme oder Webseiten sind teilweise schwer zu bedienen, unübersichtlich aufgebaut oder es fehlen entscheidende Funktionen. Die Nutzungsqualität oder auch Usability ist also ein wichtiger Aspekt bei Software und beeinflusst deren Anwendung.</p> <p>In diesem Lernmodul werden unterschiedliche Facetten der „Nutzungsqualität im E-Learning“ vorgestellt und näher erläutert.</p>	
Kompetenzmessung			<p>Im folgenden Lernmodul werden Möglichkeiten der Kompetenzmessung</p>	

			mit E-Learning aufgezeigt. Es werden Unterschiede zwischen den einzelnen Fragetypen erläutert und Werkzeuge zur Messung von Kompetenzen in der Praxis veranschaulicht.	
	Qualitätsmanagement bei Produktion von E-Learning-Inhalten	Nach der Bearbeitung dieses Moduls sind Sie in der Lage, verschiedene Ansätze des Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung im Bildungsbereich hinsichtlich ihrer Eignung für den eigenen Einsatz zu bewerten. Sie setzen sich mit dem Begriff „Qualität“ im E-Learning-Kontext auseinander und können anschließend die zu beachtenden Qualitätsdimensionen und -merkmale benennen. Diese können Sie bei der Entwicklung eigener E-Learning-Angebote berücksichtigen.	Mit der Bearbeitung dieses Moduls werden Sie in die Lage versetzt, verschiedene Ansätze des Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung im Bildungsbereich hinsichtlich ihrer Eignung für den eigenen Einsatz zu bewerten, um die für Sie bzw. Ihre Organisation geeignetste anzuwenden. Sie setzen sich insbesondere mit dem Begriff „Qualität“ im E-Learning-Kontext auseinander und kennen anschließend die zu beachtenden Qualitätsdimensionen und -merkmale. Diese können Sie bei der Entwicklung eigener E-Learning-Angebote berücksichtigen.	Mit der Bearbeitung dieses Moduls werden Sie in die Lage versetzt, verschiedene Ansätze des Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung im Bildungsbereich hinsichtlich ihrer Eignung für den eigenen Einsatz zu bewerten, um die für Sie bzw. Ihr Unternehmen geeignetsten anzuwenden. Sie setzen sich insbesondere mit dem Begriff „Qualität“ im E-Learning-Kontext auseinander und kennen anschließend die zu beachtenden Qualitätsdimensionen und -merkmale. Die besondere Betrachtung wichtiger Spezifikationen wie die DIN PAS 1032-1 versetzt Sie in die Lage, alle wichtigen Aspekte bei der qualitätsgerechten Entwicklung eigener E-Learning-Angebote zu berücksichtigen.
Koordinator*in	E-Learning Einsatz	Das Modul „E-Learning-Einsatz“ gibt Ihnen einen ersten Einblick in die Thematik E-Learning und vermittelt Ihnen überblicksartig grundlegende Kenntnisse.	Nach Bearbeitung des Moduls kennen Sie die Grundbegriffe des E-Learnings. Außerdem lernen Sie die Bedeutung von E-Learning mit seinen Vorzügen und Problemen kennen. Nach Bearbeitung des Moduls wissen Sie, welche Voraussetzungen für den erfolgreichen Einsatz von E-Learning	--

		Sie erhalten durch dieses Modul einen Überblick über den Bereich E-Learning.	nötig sind und wie der Einsatz in der Praxis erfolgreich durchgeführt werden kann.	
Organisationsentwicklung durch E-Learning		Unternehmen stehen aufgrund der zunehmenden Globalisierung unter einem ständig steigenden Konkurrenzdruck. Daraus resultieren Umstrukturierungen von Abteilungen, geschäftliche Neuausrichtung oder die Einführung neuer Weiterbildungstechniken. Das folgende Lernmodul zeigt auf, welche Veränderungen mit der Einführung von E-Learning für ein Unternehmen einhergehen. Dazu wird u.a. veranschaulicht, welche Voraussetzungen für die Einführung von E-Learning vorliegen müssen, aber auch welche Fehler es zu vermeiden gilt.	In Zeiten der Globalisierung und des immer stärkeren Konkurrenzkampfes sind Organisationen zum Umstrukturieren gezwungen. Sie durchlaufen Veränderungsprozesse durch Umstrukturierung von Abteilungen, Neuausrichtungen oder die Einführung neuer Techniken für die Weiterbildung. Im vorliegenden Lernmodul wird aufgezeigt, welche Veränderungen die Einführung von E-Learning in eine Organisation mit sich bringt. Hierzu wird u. a. gezeigt, welche Voraussetzungen für die Einführung von E-Learning vorliegen müssen, aber auch, welche Fehler es zu vermeiden gilt.	--
Projektmanagement im E-Learning		Projekte allgemein, sowie auch speziell E-Learning-Projekte, zeichnen sich u.a. durch Eigenschaften wie einer hohen Komplexität aus. Um ein E-Learning-Projekt in seinem Ausmaß erfolgreich durchführen zu können, ist ein systematisches Projektmanagement- sowie Controlling häufig unabdingbar. Dieses zweistündige Lernmodul gibt Ihnen hierzu einen ersten Überblick und vermittelt Grundlagen sowie Kenntnisse zum Projektmanagement-	E-Learning-Projekte können schnell Ausmaße annehmen, die ein systematisches Projektmanagement und -controlling unabdingbar erscheinen lassen. Das vorliegende Lernmodul vermittelt hierzu einen Überblick sowie spezielle Kenntnisse zum Management und wirtschaftlichen Controlling eines E-Learning-Projektes.	Nach der Bearbeitung eines der Grundlagenmodule zum Thema "Projektmanagement und -controlling im E-Learning", bietet dieses Lernmodul die Möglichkeit einer intensiveren Auseinandersetzung mit der Thematik. Hierbei erfolgt eine detaillierte Auseinandersetzung mit Methoden und Techniken im Projektmanagement und -controlling in E-Learning-Projekten.

		<p>und Controlling von E-Learning-Projekten.</p>		
	<p>Bedarfsbezogener Nutzen des E-Learning</p>	<p>Nach Bearbeitung des Moduls können Sie die Nutzungsmöglichkeiten von E-Learning im Unternehmen erläutern. Sie sind ferner in der Lage den sinnvollen und ökonomischen Einsatz von E-Learning-Methoden darzulegen.</p> <p>Des Weiteren verstehen Sie Methoden zur frühzeitigen Analyse des Bedarfs und der notwendigen Schritte, die eine Implementierung von E-Learning am Unternehmen erfordern. Nach Abschluss des Moduls sind Sie somit in der Lage, die verschiedenen Instanzen und Arbeitsschritte der Einführung von E-Learning zu erfassen. Sie wissen weiterhin, was eine Bedarfsanalyse ist und kennen grundlegende Schritte zum Vollzug einer solchen.</p> <p>Sie erhalten einen Überblick über die Strategien, die zum richtigen Einsatz von E-Learning notwendig sind. Sie können nachher entscheiden, welchen Fokus Sie für Ihr Unternehmen wählen würden und welche Besonderheiten Sie demnach beachten müssen. Dies gibt Ihnen die Möglichkeit, sich über die Erfordernisse und das effiziente Benutzen von E-Learning klar zu werden und zu entscheiden, in welchem Umfang und welcher Weise</p>	<p>Was kann ein Unternehmen tun, um seinen Mitarbeitern und damit letztlich auch sich selbst zu helfen, besser mit den Herausforderungen des Informationszeitalters und den damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt umzugehen?</p> <p>Dafür spielen sowohl monetäre und arbeitstechnische Anreize (Bezahlung, Karrieremöglichkeiten, angenehme Arbeitsbedingungen), als auch eine gezielte Schulung eine große Rolle.</p> <p>Es ist vor allem von großer Bedeutung, eine Akzeptanz für neue Arten des Informationsmanagements und Veränderungen in der Informationstechnologie zu schaffen.</p> <p>In diesem Modul lernen Sie daher, wie Unternehmen und Organisationen ihre eigenen informationsbezogenen Aktivitäten und Prozesse gestalten können, um den genannten Veränderungen zu begegnen- Grundsätzlich existiert nicht die richtige Lösung, sondern eine breite Palette von Möglichkeiten, aus denen das</p>	<p>--</p>

		Sie E-Learning an Ihrem Unternehmen realisieren möchten.	Unternehmen die für sich am besten geeignete auswählen muss.	
Technisch-organisatorische Einsatzplanung		<p>Die innerbetriebliche Weiterbildung unterliegt auch im E-Learning einer starken Branchenspezifik. Ziel und oberstes Gebot unternehmerischen Handelns ist die gewinnbringende Qualifizierung des „Humankapitals“, die auch im Inhalts- und Umfangsmanagement bei der E-Learning-Einsatzplanung im Vordergrund steht.</p> <p>Jedoch definiert die jeweilige Unternehmensgröße die durch das E-Learning erschließbaren Skaleneffekte. Es stellt sich somit die Frage nach der Bereitstellung adäquater, angepasster und teilweise kontextbasierter Lerninhalte. Diese Lerninhalte lassen sich dabei generell in Fach-, Prozess- und Problemwissen unterscheiden und deren Realisierung in Inhalt, Technologie und Dienstleistung gliedern.</p>	--	--
Planungsoptimierung beim Einsatz von E-Learning		In diesem Modul erfahren Sie daher mehr über hilfreiche Methoden und Strategien zur richtigen Planung eines E-Learning-Angebots. Dabei wird Ihnen gezeigt, wie Sie auf die am Projekt beteiligten Mitarbeiter eingehen und Aufgaben sinnvoll verteilen können.	Das folgende Modul erklärt Ihnen daher verschiedenen Strategien im Hinblick auf eine erfolgreiche E-Learning-Planung. Dabei werden sowohl der Bildungsbedarf und die Anforderungen als auch die materiellen Faktoren wie beispielsweise Personal und Ressourcen betrachtet.	--

		<p>Auch die Vorgehensweise der Erstellung einer Anforderungsanalyse wird in diesem Modul erklärt und veranschaulicht, um es Ihnen zu ermöglichen, keine Teilschritte bei der Umsetzung von E-Learning zu vergessen oder zu vernachlässigen. Am Ende des Moduls werden zudem erste Schritte und konkrete Aufgaben bei der Planung von E-Learning erklärt.</p> <p>In diesem Modul ist der Grundgedanke daher, dass eine gute Planung immer am Anfang erfolgreichen Handelns steht – auch oder gerade bei E-Learning-Projekten!</p>		
	<p>Kosten des E-Learning-Einsatzes</p>	<p>Im vorliegenden Modul erfahren Sie Grundlegendes zum Thema Kosten und Nutzen von E-Learning. Sie erfahren, was Kosten sind, welche Kostenarten es im E-Learning gibt und in welchen Bereichen des E-Learning-Prozesses diese anfallen können. An Hand einiger Fallbeispiele sehen Sie, wie sich die Kosten verschiedenster Szenarien bestimmen lassen. Und auch das Thema Kostenminimierung wird Thema dieses Moduls sein.</p>	<p>Für die entstehenden Kosten und deren Bemessung spielen die Unternehmensziele die wesentlichste Rolle. Aus den Unternehmenszielen können Inhalt und Umfang der E-Learning-Maßnahme und somit die für das Unternehmen entstehenden Kosten ermittelt werden. Dabei sind nicht nur die Kosten bei der Durchführung der Weiterbildung zu ermitteln, sondern auch die Kosten, die bei der Vor- und Nachbereitung der Maßnahme entstehen können. In diesem Modul erhalten Sie deshalb einen Überblick darüber, welche Kosten in den verschiedenen Phasen des E-Learning-Prozesses anfallen können.</p>	

	<p>Social Media</p>	<p>Der Begriff "Social Media" ist heutzutage in aller Munde. Auf Facebook werden die neuesten Bekanntschaften hinzugefügt, über Twitter wird mitgeteilt, welchen aufregenden Moment man gerade erlebt hat und in Blogs informiert man sich über die interessantesten und angesagtesten News.</p> <p>Da fällt es schwer, auf diese neue Art der Kommunikation zu verzichten. Auch immer mehr Unternehmen und Organisationen entdecken die Vorteile, die Social Media ihnen bieten kann. Dabei helfen die verschiedenen Angebote im Internet nicht nur bei der Kommunikation nach außen, sondern können auch bei der internen Mitarbeiterkommunikation von Nutzen sein.</p>	<p>Der Begriff "Social Media" ist heute allgegenwärtig: Über Facebook wird man zu Veranstaltungen eingeladen, Politiker twittern ihre Tagesabläufe und über Blogs informiert man sich, wenn die traditionellen Medien nicht mehr weiterwissen.</p> <p>Auch in Unternehmen und Organisationen lässt sich heute nur noch schwer auf den Einsatz von Social Media verzichten. Die verschiedenen Angebote im Internet helfen dabei nicht nur bei der Kommunikation nach außen, sondern bieten auch in der internen Mitarbeiterkommunikation viele Vorteile.</p>	<p>--</p>
	<p>Nachhaltigkeit des E-Learning Einsatzes</p>	<p>Der Begriff nachhaltige Nutzung ist allgegenwärtig und hat in seiner Verwendung einen merklichen Bedeutungswandel durchlebt. Er bezeichnet ursprünglich den bewussten Umgang mit Ressourcen. In diesem Modul wird der Begriff Nachhaltigkeit auf die Implementierung von Fortbildungsmaßnahmen in kleinen und mittelständigen Unternehmen angewendet.</p> <p>E-Learning-Angebote und -Systeme können einen Beitrag zu einer</p>	<p>Der Begriff nachhaltige Nutzung ist allgegenwärtig und hat in seiner Verwendung einen merklichen Bedeutungswandel durchlebt: Er bezeichnet ursprünglich den bewussten Umgang mit Ressourcen, soll hier aber auf die Implementierung von Fortbildungsmaßnahmen in kleinen und mittelständigen Unternehmen angewendet werden.</p> <p>E-Learning-Angebote und -Systeme wiederum können einen Beitrag zu einer nachhaltigen</p>	

		nachhaltigen Unternehmenspolitik leisten. Vorteile, die sich aus Fortbildungsmaßnahmen über E-Learning ergeben, sind etwa die sich bietende Möglichkeit komplexe Lerninhalte einer breiten Nutzerschaft zur Verfügung zu stellen, Lerninhalte ohne Mehraufwand individuell an die Bedürfnisse der Lernenden anzupassen und dadurch zeit- und ressourcensparend zu wirtschaften.	Unternehmenspolitik leisten. Vorteile, die sich aus Fortbildungsmaßnahmen über E-Learning ergeben, sind etwa die sich bietende Möglichkeit komplexe Lerninhalte einer breiten Nutzerschaft zur Verfügung zu stellen, Lerninhalte ohne Mehraufwand individuell an die Bedürfnisse der Lernenden anzupassen und dadurch zeit- und ressourcensparend zu wirtschaften. Der bedachte Einsatz von E-Learning ermöglicht vielseitige Fortbildungsmaßnahmen bei optimaler Ressourcennutzung.	
Urheberrecht	--			
Datenschutz und Datensicherheit	--			
Anforderungsanalysen/ Einsatzplanung/ Personalplanung/ Fachkräftebedarf	n diesem Modul erfahren Sie daher mehr über hilfreiche Methoden und Strategien zur richtigen Planung eines E-Learning-Angebots. Dabei wird Ihnen gezeigt, wie Sie auf die am Projekt beteiligten Mitarbeiter eingehen und Aufgaben sinnvoll verteilen können. Auch die Vorgehensweise der Erstellung einer Anforderungsanalyse wird in diesem Modul erklärt und veranschaulicht, um es Ihnen zu ermöglichen, keine Teilschritte bei der Umsetzung von E-Learning zu vergessen oder zu vernachlässigen.	Das folgende Modul erklärt Ihnen daher verschiedenen Strategien im Hinblick auf eine erfolgreiche E-Learning-Planung. Dabei werden sowohl der Bildungsbedarf und die Anforderungen als auch die materiellen Faktoren wie beispielsweise Personal und Ressourcen betrachtet.	--	

		Am Ende des Moduls werden zudem erste Schritte und konkrete Aufgaben bei der Planung von E-Learning erklärt.		
	Qualitätsmanagement in E-Learning-Projekten	Gegenstand dieses Moduls ist die Vermittlung einer Grundhaltung gegenüber Qualität sowie eines grundlegenden Repertoires an Werkzeugen und Methoden des Qualitätsmanagements. Weiterhin sollen verschiedene Ansätze des Qualitätsmanagements im E-Learning dargestellt werden. Das Modul beinhaltet dabei grundlegendes Wissen für E-Learning-Koordinatoren. Es wird Überblickswissen vermittelt.	Das Modul "Qualitätsmanagement in E-Learning Projekten" vermittelt praxisnahe Kenntnisse zum Qualitätsmanagement im Bereich E-Learning. Das dargebotene Wissen ist sowohl bei der Erstellung von (elektronischen) Lehrmaterialien als auch für die Planung, Konzeption und Durchführung von komplexen Bildungsangeboten relevant.	--
Trainer*in	Lehr-Lernorganisation	Sie sind als Mitarbeiter/in eines großen Automobilkonzerns für die Schulung von neuen Mitarbeiter/innen verantwortlich. Bis jetzt wurden diese Schulungen immer vor Ort durchgeführt. Doch nun hat sich die Konzernleitung entschlossen, dass die Mitarbeiter/innen zukünftig durch E-Learning-Veranstaltungen geschult werden sollen. Mit dieser neuen Situation sind Sie vollkommen überfordert. Sie haben keine Ahnung, wie Sie den Schulungsteilnehmer/innen etwas lehren sollen, wenn Sie diese nicht sehen können. Wie werden Sie mit den Teilnehmer/innen kommunizieren? Was wird von Ihnen als Lehrender erwartet? Wie können Sie die Qualität der Veranstaltung sicherstellen?	Sie sind als Mitarbeiter/in eines großen Automobilkonzerns für die Schulung von neuen Mitarbeiter/innen verantwortlich. Bis jetzt wurden diese Schulungen immer vor Ort durchgeführt. Doch nun hat sich die Konzernleitung entschlossen, dass die Mitarbeiter/innen zukünftig durch E-Learning-Veranstaltungen geschult werden sollen. Mit dieser neuen Situation sind Sie vollkommen überfordert. Sie haben keine Ahnung, wie Sie den Schulungsteilnehmer/innen etwas lehren sollen, wenn Sie diese nicht sehen können. Wie werden Sie mit den Teilnehmer/innen kommunizieren? Was wird von Ihnen als Lehrender erwartet? Wie können Sie die Qualität der Veranstaltung sicherstellen?	--

	<p>Methodische Ansätze computervermittelter Kommunikation</p>	<p>Hierzu kommt eine Reihe von Methoden in Frage, die anhand von konkreten Werkzeugen beschrieben und vorgestellt werden. Deren Einsatzbereich geht jedoch weit über E-Learning hinaus. So führt das Modul in die grundlegenden Begriffe wie "Social Networks" oder "E-Learning Communities" ein, die neben E-Learning auch für Kundenbeziehungsmanagement (CRM) und andere Anwendungsfelder interessant sind.</p>	<p>Nachfolgend sollen Aspekte der Kommunikation im Internet vorgestellt werden, die für E-Learning und darüber hinaus relevant sind. Themen sind u.a. die Begriffe "Web 2.0" bzw. "Social Network", unter denen wesentliche Teile der derzeit populärsten Kommunikationswerkzeuge des digitalen Mediums "Internet" zusammengefasst werden. Weitere Einsatzmöglichkeiten im Unternehmensumfeld werden beispielhaft vorgestellt.</p>	<p>Dieses Modul vermittelt Ihnen zahlreiche Einsatzmöglichkeiten computerbasierter Kommunikationsmittel. Zudem wird der Mehrwert dieser Kommunikationsmittel für den Unterricht sowie für Unternehmen hervorgehoben. Es wird besonders auf neuartige Kommunikationsmöglichkeiten und deren Vor- und Nachteile eingegangen, wobei das Hauptaugenmerk auf anwendungsbezogenen Kommunikationsmittel liegt. Des Weiteren werden verschiedene Produkte, Nutzergruppen, Theorien, Kontexte und Techniken erläutert, die für computervermittelte Kommunikation innerhalb eines breiten Rahmens von E-Learning wichtig sind.</p>
	<p>Technische Ansätze computerbasierter Kommunikation</p>	<p>Kommunikation ist in den letzten zwei Jahrzehnten immer vielfältiger und komplexer geworden. Einen erheblichen Anteil daran hat das Internet, das mit immer neuen Ideen das Feld der virtuellen Interaktion zwischen Personen ständig erweitert. Um heutzutage in der Arbeitswelt mithalten zu können, ist es von zentraler Bedeutung, sich mit unterschiedlichen Methoden der Kommunikation im Internet zu beschäftigen, um sie anschließend effizient einsetzen zu können.</p>	<p>Informationen, Unternehmensprozesse oder globale Kommunikationen werden vermehrt über die virtuelle Welt ausgetragen. Deshalb ist es heutzutage wichtig sich mit dem Internet, dessen Diensten und Nutzungsmöglichkeiten, auszukennen.</p>	<p>--</p>
	<p>Betreuung als Erfolgsfaktor im E-Learning</p>	<p>Die Bedeutung von Betreuung der Lernenden in virtuellen</p>	<p>E-Learning gewinnt zunehmend an Bedeutung, die Zahl der E-Learning-</p>	

		<p>Lernumgebungen wurde lange Zeit unterschätzt. Online-Lernen wurde zunächst als individuelle und autodidaktische Form der Aneignung von Wissen gesehen. Das Interesse der Mediendidaktik konzentrierte sich daher verstärkt auf die Aufbereitung und Gestaltung von multimedialen Lehrinhalten und -materialien.</p> <p>Inzwischen hat sich gezeigt, dass die tutorielle Betreuung und Unterstützung beim virtuellen Lernen maßgeblich zum Erfolg beiträgt. Aufgaben mit kurzer Bearbeitungsdauer können natürlich auch unbetreut bearbeitet werden, bei komplexen Bildungsmaßnahmen über einen längeren Zeitraum hinweg ist die Betreuung jedoch von zentraler Bedeutung.</p>	<p>Angebote steigt. Und damit werden auch immer mehr Online-Tutoren gebraucht. Welche Bedeutung Online-Tutoren haben und was diese beim Organisieren von E-Learning-Veranstaltungen beachten sollten, welche Kommunikationswerkzeuge zur Gestaltung eingesetzt werden können und welche Unterschiede zur traditionellen Präsenzveranstaltung bestehen, soll in diesem Modul geklärt werden.</p>	
Teilnehmermotivation durch Online-Betreuung		<p>Hat man als Trainer in Online-Seminaren die Möglichkeit, die Teilnehmer bezüglich ihrer Motivation zu stärken oder ist jeder Lernende für seine eigene Motivation verantwortlich?</p> <p>Gibt es bezüglich der Motivation Unterschiede zwischen dem Lernen in herkömmlichen Seminaren und dem Lernen in Online-Seminaren?</p> <p>Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Teilnehmer von Online-Seminaren motiviert lernen können?</p>	<p>Dieses Modul befasst sich damit, wie Sie als Online-Coach Strategien einsetzen können, um Lernende zu motivieren und Demotivierungen zu vermeiden.</p> <p>Welche Bedeutung hat Motivation für das Online-Lernen?</p> <p>Welche Ansätze, Empfehlungen und Methoden zur Motivierung der Lernenden beim E-Learning gibt es?</p> <p>Welche Faktoren können bei der Durchführung von E-Learning-Veranstaltungen berücksichtigt werden,</p>	--

		<p>Hilft beim Motivieren viel wirklich viel? Können durch zu zahlreiche oder unkoordinierte Motivationsversuche vielleicht sogar zusätzliche Probleme geschaffen werden?</p> <p>Der Beantwortung dieser und noch vieler anderer Fragen widmet sich das vorliegende Modul.</p>	damit die Lernenden motiviert(er) lernen können?	
E-Assessment	<p>Im folgenden Modul werden Ihnen die Einsatzbereiche des E-Assessment vorgestellt. Außerdem lernen Sie für das E-Assessment relevante Prüfungsformen kennen. Dazu gehört neben der E-Klausur unter anderem auch das Peer-Assessment. Im letzten Inhaltsbaustein wird dann der Einsatz von E-Assessment im Unternehmen näher erläutert. Abschließend erhalten Sie eine Übersicht zu Vorteilen und Herausforderungen für den E-Assessment-Einsatz.</p>	<p>Das folgende Modul gibt Ihnen einen Einblick in E-Assessment. Dabei werden Aufgaben und Vorteile des E-Assessment vorgestellt. Außerdem wird die Prüfungsform der E-Klausur näher erläutert und weitere Prüfungsformen vorgestellt. Zum Abschluss erhalten Sie eine Einführung in den Einsatz von E-Assessment im Unternehmen. Hier wird besonders der Einsatz in die Bereiche Personalmarketing, -auswahl und -entwicklung in den Fokus gerückt.</p>	--	
LMS und Tutoring-Werkzeuge	<p>In der großen Weite des Internets und den vielen verschiedenen Softwarelösungen und Programmen zur Lernunterstützung kann sich ein Lernender schnell verlaufen. Interaktives Lernen funktioniert vor allem dann, wenn es gut organisiert ist. Und da kommen die Lernmanagementsysteme und ihre Werkzeuge ins Spiel. Neben der Organisation von Lernvorgängen und der Bereitstellung von Lerninhalten</p>			

		bietet ein Lernmanagementsystem zahlreiche weitere Funktionen, die das Lernen unterstützen. Zusätzliche integrierte Werkzeuge erweitern zudem die Palette der Lernunterstützung. Dieser Inhaltsbaustein stellt Ihnen einige wichtige Werkzeuge unterschiedlicher Lernmanagementsysteme vor und erklärt Ihnen den Nutzen dieser.		
	Arbeiten, Administrieren, Organisieren mit Lernmanagementsystemen	Sie sollen sich zum Thema „Lernmanagementsysteme“ informieren, ein System wählen und den Einsatz in Ihrem Unternehmen vorbereiten.	Was ein solches System genau ist, bei welchen Prozessen es Sie unterstützen kann und wie Sie ein Lernmanagementsystem für Ihr Unternehmen auswählen können, erfahren Sie in diesem Modul.	Was ein solches System genau ist, bei welchen Prozessen es Sie unterstützen kann und wie Sie ein Lernmanagementsystem für Ihr Unternehmen auswählen können, erfahren Sie in diesem Modul.
Techniker*in	Entwicklungswerkzeuge	Was sind Autorensysteme? Was sind Entwicklungswerkzeuge für E-Learning-Content? Ist die Arbeit mit diesen Werkzeugen tatsächlich notwendig? Und wie finde ich unter der Vielzahl der Angebote ein für mein Unternehmen passendes Werkzeug heraus?	Um multimediale, interaktive Lernanwendungen zu produzieren, müssen sogenannte Entwicklungswerkzeuge bzw. Autorensysteme zum Einsatz kommen. Dabei wird in diesem Modul das Thema "Autorensysteme" sehr weit gefasst, da die für E-Learning verfügbaren Entwicklungswerkzeuge wesentlich vielschichtiger sind als die klassischen Autorensysteme für die CBT und WBT-Entwicklung.	Dieses Modul bietet Ihnen als Technologie-Experte einen Überblick über die Möglichkeiten der Produktion von Lernanwendungen mit Autorensystemen sowie über die Produktion von E-Learning-Inhalten mit Entwicklungswerkzeugen. Nach der Bearbeitung dieses Moduls können Sie die diversen Werkzeuge und deren Einsatzbereiche einordnen und somit ein geeignetes Werkzeug für Ihr Unternehmen auswählen. Durch kleine Demonstrationen, die auf die Arbeit eines ausgewählten Autorensystems eingehen, werden Sie angeleitet, selbst Projekte umzusetzen.
	Technologische Aspekte im E-Learning	In diesem Modul wird ein Überblick und ein Einblick in verschiedene technologische Aspekte des E-	In diesem Kapitel lernen Sie die grundlegenden Konzepte von Web 2.0-	

		Learning gewährt. Hierzu wird daher zunächst Grundlagenwissen rund um den Begriff E-Learning vermittelt. In weiteren Inhaltsbausteinen werden dann, anhand der Kategorisierung formelles und informelles Lernen, für den Bereich E-Learning relevante Lernwerkzeuge vorgestellt.	Inhalten und deren Relevanz für das E-Learning kennen.	
LMS-Einsatz für Lernprozesse	Dieses Kapitel stellt die Prozesse und Grundlagen dar, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigen Informationsmanagementapplikationen.	Dieses Kapitel deckt die Prozesse und Grundlagen ab, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigsten Informationsmanagementapplikationen. Die Erstellung einer digitalen Datenbank bedarf intensiver Vorbereitung, um Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden und entsprechende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies beinhaltet im Wesentlichen Aufgaben der Informationserstellung, die Konzeption der Bibliotheksstruktur und die Entwicklung von Strategien zur Identifizierung notwendiger Ressourcen. Viele der Schritte, die zum Aufbau digitaler Bibliotheken notwendig sind, sind auch hinsichtlich der Konzeption und des Betriebes von Lernmanagementsystemen relevant.	Dieses Kapitel stellt die Prozesse und Grundlagen dar, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigen Informationsmanagementapplikationen. Die Erstellung einer digitalen Datenbank bedarf intensiver Vorbereitung, um Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden und entsprechende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies beinhaltet im Wesentlichen Aufgaben der Informationserstellung, die Konzeption der Bibliotheksstruktur und die Entwicklung von Strategien zur Identifizierung notwendiger Ressourcen. Viele der Schritte, die zum Aufbau digitaler Bibliotheken notwendig sind, sind auch hinsichtlich der Konzeption und Betrieb von Lernmanagementsystemen relevant.	
E-Learning-Standards	Damit alle diese unterschiedlichen Programme und Systeme Daten austauschen können, müssen Lerninhalte standardisiert werden. Die Annäherung der verschiedenen Technologien und der Einsatz von	E-Learning-Content lässt sich auch ohne die Einhaltung von Standards produzieren und publizieren. Die Produktion erfolgt mit den verschiedensten Autorensystemen oder Technologien. Auch die zugrunde		

	Standards ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung von E-Learning-Content. Was genau damit gemeint ist, welche Standards es gibt und welche Standards besonders praxistauglich sind, werden Sie in diesem Modul erfahren.	liegenden Konzepte und Lernziele sind nicht einheitlich.	
Animation	Animationen sind wichtiger Bestandteil von multimedialen, interaktiven Lernanwendungen. Der Begriff „Animation“ kann dabei für reine Animationen, interaktive Grafiken, Tests und Übungen oder interaktive Spiele stehen.	Animationen sind wichtiger Bestandteil von multimedialen Lernanwendungen. Sie werden eingesetzt um komplizierte Sachverhalte modellhaft und in ihrem zeitlichen Ablauf zu verdeutlichen. Der Begriff Animation kann dabei für reine Animationen, interaktive Grafiken, Tests und Übungen oder interaktive Spiele stehen. Animationen initiieren dabei häufig aktives Handeln der Lernenden.	
Typografie	Aber was bedeutet eigentlich Typografie und was umfasst sie alles? Antworten auf diese Fragen werden Sie bei der Bearbeitung des Moduls finden.	Welche Faktoren für die typografische Gestaltung von Texten wichtig sind, werden Sie im Laufe des Moduls kennenlernen.	
Videoproduktion	Die Grundlage für die Erstellung von Videos und audiovisuellen Beiträgen bilden sowohl organisatorische als auch journalistische Aspekte. Denn letztlich besteht eine Filmproduktion, egal wie lang diese ist, sowohl aus redaktionellen als auch aus bildästhetischen und bildtechnischen Elementen. Sie lernen in diesem Zusammenhang die Möglichkeiten des Medieneinsatzes für den E-Learningbereich kennen und erhalten	Die Grundlage für die Erstellung von Videos und audiovisuellen Beiträgen bilden neben der Videotechnik sowohl organisatorische als auch journalistische Aspekte. Denn letztlich besteht eine Filmproduktion, egal wie lang diese ist, sowohl aus redaktionellen, als auch aus bildästhetischen und bildtechnischen Elementen. In diesem Kapitel beschäftigen Sie sich mit den grundlegenden Anforderungen an eine	Die Grundlage für die Erstellung von Videos und audiovisuellen Beiträgen bilden neben der Videotechnik sowohl organisatorische als auch journalistische Aspekte. Denn letztlich besteht eine Filmproduktion, egal wie lang diese ist, sowohl aus redaktionellen, als auch aus bildästhetischen und bildtechnischen Elementen. In diesem Kapitel beschäftigen Sie sich mit den grundlegenden Anforderungen an eine

		einen Einblick in ethische Gesichtspunkte. Sie verschaffen sich zudem einen Überblick über die Aufgabenbereiche einer Videoproduktion.	Videoproduktion. Sie lernen die Aufgabenbereiche bei einer Videoproduktion kennen. Ihnen werden die Bedeutung und der Umfang eines Filmkonzeptes erläutert, die als Entscheidungshilfe für den zu wählenden Produktionsmodus dienen. Im redaktionellen Bereich wird ein zusammenfassender Überblick über Darstellungsformen gegeben.	Videoproduktion. Sie lernen die Aufgabenbereiche bei einer Videoproduktion kennen. Ihnen werden die Bedeutung und der Umfang eines Filmkonzeptes erläutert, die als Entscheidungshilfe für den zu wählenden Produktionsmodus dienen. Im redaktionellen Bereich wird ein zusammenfassender Überblick über Darstellungsformen gegeben.
Videoschnitt / -bearbeitung	In diesem Modul werden Ihnen die grundlegenden Begriffe der Videoschnitttechnik vorgestellt. Sie lernen die Unterschiede zwischen linearen und non-linearen Schnittsystemen kennen. Das Modul zeigt Ihnen zudem die Begriffe analoger und digitaler Schnitt auf, so dass Sie beide Systeme voneinander abgrenzen können.	Schnittsysteme bilden die Grundlage für die Videobearbeitung. Sie lernen die Unterschiede zwischen linearen und non-linearen Schnittsystemen kennen. Um gut arbeiten zu können, werden Ihnen Systemanforderungen an die Hardware vorgestellt. Eine effektive Videobearbeitung wird auch durch eine strukturierte Arbeitsweise positiv befördert. In diesem Modul lernen Sie auch die grundlegenden Schritte zur Umsetzung kennen. Diese bilden die Ausgangslage für die spätere praktische Umsetzung.		
Audioproduktion	In diesem Modul werden Ihnen dazu die Grundlagen der Audioproduktion näher gebracht und praktische Hinweise zur Umsetzung gegeben.	Audio ist immer noch eine einfache Methode, um Inhalte leicht und emotionsvoll weiterzugeben. Auch Sie sollten nach dem vierstündigen Modul in der Lage sein, Audiobeiträge zu schneiden und zu bearbeiten.		
Audioschnitt	In diesem Modul beschäftigen Sie sich mit der Bearbeitung von Audioinhalten. Bevor Sie jedoch in die Postproduktion von Audioinhalten einsteigen, ist es wichtig sich die Grundlagen im Bereich	In diesem Modul beschäftigen Sie sich mit der Bearbeitung von Audioinhalten. Bevor Sie jedoch in die Postproduktion von Audioinhalten einsteigen, ist es wichtig sich die Grundlagen im Bereich	Dieses Modul beschäftigt sich mit der Bearbeitung von Audioinhalten. Im Bereich der Audioproduktion kommt es auf viele kleine Details an. Oft haben diese große Auswirkungen auf das	

		<p>der Audiotechnik klarzumachen. Dabei kommt es auf viele Details an. Oft haben diese große Auswirkungen auf das Endprodukt. Es gibt viele Fehlerquellen, die Audioaufnahmen unbrauchbar machen oder ihre Qualität massiv verschlechtern können. Um diese kennen zu lernen, beschäftigen Sie sich nun mit den fundamentalen Begriffen der Tontechnik.</p>	<p>der Audiotechnik klarzumachen. Dabei kommt es auf viele Details an. Oft haben diese große Auswirkungen auf das Endprodukt. Es gibt viele Fehlerquellen, die Audioaufnahmen unbrauchbar machen oder ihre Qualität massiv verschlechtern können. Um diese kennen zu lernen, beschäftigen Sie sich nun mit den fundamentalen Begriffen der Tontechnik.</p>	<p>Endprodukt. Es gibt viele Fehlerquellen, die Audioaufnahmen unbrauchbar machen oder ihre Qualität massiv verschlechtern können. Um diese kennen zu lernen beschäftigen Sie sich nun mit den fundamentalen Begriffen der Tontechnik. Am Beispiel lernen Sie die Handhabung einer Audioschnittsoftware kennen. Weitere Themen sind Mikrofoniierung, Wandlung, Bearbeitung der Audiodaten mit Audioschnittsoftware sowie der Daten-Export.</p>
	Digitale Fotografie	<p>Eigentlich ist es doch ganz einfach. Sie nehmen eine Kamera und machen ein Foto. Jede herkömmliche digitale Kamera bietet einen Automatikmodus. Da geht alles fast wie von allein. Betrachten Sie dann das Foto auf dem Display der Kamera, ist manchmal bereits da zu erkennen, dass der Automatikmodus versagt hat. Spätestens auf einem großen Monitor werden Unschärfen oder falsche Belichtungszeiten sichtbar. Was nun? Welche Einstellungen können Sie an einer herkömmlichen Digitalkamera vornehmen und welchen Einfluss hat es auf Ihr Bild?</p>	<p>Nur wenn Sie beide Teilgebiete kennen, können Sie ein wirksames Foto "schießen". Daher beschäftigt sich das Modul im ersten Teil mit den technischen Grundlagen. Im zweiten Teil wird auf die gestalterische Komponente eingegangen.</p>	
	Digitale Bildbearbeitung	<p>Um den gestellten Anforderungen zu entsprechen, müssen bereits geschossene Fotos oft nachbearbeitet werden. Manchmal sind es Fehler, die während der Aufnahme gemacht wurden und manchmal bestimmte Bearbeitungen, die einfach notwendig</p>	<p>Um den gestellten Anforderungen zu entsprechen, müssen bereits geschossene Fotos oft nachbearbeitet werden. Manchmal sind es Fehler, die während der Aufnahme gemacht wurden und manchmal bestimmte Bearbeitungen, die einfach notwendig</p>	

		sind, wenn das Bild weiter genutzt werden soll. Das kann zum Beispiel die nachträgliche Änderung einer Farbe im Bild sein.	sind, wenn das Bild weiter genutzt werden soll. Das kann zum Beispiel die nachträgliche Änderung einer Farbe im Bild sein.	
Mobiles Lernen	Dieses Kapitel deckt die Prozesse und Grundlagen ab, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigsten Informationsmanagementapplikationen. Die Erstellung einer digitalen Datenbank bedarf intensiver Vorbereitung, um Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden und entsprechende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies beinhaltet im Wesentlichen Aufgaben der Informationserstellung, die Konzeption der Bibliotheksstruktur und die Entwicklung von Strategien zur Identifizierung notwendiger Ressourcen. Viele der Schritte, die zum Aufbau digitaler Bibliotheken notwendig sind, sind auch hinsichtlich der Konzeption und des Betriebes von Lernmanagementsystemen relevant.	Dieses Kapitel deckt die Prozesse und Grundlagen ab, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigsten Informationsmanagementapplikationen. Die Erstellung einer digitalen Datenbank bedarf intensiver Vorbereitung, um Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden und entsprechende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies beinhaltet im Wesentlichen Aufgaben der Informationserstellung, die Konzeption der Bibliotheksstruktur und die Entwicklung von Strategien zur Identifizierung notwendiger Ressourcen. Viele der Schritte, die zum Aufbau digitaler Bibliotheken notwendig sind, sind auch hinsichtlich der Konzeption und des Betriebes von Lernmanagementsystemen relevant.	Dieses Kapitel deckt die Prozesse und Grundlagen ab, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigsten Informationsmanagementapplikationen. Die Erstellung einer digitalen Datenbank bedarf intensiver Vorbereitung, um Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden und entsprechende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies beinhaltet im Wesentlichen Aufgaben der Informationserstellung, die Konzeption der Bibliotheksstruktur und die Entwicklung von Strategien zur Identifizierung notwendiger Ressourcen. Viele der Schritte, die zum Aufbau digitaler Bibliotheken notwendig sind, sind auch hinsichtlich der Konzeption und des Betriebes von Lernmanagementsystemen relevant.	Dieses Kapitel deckt die Prozesse und Grundlagen ab, die für die Planung und Erstellung digitaler Bibliotheken und institutioneller Datenbanken benötigt werden und gibt zudem einen Überblick über die gängigsten Informationsmanagementapplikationen. Die Erstellung einer digitalen Datenbank bedarf intensiver Vorbereitung, um Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden und entsprechende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies beinhaltet im Wesentlichen Aufgaben der Informationserstellung, die Konzeption der Bibliotheksstruktur und die Entwicklung von Strategien zur Identifizierung notwendiger Ressourcen. Viele der Schritte, die zum Aufbau digitaler Bibliotheken notwendig sind, sind auch hinsichtlich der Konzeption und des Betriebes von Lernmanagementsystemen relevant.