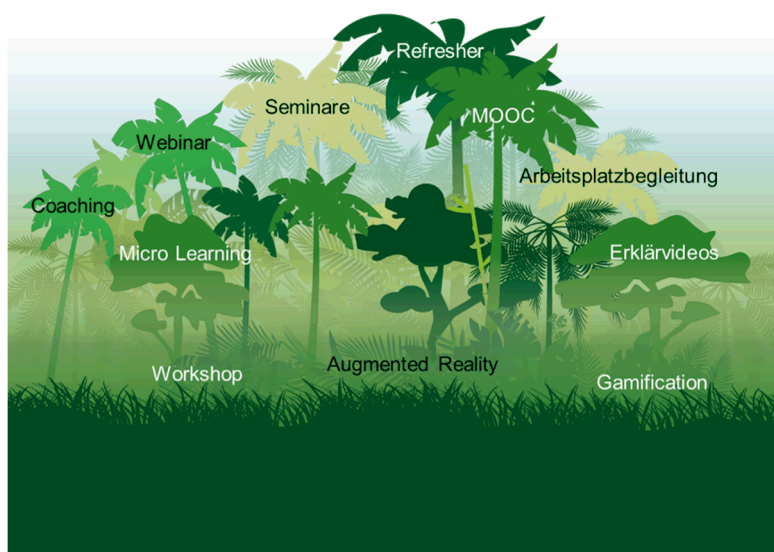


## Handlungshilfe Qualifizierungsformat gesucht?!

Teil I: Entscheidungshilfen für die Qualifizierung der  
Zukunft



Stand: 2. Oktober 2018

## Inhalte

1	Intro.....	3
2	Ziele von Qualifizierung in der Unfallversicherung.....	4
3	Rahmenbedingungen des Projekts.....	5
4	Begriff Qualifizierungsformat .....	5
5	Zukunftstrends in der Arbeitswelt und beim Lernen.....	5
	5.1 Trends in der Arbeitswelt und Technologieentwicklung.....	6
	5.2 Lerngewohnheiten / Lerntrends.....	6
	5.3 Neurodidaktische und lernpsychologische Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung...7	
6	Steckbriefe .....	7
7	Tool.....	9
8	Film .....	9
9	Zehn Statements mit Empfehlungen für die Qualifizierung der Zukunft .....	9
	I Form follows function: Formate sind kein Selbstzweck.....	10
	II Es gibt nicht DAS zukunftsfähige Format, sondern nur PASSENDE Formate .....	11
	III Die Mischung macht's – Der Kombination von Formaten gehört die Zukunft.....	11
	IV Viele Wege führen nach Rom statt one fits all.....	12
	V Das große Ganze im Blick .....	12
	VI Von nichts kommt nichts – Vor der Kompetenzentwicklung der Lernenden kommt unsere Investition in die Konzeption und Umsetzung .....	13
	VII Gut Ding braucht Weile – Handlungskompetenz zu entwickeln benötigt Zeit .....	13
	VIII Prioritäten setzen – Spannungsfeld aushalten .....	14
	IX Wer nicht wagt, der nicht gewinnt .....	15
	X Gemeinsam sind wir stark .....	15
10	Auf in den Dschungel .....	15
11	Projektteam.....	16
12	Quellen / Weiterführende Links .....	17
13	Anhang.....	17
14	Anlagen.....	17

# 1 Intro

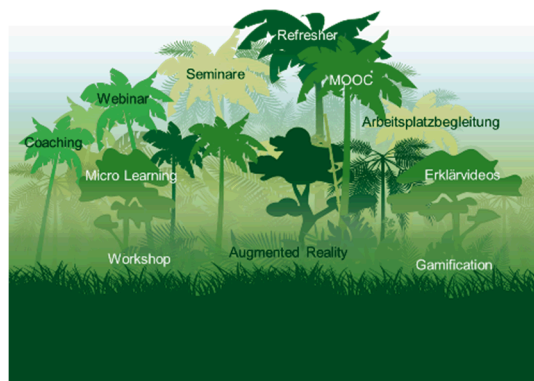
Akteurinnen und Akteure im Arbeitsschutz wirksam zu qualifizieren, ist eine Kernaufgabe der Unfallversicherungsträger (UVT).

Aktuell dominiert in der Welt der UVT in der Qualifizierung das Qualifizierungsformat „Präsenzseminar“ (durchschnittliche Dauer: drei Tage). Insgesamt ist die Vielfalt der Wege in der Qualifizierung groß geworden. Digitale Innovationen und eine ständig wachsende Anzahl „neuer“ Qualifizierungsformate wirkt auf die Lerngewohnheiten und eröffnet weitere Potentiale, Mitgliedsunternehmen und -institutionen zu erreichen.

- Wie kann eine Orientierung für die Zukunft bei der Vielzahl von Qualifizierungsformaten gelingen?
- Welche Qualifizierungsformate werden aktuell in den Häusern eingesetzt?
- Welche neuen Formate sind für Unfallversicherungsträger relevant?
- Wie können Qualifizierungsformate systematisch beschrieben und bewertet werden?
- Welche Qualifizierungsformate sind mit dem DGUV-Bildungsverständnis vereinbar?
- Welche Empfehlungen zum Einsatz von Qualifizierungsformaten können für die Qualifizierung der Zukunft ausgesprochen werden?

Antworten auf diese Fragen hat das DGUV-Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ in der Zeit von Juli 2016 bis März 2018 erarbeitet.

Im ersten Zugang präsentierte sich das Thema „Qualifizierungsformate“ wie ein Dschungel: Wie die fulminante Vegetation im Dschungel wächst die Anzahl und Vielfalt von Qualifizierungsformaten. Neben neuen Präsenzformaten eröffnen sich – getriggert durch den technologischen Fortschritt – vor allem neue digitale Lernwege. Was sich jeweils genau dahinter verbirgt, dazu gibt es häufig unterschiedliche Vorstellungen.



Wie im Dschungel stellt sich auch für die Unfallversicherungsträger die Frage nach dem passenden Weg. Bestimmte Wege einzuschlagen, kann bei mangelnder Orientierung im Dschungel und in der Qualifizierung Risiken bedeuten. Im Fokus der Arbeit der Projektgruppe stand deshalb, für Orientierung im Dschungel der Qualifizierungsformate zu sorgen und konkrete Entscheidungs- und Handlungshilfen für die Praxis zu erarbeiten.

Orientierung für die Qualifizierung der Zukunft geben insgesamt vier Projektergebnisse:

- **Entscheidungshilfen für die Qualifizierung der Zukunft**  
Dieser Bericht führt alle Interessierten in die Projektergebnisse ein und gibt Entscheiderinnen und Entscheidern strategische Empfehlungen für einen zukunftsorientierten Umgang mit Qualifizierungsformaten.
- **Steckbriefe**  
31 Format-Steckbriefe informieren vertieft über Qualifizierungsformate. Aktuell bei den UVT eingesetzte und „neue“ Qualifizierungsformate werden beschrieben, systematisch reflektiert und in ihren Chancen sowie Risiken bewertet. Kombinationsmöglichkeiten und Praxisbeispiele werden aufgezeigt.

Die Steckbriefe geben Inspiration und Handlungshilfe für die tägliche Arbeit in der Qualifizierung und tragen zu einem gemeinsamen Begriffsverständnis bei (vgl. Kapitel 6 und Anlage).

- **Tool**

Ein im Projekt entwickeltes Tool zur Bewertung von Qualifizierungsformaten unterstützt bei Formatentscheidungen.

Schritt für Schritt führt das Tool durch eine strukturierte Reflexion – angefangen vom konkreten Ziel und der spezifischen Zielgruppe. Im Hauptprozess kann mit Hilfe des Tools die Eignung eines geplanten Formats mit Blick auf das DGUV-Bildungsverständnis und die didaktischen Leitlinien der DGUV systematisch hinterfragt werden. Zum Abschluss folgen Planungsaspekte.

In konzeptionellen Arbeitsgruppen kann das Ausfüllen des Tools in der Gruppe helfen, ein gemeinsames Verständnis zur jeweiligen Qualifizierungsfragestellung zu erreichen (vgl. Kapitel 7 und Anlage).

- **Film**

Der Film zum Projekt informiert in fünf Minuten über die wichtigsten Projektergebnisse.

Auf der Suche nach Orientierung ist Klarheit über das Ziel in der Qualifizierung genauso wichtig wie im Dschungel. Bezugspunkt der Projektarbeit war deshalb immer die Präventionsleistung „Qualifizierung“ der Unfallversicherungsträger, die die Zielsetzung von Qualifizierung bei den UVT beschreibt (vgl. Kapitel 2 „Ziele von Qualifizierung in der Unfallversicherung“).

Ist das Ziel klar, stellt sich die Frage, welche Orientierungen bereits gelten und helfen können. Eine Reihe von Grundlagen wie das DGUV-Bildungsverständnis und das Qualitätsrahmenmodell Qualifizierung waren bereits gelegt (vgl. Kapitel 3 „Rahmenbedingungen des Projekts“). Die Frage nach der Vorstellung von Zukunft beantwortet Kapitel 5 („Zukunftstrends in der Arbeitswelt und beim Lernen“). Mit den Steckbriefen und dem Tool zur Bewertung von Formaten liefert das Projekt Orientierung im Dschungel der Formate. Zehn Statements und Empfehlungen zum Umgang mit Qualifizierungsformaten in der Zukunft unterstützen Entscheiderinnen und Entscheider (vgl. Kapitel 9 „Zehn Statements für die Qualifizierung der Zukunft“).

## 2 Ziele von Qualifizierung in der Unfallversicherung

Qualifizierungsmaßnahmen für die mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Ausbildung betrauten oder daran beteiligten Personen sollen wirksam durchgeführt werden und den Transfer in die Praxis unterstützen.

In den „Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung“ wird die Zielsetzung für die Präventionsleistung „Qualifizierung“ so beschrieben:

- „Systematische und nachhaltige Entwicklung von Handlungskompetenzen (fachliche, soziale, methodische und personale Kompetenzen) zur wirksamen Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Systematische Qualifizierung von Multiplikatoren
- Qualifizierung von Spezialisten für Bereiche mit besonderen Gefährdungen
- Systematische Kontaktpflege zu den Mitgliedsunternehmen
- Entwicklung einer Haltung zum Arbeitsschutz, um die Motivation und damit die Handlungsbereitschaft zur Wahrnehmung der Verantwortung im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu fördern“<sup>1</sup>

Angesichts schnell veraltender Wissensbestände und der Veränderungen in der Arbeitswelt ist das Ziel, Handlungskompetenzen und Haltung zu entwickeln und auszubauen, eine adäquate Antwort auf die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. Von Erwerbstätigen wird heute neben Wissen ein hohes Maß an Fähigkeiten zur Lösung von Problemen, zur Kommunikation und Kooperation sowie zum Wissens- und Informationsmanagement gefordert.

---

<sup>1</sup> Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Stand: Dezember 2016, S. 15.

Mit der Entwicklung von Handlungskompetenzen und einer Haltung zum Arbeitsschutz werden hohe und komplexe Anforderungen an die Qualifizierung formuliert, die Auswirkungen auf die Auswahl von Qualifizierungsformaten haben (vgl. Kapitel 9, VII) und für die weiteren Überlegungen grundlegend waren.

### 3 Rahmenbedingungen des Projekts

Die rechtlichen Grundlagen bilden die folgenden Paragraphen: § 14 SGB VII, § 17 SGB VII und § 23 SGB VII.

Neben der Präventionsleistung „Qualifizierung“ gehören zu den Rahmenbedingungen: das DGUV-Bildungsverständnis „Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG)“ und die „Qualifizierung in der Prävention – Didaktische Grundlagen“ der DGUV als pädagogische Basis sowie das Qualitätsrahmenmodell Qualifizierung des Qualitätsverbund Qualifizierung (QVQ). Diese Grundlagen brachten erstes Licht in den Dschungel.

### 4 Begriff Qualifizierungsformat

Qualifizierungsformate sind Wege zur Zielerreichung.

Das gemeinsame Verständnis zum Begriff „Qualifizierungsformat“ wurde so beschrieben:

#### Ein Qualifizierungsformat

ist eine geplante und strukturierte Lehr-/Lernsituation mit Methoden- und Medieneinsatz, die sich beschreiben lässt über

- die maximale Anzahl der Lernenden
- den Zeitrahmen des Formats
- die durchschnittliche Lerndauer
- die Form der Beteiligung und Interaktion der Lernenden
- den Lernort

Im Fokus des Projekts standen klar **formale Qualifizierungsangebote**. Informelles Lernen, das nicht organisiert oder strukturiert, sondern z.B. beiläufig während des Arbeitsprozesses stattfindet, wird nicht explizit aufgegriffen.

Im Sinne einer Offenheit für Innovation und Inspiration wurden im Projekt (vor allem bei den Steckbriefen) auch Lernmöglichkeiten berücksichtigt, die der gemeinsamen Begriffsbestimmung „Qualifizierungsformat“ nicht im vollen Umfang entsprechen.

E-Learning wurde im Projekt nicht als eigenes Format beschrieben, sondern als Klammer für eine Vielzahl von Formaten und Format-Kombinationen verstanden. Grundlage ist das von der DGUV-Projektgruppe „Strategische Ausrichtung von E-Learning“ entwickelte E-Learning-Verständnis:

#### E-Learning Verständnis

„E-Learning bietet gute Möglichkeiten, orts- und zeitunabhängiges, individuelles oder gemeinsames sowie selbstbestimmtes und bedarfsgerechtes Lernen zu unterstützen.

Zur (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen werden dabei digitale Medien und Instrumente in verschiedenen Lehr- Lernarrangements eingesetzt, die in ein didaktisches Gesamtkonzept eingebunden sind.

Durch den spezifischen Ausprägungsgrad und die Kombination von Inhalt (Content), Kommunikation und Zusammenarbeit (Kollaboration) wird das Lehr-/Lernarrangement gestaltet und kann als mehr oder weniger begleiteter Lernprozess angelegt werden.“<sup>2</sup>

### 5 Zukunftstrends in der Arbeitswelt und beim Lernen

Im Dschungel kann der genaue Standort ohne Hilfen nicht einfach bestimmt werden. Wie es einige hundert Meter weiter aussieht, kann teilweise nur erahnt werden. Entsprechend offen ist die Zukunft

<sup>2</sup> Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Abschlussbericht der Projektgruppe „Strategische Ausrichtung von E-Learning“, April 2016, S. 12.

der Arbeitswelt und des Lernens. Bilder von Zukunft, die heute wahrscheinlich erscheinen, können schon morgen durch neue Erkenntnisse oder Innovationen überholt sein. Aktuelle Zukunftstrends haben den Charakter einer Momentaufnahme.

Die umfangreiche Recherche zu aktuellen Bildern von Zukunft zum Start des Projekts konzentrierte sich auf die folgenden Schwerpunkte:

Trends in der Arbeitswelt und Technologieentwicklung	Lerngewohnheiten Lerntrends	Neurodidaktische und lernpsychologische Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung
--	--------------------------------	---

Ergebnisse der Recherche werden in den Kapiteln 5.1 bis 5.3 vorgestellt. Die dargestellten Zukunftstrends in der Arbeitswelt und beim Lernen waren während des Projekts Bezugspunkte, an denen die Arbeits- und Diskussionsergebnisse gemessen und bewertet wurden.

Auf die Festlegung eines konkreten Zeithorizonts, der für „Zukunft“ steht, wurde verzichtet.

## 5.1 Trends in der Arbeitswelt und Technologieentwicklung

Digitalisierung, Globalisierung, demografischer Wandel und eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit werden als Trends angesehen, die aktuell die Arbeitswelt bestimmen.

Mit dem Begriff „Arbeit 4.0“ wird der Veränderungsprozess der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter angesprochen. Es wird angenommen, dass sich die Arbeitsweisen in den nächsten Jahren an die Herausforderungen und Möglichkeiten der digitalen Welt anpassen. Technologischer Fortschritt lässt sich nicht aufhalten. Nicht alle Branchen und alle Tätigkeitsbereiche einer Branche werden allerdings in gleicher Weise und im gleichen Tempo betroffen sein.

Ein global verfügbares, schnelles Internet ermöglicht eine umfangreiche Vernetzung. Der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien nimmt zu<sup>3</sup>. Technologien wie Smartphones, Tablets und Wearables als „tragbare Datenverarbeitung“ gehören immer mehr zum Alltag.

## 5.2 Lerngewohnheiten / Lerntrends

Die technischen Entwicklungen eröffnen neue Möglichkeiten – auch in der Mediennutzung beim Lernen. Digitale Lernoptionen wiederum führen zu neuen Lerngewohnheiten und Bedarfen. Zielgruppen werden erreichbar, die bislang nicht oder nur eingeschränkt erreicht werden konnten.

Es gibt dabei nicht „die Lernenden“, sondern tendenziell heterogene Gruppen. Unter anderem stehen sich Lernende mit „klassischer“ Präsenz-betonter Schulsozialisation und „Digital Natives“ gegenüber, also Lernende, die in der digitalen Welt aufgewachsen sind.

Im Herbst 2016 wurde erneut die Trendstudie mmb Learning Delphi des mmb Instituts durchgeführt. 74 E-Learning-Expertinnen und -Experten von E-Learning-Anbietern, Forschungseinrichtungen, Anwendern und aus der Fachpresse aus Deutschland, Österreich und der Schweiz nahmen an der Studie zum digitalen Lernen teil.

Unter anderem sollte in der Studie anhand einer Liste von Lernformen, Anwendungen und Technologien die jeweilige Bedeutung in den kommenden drei Jahren eingeschätzt werden:

**Erklärfilme und Lernvideos** wird in der Zukunft ein hoher Stellenwert zugeschrieben (93 % für „zentrale Bedeutung als Lernformen in den kommenden drei Jahren“). Spätestens mit der zunehmenden Popularität des Video-Portals „YouTube“ werden Lernfilme auch als eigenständige Lernmedien genutzt. Zum ersten Mal gelistet, liegen Erklärfilme und Lernvideos in der Einschätzung der Bedeutung auf An-

<sup>3</sup> Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention, Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, April 2016, S. 6.

hieb auf Platz zwei, unmittelbar hinter der Lernform „**Blended Learning**“ (96%), das als Präsenz-Online-Mischform bereits seit vielen Jahren die höchste Zustimmung erreicht.

Danach rangiert „**Micro-Learning**“ (ebenfalls neu in die Liste aufgenommen). „Micro-Learning“ ist eine Sammelkategorie für Lerncontent, der in kleinen „Happen“ zum schnellen Lernen und zur Lösung von Problemen während der Arbeit genutzt werden kann. 87 Prozent aller Expertinnen und Experten sehen diese Formen des informellen Lernens als besonders zukunftsträchtig an.

Einen großen Sprung nach vorne in der Einschätzung der Bedeutung im Vergleich zum Vorjahr machten die „**Lernumgebungen in virtuellen 3D-Welten**“ (33 % Zustimmung), die sich damit als hoffnungsvolle neue Lerntechnologie zu etablieren scheinen. Die wachsende Bedeutung von Augmented Learning (AR) und Virtual Learning (VR) zeigt sich auch im Langfristrend. In den Jahren 2012/13 glaubten noch sehr wenige Befragte an eine „wichtige Rolle“ für die Zukunft, mittlerweile tun dies mehr als ein Drittel. Die Expertinnen und Experten bestätigen in der Studie die besonderen Qualitäten von Augmented Reality<sup>4</sup> in Verbindung mit „Wearables“. Augmented Reality bietet neue sinnliche Lernqualitäten, ist allerdings aktuell technisch anspruchsvoll.

Einen Bedeutungsverlust in der Einschätzung erfahren – laut mmb Learning Delphi – hingegen **Web Based Trainings** (WBTs).

Als kommerziell erfolgreichste Lernform werden in der Studie Mobile (App-basierte) Anwendungen angesehen (85%), gefolgt von Blended Learning (74%).<sup>5</sup>

### 5.3 Neurodidaktische und lernpsychologische Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung

In den vergangenen Jahren haben vor allem Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften die Erwachsenenbildung bereichert.

Das DGUV-Bildungsverständnis KoSiG und die „Qualifizierung in der Prävention - Didaktische Grundlagen“ (DGUV) waren Projektgrundlagen. Sie berücksichtigen bereits umfangreich aktuelle Erkenntnisse und Diskussionen in der Erwachsenenbildung. Die Themen sollen deshalb hier nicht weiter ausgeführt werden.

## 6 Steckbriefe



<sup>4</sup> Zu den Begriffen „Virtual Reality“ und „Augmented Reality“ vgl. Anlage „Steckbriefe“.

<sup>5</sup> Vgl. mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH (Hrsg.): Weiterbildung und Digitales Lernen heute und in drei Jahren, Corporate Learning wird zum Cyber-Learning, Ergebnisse der 11. Trendstudie „mmb Learning Delphi“, mmb-Trendmonitor I/2017.

Neue Qualifizierungsformate nehmen Lernrends auf. Sie sind Antworten auf technische Innovationen und veränderte Lerngewohnheiten und -Bedarfe. Für mehr Orientierung im Dschungel der Qualifizierungsformate wurden im Projekt insgesamt 31 Format-Steckbriefe entwickelt.

Aus dem Dschungel der Formate wurden zunächst die Qualifizierungsformate ausgewählt, die für die Zielsetzung der Unfallversicherungsträger in naher Zukunft von Interesse sein dürften – von Micro-Learning über Webinare bis zu Virtual Reality. Diese wurden dann in Steckbriefen vertieft beschrieben, systematisch reflektiert und in ihren Chancen sowie Risiken bewertet.

Präsenzformate wurden ebenso berücksichtigt wie digitale neue Lernwege. Bekannte Formate (Seminar, Erfahrungsaustausch etc.) wurden dargestellt und eine Vielzahl von Formaten, die bislang noch nicht bei den UVT eingesetzt werden (z.B.: Massive Open Online Course, kurz MOOC).

Die Steckbriefe sind jeweils in einen beschreibenden und einen bewertenden Teil untergliedert, gefolgt von Praxisbeispielen und Kombinationsmöglichkeiten mit anderen Formaten:

### **Formatname**

#### **Beschreibung**

- Charakteristika
- Zeitrahmen
- Durchschnittliche Lerndauer
- Interaktion der Lernenden
- Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden
- Maximale Anzahl der Lernenden
- Besonderer Ressourcenbedarf

#### **Bewertung**

- Chancen
- Risiken

#### **Anwendung**

- Blick in die Praxis
- Mögliche Kombinationsideen

Die 31 Steckbriefe sind alphabetisch geordnet. Eine Zuordnung der Formate zu Kategorien hatte sich als wenig zielführend erwiesen.

Die Format-Steckbriefe geben für die Praxis Inspiration, Orientierung sowie konkrete Hilfe für die Formatauswahl und tragen zu einem gemeinsamen Begriffsverständnis bei.

Wie die fulminante Vegetation im Dschungel wächst die Anzahl und Vielfalt von Qualifizierungsformaten. Digitale neue Lernwege entstehen in kurzen Abständen. Auch verändern sich Formate. Die aktuellen Format-Steckbriefe spiegeln den gegenwärtigen Stand und bedürfen einer regelmäßigen Aktualisierung.

Ist ein Format für das jeweilige Ziel und die Zielgruppe interessant, kann es mit Hilfe des Tools bewertet und / oder mit einem anderen Format verglichen werden.



## 7 Tool

<p><b>Vorprozess:</b> Qualifizierungsformate können erst dann umfassend bewertet werden, wenn die Qualifizierungsziele, die mit dem Qualifizierungsangebot erreicht werden sollen, mit berücksichtigt werden. Deshalb ist es notwendig, in einem klärenden Vorprozess einzustimmen. Insbesondere folgende Aspekte sollten in Anlehnung an das „Qualitätsrahmenmodell für die Privatdienstleistung Qualifizierung“ und die „Didaktischen Grundlagen“ für Qualifizierung in der Privatheit bei der Entscheidung für ein Format Berücksichtigung finden:</p>	<p><b>II. Hauptprozess</b> Die nachfolgende Tabelle kann die Entscheidung über das letztendlich einzusetzende Format nicht abnehmen, aber Anregungen und Kriterien für die Auswahl passender Formate geben. Jedes Kriterium der nachfolgenden Tabelle kann über eine dreistufige Skala bewertet werden. Der jeweilige Wert wird in die Spalte rechts daneben eingetragen. Durch den Eintrag färbt sich die Zelle automatisch. Die Farbabstufung zeigt an, wie stark ein Format das jeweilige Kriterium erfüllt:</p>								
<p>Welche Zielgruppe soll erreicht werden?</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>3-stufige Skala:</b></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">1</td> <td style="background-color: #e0e0e0;">Trifft nicht zu</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #bbdefb;">2</td> <td style="background-color: #bbdefb;">Trifft teilweise zu</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #42a5f5;">3</td> <td style="background-color: #42a5f5;">Trifft zu</td> </tr> </table>	<b>3-stufige Skala:</b>		1	Trifft nicht zu	2	Trifft teilweise zu	3	Trifft zu
<b>3-stufige Skala:</b>									
1	Trifft nicht zu								
2	Trifft teilweise zu								
3	Trifft zu								
<p>Wie ist der geplante Outcome?</p>	<p><b>III. Zusatzprozess</b> Folgende Kriterien bzgl. benötigter Ressourcen, Einsatzmöglichkeiten und -grenzen sollten zusätzlich beachtet werden (keine Wertigkeit durch Reihenfolge):</p>								
<p>Welche Kompetenzen sollen die Teilnehmenden vorrangig entwickeln bzw. erwerben können?</p>									
<p>Welche Besonderheiten und Lernbedürfnisse der Zielgruppe bzgl. des Formats gibt es?</p>									
<p>Wie viele Personen sollen durch das Format pro Jahr erreicht werden?</p>									

Mit dem Tool zur Bewertung von Qualifizierungsformaten liefert das Projekt eine Hilfe zur strukturierten Prüfung der Eignung eines Formats.

Die Planung von Qualifizierungsangeboten ist ein umfangreicher, von iterativen Schleifen gekennzeichneter Prozess. Die Frage nach dem geeigneten Format stellt sich idealerweise erst im Verlauf der inhaltlichen Planungen. Vorab müssen grundlegende Fragen zum Ziel, den angestrebten Handlungskompetenzen und zur Zielgruppe geklärt werden.

Das Excel-basierte Tool orientiert sich an diesem Planungsablauf: Vor der eigentlichen Bewertung eines Formats wird in einem Vorprozess der Blick auf die zentralen inhaltlichen Ziele und auf die Zielgruppe gelenkt. Der Vorprozess diszipliniert, diese Phase sorgfältig zu durchlaufen – als Grundlage für passende Angebote zur Erreichung der Ziele der Unfallversicherungsträger und für die Übereinstimmung mit den Bedarfen der Mitgliedsunternehmen und -institutionen.

Die Fragen im Hauptprozess dienen dazu, auf eine systematische und strukturierte Weise die Eignung eines geplanten Formats mit Blick auf die Didaktischen Leitlinien der DGUV zu reflektieren und zu bewerten. Das Ergebnis des Hauptprozesses ist dabei sichtbar in abgestuften Blaufärbungen. Je dunkler das Gesamtbild erscheint, desto stärker können die Didaktischen Leitlinien der DGUV in dem gewählten Qualifizierungsformat berücksichtigt werden. Wie die aufgeführten Kriterien zu gewichten und im Detail zu bewerten sind, entscheiden die Planerinnen und Planer individuell.

Im Zusatzprozess können Fragen nach benötigten Ressourcen und weitere Planungsaspekte strukturiert abgewogen werden.

Das Tool bietet außerdem die Möglichkeit, zwei alternative Formate gegenüber zu stellen und zu bewerten.

In konzeptionellen Arbeitsgruppen kann das Tool helfen, ein gemeinsames Verständnis zur pädagogischen Ausrichtung des Angebotes zu erreichen.

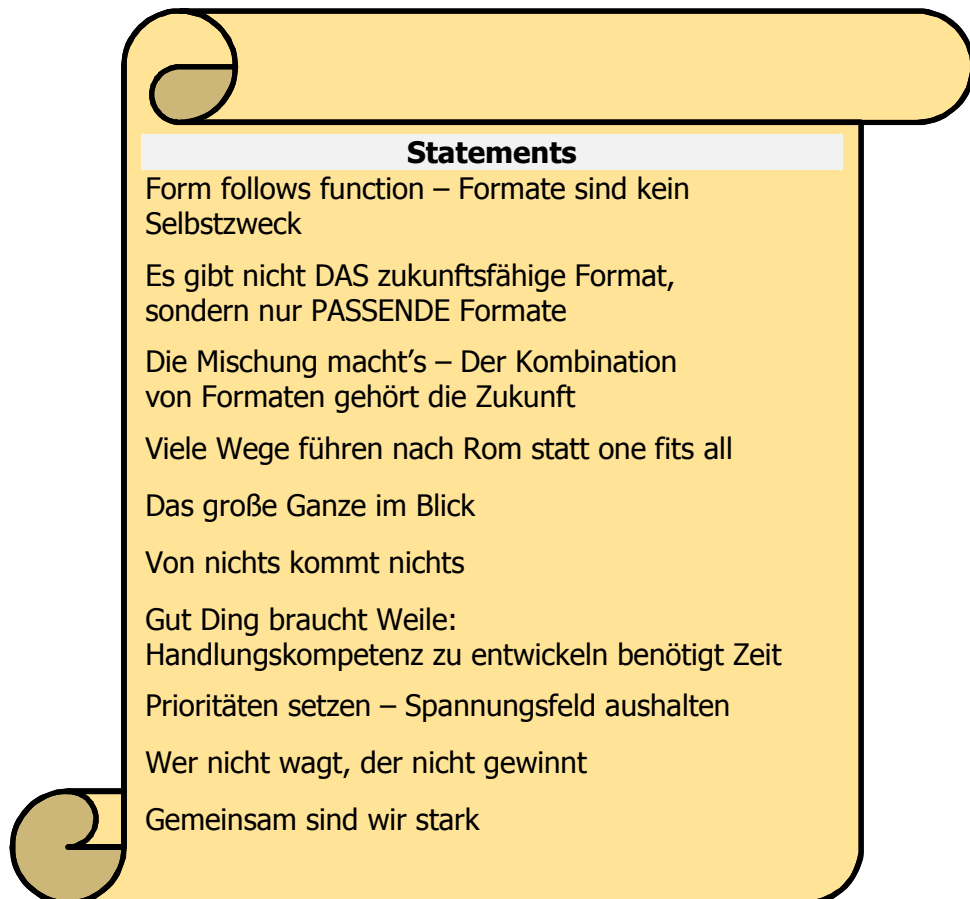
## 8 Film

Einen alternativen schnellen Zugang zu den Projektergebnissen bietet der Film zum Projekt „Zukunftorientierte Qualifizierungsformate“. Er gibt in fünf Minuten einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse.

## 9 Zehn Statements mit Empfehlungen für die Qualifizierung der Zukunft

Aus den umfangreichen Recherchen, Arbeitsergebnissen und Fachdiskussionen im Projekt resultieren zehn Statements mit Empfehlungen, die vor allem Entscheiderinnen und Entscheider beim zukunftsorientierten Umgang mit Qualifizierungsformaten unterstützen sollen. Sie werden in den folgenden Kapiteln I bis X vorgestellt.

Jedes der folgenden Statements wird erklärt und mündet in konkrete Empfehlungen für die Praxis.



Im Fokus ist dabei stets die Zielsetzung, Handlungskompetenzen und eine Haltung zum Arbeitsschutz zu entwickeln und auszubauen. Qualifizierung in der Prävention soll wirksam sein, Leben schützen und Gesundheit erhalten.

## I Form follows function: Formate sind kein Selbstzweck

Die Entscheidung für ein Qualifizierungsformat ist die Antwort auf ein bestimmtes Ziel, das für eine definierte Zielgruppe erreicht werden soll. Konkrete Kompetenzen für mehr Sicherheit und Gesundheit sollen aufgebaut werden.

Vor der Formatentscheidung stehen damit vor allem die folgenden Fragen:

- Welches Ziel soll für welche Zielgruppe erreicht werden?
- Welche Kompetenzen sollen die Lernenden vorrangig entwickeln bzw. erweitern können?

Wirksam kann Qualifizierung dann sein, wenn das Format dem Zweck dient: Form follows function.

Schnell kann ein Format zum Selbstzweck werden, zum Beispiel, wenn die jährliche Fachtagung „irgendwie“ gefüllt werden muss, wenn als Reaktion auf einen Bedarf automatisch ein dreitägiges Seminar konzipiert wird oder wenn ein neues Trend-Format ohne ausreichende Passung zu Zielen und Zielgruppe umgesetzt wird. Wird das Format zum Selbstzweck, besteht die Gefahr, an Zielen, an Lerngewohnheiten und Bedarfen der Zielgruppe und damit an den Mitgliedsunternehmen und -institutionen vorbei zu planen.

### Empfehlungen:

- Inhaltliche Fragen und Zielsetzungen sowie die Zielgruppe vor einer Formatentscheidung klären
- Die Passung von Zielen, Zielgruppe und Format stets hinterfragen
- Auch bei gut etablierten Formaten Passung regelmäßig überprüfen

## II Es gibt nicht DAS zukunftsfähige Format, sondern nur PASSENDE Formate

Wenn Qualifizierungsformate Antworten auf konkrete Ziele und Zielgruppen sind, kann es nicht DAS zukunftsfähige Format geben. Pauschale Empfehlungen zu Qualifizierungsformaten sind damit ausgeschlossen.

Unter den Zielgruppen der einzelnen Unfallversicherungsträger und selbst innerhalb der Häuser gibt es große Unterschiede in den Lerngewohnheiten, Bedarfen etc. der Adressaten. Ein Qualifizierungsformat, das in einer Ausgangssituation ideal ist, kann in einer anderen Aufgabenstellung kontraproduktiv sein. Angebote müssen beispielsweise von der Zielgruppe überhaupt genutzt werden können. So sind digitale Angebote für Menschen, die keinen IT-Zugang haben, wenig zielführend.

**Passend** ist ein Format, wenn es in Verbindung mit einem konkreten Ziel, einer bestimmten Zielgruppe und den gegebenen Rahmenbedingungen eine adäquate Lösung darstellt.

Jedes Format hat neben Grenzen auch besondere Chancen, die reflektiert und gezielt eingesetzt werden müssen. Passend eingesetzt, kann jedes Format zukunftsorientiert sein.

Je nach Zielen, Inhalten und Lerngewohnheiten der Zielgruppe kann ein Präsenzformat, ein digitales Format oder eine Mischform das Format der Wahl sein. Zukunftsfähige Formate sind nicht zwingend digitale Formate. Denkbar ist, dass Präsenzformate angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Lebenswelt in Zukunft neue Attraktivität erfahren.

### Empfehlungen:

- Qualifizierungsformate passgenau auswählen und entwickeln
- Formate so einsetzen, dass das Potenzial und die Stärken, die jedes Format hat, optimal für den angestrebten Zweck genutzt werden

## III Die Mischung macht's – Der Kombination von Formaten gehört die Zukunft

In der Praxis sind schon jetzt viele Qualifizierungsformate bei den Unfallversicherungsträgern Mischformate. Beispiele für Format-Kombinationen:

- **App**, die Lernende nach einer **Präsenzveranstaltung** beim Praxistransfer begleitet
- **Erklärvideo** vor einem **Seminar**, das alle Teilnehmenden auf einen vergleichbaren Stand bringt oder sie auf das Seminar einstimmt
- **Seminar** und **Exkursion**, um die Praxis erlebbar zu machen

Das bekannteste und bedeutendste Mischformat ist **Blended Learning**, das die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert. Der Begriff „Blended Learning“ steht dabei für eine Vielzahl von Präsenz- und Online-Kombinationen.

In der aktuellen Trendstudie „mmb Learning Delphi“ (mmb Institut) erreicht **Blended Learning** bei der Einschätzung der Bedeutung für die Zukunft wieder – wie bereits seit Jahren – die höchste Zustimmung (vgl. Kapitel 5.2).

Durch die Kombination und die Verzahnung unterschiedlicher Formate kann ein Mehrwert für die Lernenden erreicht werden, indem die Vorteile der jeweiligen Formate kombiniert werden bzw. Nachteile eines Formats durch die Vorteile eines anderen ausgeglichen werden. Durch gezieltes Kombinieren von Formaten können vielfältigere Möglichkeiten des Lernens und des Lerntransfers erreicht werden.

In den Steckbriefen werden für jedes Format Kombinationsmöglichkeiten vorgeschlagen.

### Empfehlungen:

- Prüfen, welche Format-Kombinationen die jeweilige Zielgruppe und das Lernziel unterstützen
- Passende Kombinationen von Formaten erproben

## IV Viele Wege führen nach Rom statt one fits all

Lernende sind tendenziell eine heterogene Gruppe: Menschen in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen, Menschen, die vor allem gut im persönlichen Kontakt in der Gruppe lernen können und andere, die zum Beispiel lieber für sich allein online lernen. Bei dieser Unterschiedlichkeit gibt es nicht den einen richtigen Lernweg – das Format, das für alle und alles passt.

Digitale Lernarrangements eröffnen neue Chancen für die Qualifizierung. Durch zeitlich und räumlich flexibles Lernen können Lernende und Betriebe besser erreicht werden, die bisher nicht oder nicht ausreichend für die Aus- und Weiterbildung durch die Unfallversicherungsträger gewonnen werden konnten. Damit wird es auch möglich, unterschiedliche Zugänge zu einem Thema anzubieten (z.B.: Präsenzseminar und alternativ ein Online-Angebot). So kann unter anderem die Weiterbildung zum Sicherheitsbeauftragten sowohl als Präsenzseminar, als auch als Blended Learning angeboten werden.

Online-Lernangebote erreichen Menschen, die digitales Lernen schätzen, aber auch Lernende, die aus unterschiedlichen Gründen keine Möglichkeit sehen, für ein Seminar mehrere Tage den Wohn- oder Arbeitsort zu verlassen. Diese potenziellen Lernenden könnten idealerweise mit einem parallel angebotenen, gleichwertigen Online-Angebot in den Qualifizierungsprozess integriert werden. Solche Alternativangebote können zum Beispiel für Unternehmerinnen und Unternehmer aus Kleinbetrieben, für Eltern oder pflegende Personen attraktiv sein.

Digitale Alternativangebote entsprechen dem gesellschaftlichen Trend in anderen Bereichen: Waren, aber auch Dienstleistungen und Unterhaltungsangebote sind auf verschiedenen Wegen zu bekommen, z.B. direkt vor Ort oder online.

Viele Wege führen zum Qualifizierungsziel. Bewusst mehrere Zugangswege zum Thema zu schaffen, kann die Reichweite der Qualifizierung erhöhen.

### Empfehlungen:

- Parallel mehrere Formate (Zugangswege zu einem Thema) ermöglichen
- Bestehende Angebote miteinander vernetzen

## V Das große Ganze im Blick

Bei Formatentscheidungen sollte stets auch das große Ganze im Blick sein. Gemeint ist das Qualifizierungsportfolio als Gesamtpalette aller Qualifizierungsangebote eines Hauses. Ungewollte Redundanzen sollten ebenso vermieden werden wie Lücken, die für unerfüllte Bedarfe stehen.

Das Portfolio sollte gut strukturiert und sowohl im Haus als auch von außen transparent und nachvollziehbar sein. Potentielle Lernende können nur dann zum für sie adäquaten Angebot gelangen, wenn sie es finden und als für sich zielführend erkennen.

Diese Portfolio-Informationen sollten in die Formatentscheidung eingehen:

- Welche Qualifizierungsangebote / -formate gibt es bereits zum Thema und der jeweiligen Zielgruppe?
- Welche Lücken sind feststellbar?

Eine Ausrichtung des Portfolios auf die strategischen Ziele des jeweiligen Hauses und eine gezielte Gestaltung des Portfolios unterstützen eine wirksame Qualifizierung.

Im Idealfall werden die Qualifizierungsangebote eines Hauses mit den sonstigen Präventionsleistungen und Angeboten vernetzt.

### Empfehlungen:

- Systematisch planen und dabei das Gesamtportfolio im Blick haben (keine unbeabsichtigten Dopplungen)
- Das Gesamtportfolio transparent machen
- Hilfen zur Orientierung im Portfolio bieten

## **VI Von nichts kommt nichts – Vor der Kompetenzentwicklung der Lernenden kommt unsere Investition in die Konzeption und Umsetzung**

Angesichts der zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit steigt vielfach der Wunsch, schnell auf neue Anforderungen reagieren zu können. Passende Angebote sollen idealerweise „just in time“ zur Verfügung stehen. Qualität der Schnelligkeit pauschal zu opfern, birgt jedoch das Risiko, dass Qualifizierungsziele nicht erreicht werden können. Die Einhaltung von Qualitätsstandards im Sinne des QVQ, des DGUV-Bildungsverständnisses und von Sorgfalt bei der Angebotsentwicklung und -durchführung sind Grundlagen wirksamer Qualifizierung.

Erfolg in der Entwicklung und Erweiterung von Kompetenzen bei den Lernenden erfordert damit entsprechende Rahmenbedingungen für die Personen, die die Qualifizierungsformate auswählen, konzipieren und umsetzen. Dazu gehören Technik, Expertise, finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen.

Neue Formate verändern häufig die Rahmenbedingungen. So erfordern digitale Qualifizierungsformate nicht nur den Aufbau der technischen Infrastruktur, sondern auch die Erweiterung des Teams um entsprechende Expertise.

### Empfehlungen:

- Prüfen, welche Voraussetzungen für die Realisierung neuer Formate erforderlich sind
- Ausreichend Ressourcen zur Auswahl, Konzeption und Umsetzung von Qualifizierungsangeboten bereitstellen (Zeit, Expertise, finanzielle Mittel etc.)

## **VII Gut Ding braucht Weile – Handlungskompetenz zu entwickeln benötigt Zeit**

In der DGUV-Präventionsleistung „Qualifizierung“ ist die systematische und nachhaltige Entwicklung von Handlungskompetenzen als Zielsetzung formuliert.

Kompetenzentwicklung reicht wesentlich weiter als der Aufbau von Wissen und stellt umfangreichere Anforderungen an die Umsetzung. Vermitteln lassen sich Kompetenzen nur bedingt. Vielmehr müssen sich die Lernenden Kompetenzen im Wesentlichen selbst aneignen. Nur so können sie diese in ihre Persönlichkeit integrieren. Das Lernen muss also selbst-gesteuert erfolgen und über ein inhaltlich-fachliches Lernen hinausgehen.

Idealerweise verläuft der Auf- und Ausbau von Kompetenzen nach den Didaktischen Leitlinien der DGUV so: Lernende eignen sich in einer Qualifizierung aktiv neue Kompetenzen an. Schon während der Qualifizierung erleben sie ihren Kompetenzzuwachs, also ihren Lernerfolg. In Übungssituationen wenden sie die neuen Kompetenzen beispielhaft an. Die Tragfähigkeit der neu erworbenen Kompetenzen für die Praxis sowie ihre eigene Rolle dabei werden von den Lernenden reflektiert.<sup>6</sup>

Kompetenzorientiert zu lernen und ausreichend zu reflektieren, braucht Zeit und passende Qualifizierungsformate. Nicht jedes Format eignet sich in gleicher Weise zur Kompetenzentwicklung. So können die Lernenden in einem Tagesseminar in der Regel aufgrund der Kürze keine umfangreichen Kompetenzen entwickeln oder ausbauen. In der Kombination mit anderen Formaten kann allerdings ein passendes Lernarrangement entstehen.

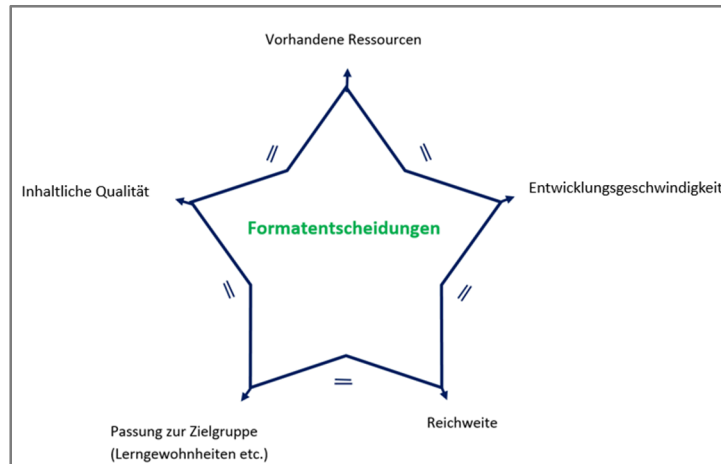
### Empfehlungen:

- Mit einem bestimmten Format erreichbare Ergebnisse realistisch einschätzen
- Zeit für Praxistransfer und Reflexion einplanen

<sup>6</sup> Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Qualifizierung in der Prävention - Didaktische Grundlagen, März 2010, S. 23.

## VIII Prioritäten setzen – Spannungsfeld aushalten

Neben fachlichen Fragestellungen wirken eine Vielzahl von Faktoren auf die Formatentscheidung ein. Die folgende Abbildung zeigt Beispiele:

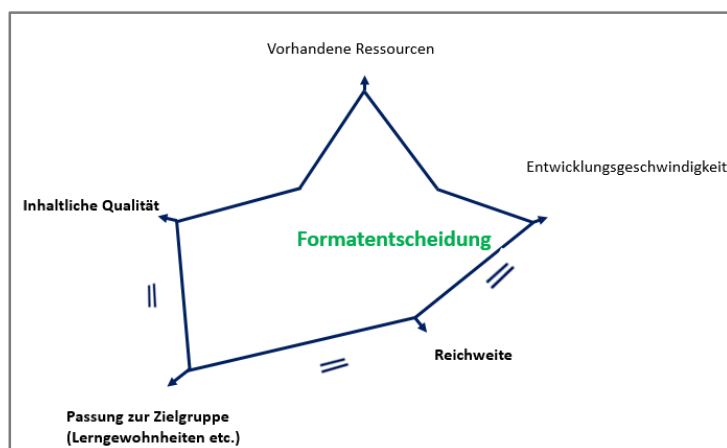


Die Darstellung gibt lediglich einen Eindruck in die Komplexität von Formatentscheidungen. Die einzelnen Begriffe stehen ihrerseits für komplexe Sachverhalte:

- **Vorhandene Ressourcen** – umfassen beispielsweise den finanziellen Rahmen oder die für ein Format zur Verfügung stehende Expertise.
- **Entwicklungsgeschwindigkeit** – Zeit, die für die Angebotsentwicklung benötigt wird.
- **Reichweite** – Anzahl an Personen, die erreicht werden können.
- **Passung zur Zielgruppe** – Erfüllung der spezifischen Zielgruppenbedürfnisse (z.B. Lerngewohnheiten, verfügbare Zeit). Voraussetzung ist eine Zielgruppenanalyse.
- **Inhaltliche Qualität** – Inhaltstiefe, Widerspruchsfreiheit, passender Umfang, Korrektheit.

Prioritätensetzungen haben in einem Spannungsfeld Konsequenzen für einen oder mehrere andere Faktoren. Soll zum Beispiel eine hohe Passung zu einer speziellen Zielgruppe erreicht werden, kann tendenziell die Reichweite sinken (Tiefe vs. Breite von Präventionsangeboten).

Beispiel:



### Empfehlungen:

- Das jeweilige Spannungsfeld analysieren und reflektieren
- Formatentscheidungen bewusst treffen und dabei Prioritäten setzen
- Die Lernenden-Perspektive dabei stets im Blick behalten

## IX Wer nicht wagt, der nicht gewinnt

Neue Formate versprechen Chancen. Diese mutig auszuprobieren, verspricht Nutzen, erfordert aber auch Risikobereitschaft. Je nach Umfang der Veränderung ist ein Change-Prozess in der Qualifizierung die Folge. Routinen, die erfolgreich waren, können unter Umständen plötzlich nicht mehr tragen. Vermeintlich kleine Änderungen können große Wirkung haben. So können neue Lernarrangements die Anpassung von Prozessen erforderlich machen.

Je nach Ausgangslage werden neue Expertise, neues Knowhow und damit entsprechend erweiterte Kompetenzprofile in der Qualifizierung erforderlich.

Der Einsatz zukunftsorientierter Qualifizierungsformate ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Dieser Prozess erfordert neben Experimentierfreude einen transparenten Umgang mit möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur.

Alle Beteiligten sollten die Ziele und möglichen Herausforderungen kennen. Um im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses notwendige Anpassungen vornehmen zu können, ist eine konsequente Evaluierung neuer Formate und Kombinationen Grundlage.

### Empfehlungen:

- Die Einführung „neuer“ Formate als Prozess gestalten
- Alle Akteure beteiligen und bei Bedarf qualifizieren
- Mit Herausforderungen transparent umgehen
- Den Einsatz neuer Formate im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses auswerten

## X Gemeinsam sind wir stark

Neue Qualifizierungsformate bieten Chancen und stellen vor Herausforderungen. Diese müssen nicht allein bewältigt werden. Vernetzung, Kooperationen und die Nutzung von Synergien können helfen, Hürden gemeinsam zu bewältigen. Die technische Infrastruktur und / oder die Expertise anderer zu nutzen, eröffnet Möglichkeiten. Kooperationsprojekte schonen Ressourcen.

Dazu bieten sich zum Beispiel andere Unfallversicherungsträger als Partner an, aber auch Hochschulen, Verbände sowie Mitgliedsunternehmen und –institutionen.

### Empfehlung:

- Synergien und Kooperationen mit Unfallversicherungsträgern und sonstigen Akteuren (Hochschulen, Verbänden etc.) aufbauen und nutzen

## 10 Auf in den Dschungel

Mit den Steckbriefen, dem Tool und den zehn Statements mit Empfehlungen für die Qualifizierung der Zukunft gibt das Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ Orientierung und konkrete Unterstützung im Dschungel der Formate.

Sind Ziel und Zielgruppe der geplanten Qualifizierung klar, liefern die Projektergebnisse eine solide Ausrüstung für die Suche nach dem jeweils passenden Lernweg.

Innovationen in der Arbeitswelt und beim Lernen werden die Zukunft bestimmen. Neue Chancen für die Kompetenzentwicklung für Sicherheit und Gesundheit zielorientiert und passend zu nutzen und die Zukunft proaktiv, statt reaktiv, zu gestalten – dazu leisten die Ergebnisse des DGUV-Projekts „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ einen Beitrag.



## 11 Projektteam

- Karen Beyer (VBG)
- Verena Eichler (BG RCI)
- Corinna Göbel (BG Verkehr)
- Reinhard Göbel (BGHM)
- Monika Müller (BGN)
- Bernd Nohdurft (BG Bau)
- Anjuli Portius (BGW)
- Miriam Potratz (BGHW)

Barbara Brauchle (BGW) – Projektleitung



## 12 Quellen / Weiterführende Links

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Abschlussbericht der Projektgruppe „Strategische Ausrichtung von E-Learning“, April 2016, unter:  
<http://uv-net.dguv.de/praevention/einrichtungen/aaw/index.jsp>  
(abgerufen am: 25.05.2018).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): KompetenzBildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG) - Unser Bildungsverständnis, Juli 2016, unter:  
[https://dokcenter.dguv.de/livelink/lisapi.dll/fetch/2000/2198506/3110994/3223496/3223287/Bildungsv\\_erstaendnis\\_Flyer\\_2016.pdf?authhandler=AH%20anon&nodeid=7505948&vernum=-2](https://dokcenter.dguv.de/livelink/lisapi.dll/fetch/2000/2198506/3110994/3223496/3223287/Bildungsv_erstaendnis_Flyer_2016.pdf?authhandler=AH%20anon&nodeid=7505948&vernum=-2)  
(abgerufen am: 25.05.2018).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention, Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, April 2016, unter:  
[http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv-nfda\\_de\\_barrierefrei.pdf](http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv-nfda_de_barrierefrei.pdf)  
(abgerufen am: 25.05.2018).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Dezember 2016, unter:  
[http://publikationen.dguv.de/dguv/udt\\_dguv\\_main.aspx?FDOCUID=26624](http://publikationen.dguv.de/dguv/udt_dguv_main.aspx?FDOCUID=26624)  
(abgerufen am: 25.05.2018).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Qualifizierung in der Prävention - Didaktische Grundlagen, März 2010, unter:  
[https://dokcenter.dguv.de/livelink/lisapi.dll/fetch/2000/2198506/3110994/3223496/3223287/Didaktische\\_Grundlagen\\_-\\_Qualifizierung\\_in\\_der\\_Praevention-final.pdf?authhandler=AH%20anon&nodeid=3345808&vernum=-2](https://dokcenter.dguv.de/livelink/lisapi.dll/fetch/2000/2198506/3110994/3223496/3223287/Didaktische_Grundlagen_-_Qualifizierung_in_der_Praevention-final.pdf?authhandler=AH%20anon&nodeid=3345808&vernum=-2)  
(abgerufen am: 25.05.2018).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Qualitätsrahmenmodell für die Präventionsleistung „Qualifizierung“ (QVQ), Dezember 2013, unter:  
<http://uv-net.dguv.de/praevention/einrichtungen/qvq/index.jsp>  
(abgerufen am: 25.05.2018).

mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH (Hrsg.): Weiterbildung und Digitales Lernen heute und in drei Jahren, Corporate Learning wird zum Cyber-Learning, Ergebnisse der 11. Trendstudie „mmb Learning Delphi“, mmb-Trendmonitor I/2017, S. 2 ff, unter:  
[http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/mmb-Trendmonitor\\_2017\\_I.pdf](http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/mmb-Trendmonitor_2017_I.pdf)  
(abgerufen am: 25.05.2018).

## 13 Anhang

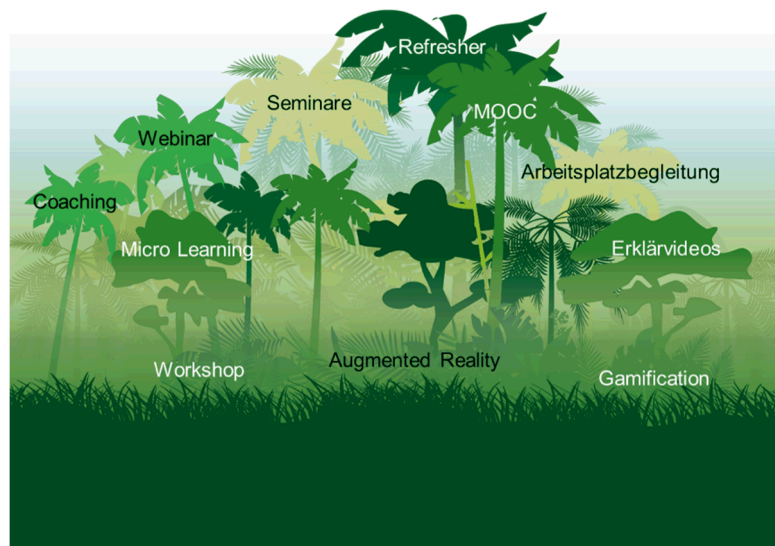
Projektauftrag

## 14 Anlagen

Steckbriefe  
Tool

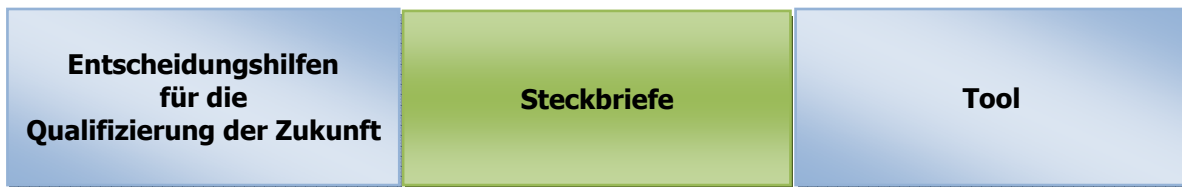
## Handlungshilfe Qualifizierungsformat gesucht?!

Teil II: Steckbriefe zur Orientierung im Dschungel der  
Formate



**Inhalt**

<b>1.</b>	<b>Intro</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Überblick</b> .....	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>E-Learning und Blended Learning</b> .....	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Muster</b> .....	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Steckbriefe</b> .....	<b>9</b>
	Adaptives Lernen .....	9
	Arbeitsplatzbegleitung .....	11
	CBT/WBT/Lernprogramm/Lernsoftware .....	13
	Coaching.....	15
	E-Book (E-Lehrbuch/digital angereichertes Lehrbuch) .....	17
	Erfahrungsaustausch .....	19
	Exkursion / Erkundung / Messebesuch .....	21
	Fachtagung .....	23
	Fernlehreangebote.....	25
	Film I.....	27
	Film II - Interaktive Videos.....	30
	Fortbildung / Ausbildung.....	33
	Gamification .....	35
	Lern-Chat.....	39
	Live-Lecture/On-Demand-Stream .....	41
	Mehrtagesseminar .....	43
	Micro-Blogging (Twitter).....	45
	Micro learning .....	47
	Mobile Learning / App .....	49
	MOOC (Massive Open Online Course) .....	51
	Online-Kurs .....	53
	Podcast / Audio-Formate.....	55
	Refresher / Follow up .....	57
	Seminarreihe.....	59
	Soziales / Kollaboratives Online – Lernen .....	61
	Tagesseminar .....	63
	Virtual Reality / Augmented Reality .....	65
	Vortrag .....	69
	Workshop.....	71
	Workshopreihe .....	73
	Webinar / Webinar-Reihe / virtuelles Klassenzimmer .....	75



## 1. Intro

---

Webinare, Micro-Blogging, Virtual Reality – in der Bildungslandschaft eröffnen sich durch die technischen Innovationen viele neue Möglichkeiten, Lernprozesse anzuregen. Wie die fulminante Vegetation im Dschungel wächst die Anzahl und Vielfalt von Qualifizierungsformaten. Vor allem digitale neue Lernwege entstehen in kurzen Abständen. Auch verändern sich Formate.

Nicht immer ist klar, welche Formate genau hinter den jeweiligen Begriffen stecken, welche von ihnen für das Qualifizierungsportfolio der UVT geeignet sein könnten und welche Chancen und Risiken mit ihnen einhergehen. Für mehr Orientierung im Dschungel der Qualifizierungsformate wurden im Projekt die folgenden 31 Format-Steckbriefe entwickelt.

Die Steckbriefe sind von Praktikerinnen und Praktikern für Praktikerinnen und Praktiker geschrieben.

Die ausgewählten Formate werden in den Steckbriefen vertieft beschrieben, systematisch reflektiert und in ihren Chancen sowie Risiken bewertet. Kombinationsmöglichkeiten und Praxisbeispiele werden aufgezeigt. Präsenzformate werden ebenso berücksichtigt wie digitale neue Lernwege. Bekannte Formate (Seminar, Erfahrungsaustausch etc.) werden dargestellt und eine Vielzahl von Formaten, die bislang noch nicht bei den UVT eingesetzt werden (z.B.: Massive Open Online Course, kurz MOOC).

Mit den Steckbriefen möchten wir Sie über Qualifizierungsformate informieren, Sie bei der Auswahl von Formaten unterstützen und zu eigenen Formaten oder Formatkombinationen inspirieren. Die Formate, die im Folgenden vorgestellt werden, stellen eine Auswahl dar, die aus Sicht der Projektgruppe für die Qualifizierungsangebote der UVT interessant und relevant ist. Die Auswahl erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Steckbriefe sind jeweils in einen beschreibenden und einen bewertenden Teil untergliedert, gefolgt von Praxisbeispielen und Kombinationsmöglichkeiten mit anderen Formaten:

### **Formatname**

#### **Beschreibung**

- Charakteristika
- Zeitrahmen
- Durchschnittliche Lerndauer
- Interaktion der Lernenden
- Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden
- Maximale Anzahl der Lernenden
- Besonderer Ressourcenbedarf

#### **Bewertung**

- Chancen
- Risiken

#### **Anwendung**

- Blick in die Praxis
- Mögliche Kombinationsideen

Im Sinne der Offenheit für Innovation und Inspiration wurden im Projekt auch Lernmöglichkeiten berücksichtigt, die der gemeinsamen Begriffsbestimmung „Qualifizierungsformat“ nicht im vollen Umfang entsprechen.

Die Steckbriefe werden im Inhaltverzeichnis in alphabetischer Reihenfolge dargestellt. Eine Zuordnung der Formate zu Kategorien hatte sich als wenig zielführend erwiesen. Eine Übersicht der ausgewählten Formate mit direkter Verlinkung zu dem jeweiligen Steckbrief finden Sie auf der folgenden Seite.

Die aktuellen Format-Steckbriefe spiegeln den gegenwärtigen Stand und bedürfen einer regelmäßigen Aktualisierung.

Ob das jeweilige Format das passende für Sie ist, hängt von Ihrem Ziel, Ihrer Zielgruppe und Ihren Rahmenbedingungen ab. Bei der Entscheidung unterstützt Sie das von uns bereitgestellte Tool, das Sie strukturiert durch diesen Entscheidungsprozess geleitet. Mit Hilfe des Tools können Formate bewertet und / oder mit einem anderen Format verglichen werden.

Wir wünschen Ihnen Freude beim Lesen und viel Erfolg für Ihre Qualifizierungsformate!

Ihre DGUV-Projektgruppe „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“

- Karen Beyer (VBG)
- Verena Eichler (BG RCI)
- Corinna Göbel (BG Verkehr)
- Reinhard Göbel (BGHM)
- Monika Müller (BGN)
- Bernd Nohdurft (BG Bau)
- Anjuli Portius (BGW)
- Miriam Potratz (BGHW)

Barbara Brauchle (BGW) – Projektleitung

## 2. Überblick

---



### 3. E-Learning und Blended Learning

---

E-Learning wurde im Projekt nicht als eigenes Format beschrieben, sondern als Klammer für eine Vielzahl von Formaten und Format-Kombinationen verstanden. Grundlage ist das von der DGUV-Projektgruppe „Strategische Ausrichtung von E-Learning“ entwickelte E-Learning-Verständnis:

#### E-Learning Verständnis

„E-Learning bietet gute Möglichkeiten, orts- und zeitunabhängiges, individuelles oder gemeinsames sowie selbstbestimmtes und bedarfsgerechtes Lernen zu unterstützen.

Zur (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen werden dabei digitale Medien und Instrumente in verschiedenen Lehr- Lernarrangements eingesetzt, die in ein didaktisches Gesamtkonzept eingebunden sind.

Durch den spezifischen Ausprägungsgrad und die Kombination von Inhalt (Content), Kommunikation und Zusammenarbeit (Kollaboration) wird das Lehr-/Lernarrangement gestaltet und kann als mehr oder weniger begleiteter Lernprozess angelegt werden.“<sup>1</sup>

Auch **Blended Learning** als bekanntestes und bedeutendstes Mischformat wird nicht in einem Steckbrief beschrieben. Als Kombination der Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning steht Blended Learning nicht für ein bestimmtes Arrangement, sondern für eine Vielzahl von Präsenz- und Online-Kombinationen.

---

<sup>1</sup> Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Abschlussbericht der Projektgruppe „Strategische Ausrichtung von E-Learning“, April 2016, S. 12.

## 4. Steckbrief-Muster

---

### Beschreibung

<b>Charakteristika</b>	Kurzer Fließtext mit wichtigen Charakteristika: z.B. definierte Lernziele, einmalige Teilnahme, festgelegte Zielgruppe, geplanter Methoden-/Medieneinsatz, Prozess wird begleitet und gesteuert, wenig Zeit für individuelle Kompetenzentwicklung
<b>Zeitraumen</b>	Dauer des Formats (Dauer der Durchführung). Bei einigen Formaten wird sinnvollerweise unterschieden zwischen Laufzeit (durchschnittliche Bearbeitungszeit) und Verfügbarkeit (Dauer, wie lange das Lernangebot zur Verfügung steht)
<b>Durchschnittliche Lerndauer</b>	Angabe, wie viel Zeit die Lernenden im Durchschnitt benötigen, um an dem Format teilzunehmen und um einen Lernzuwachs zu verzeichnen (d.h. Pre-Learning zzgl. Dauer des Formats zzgl. Post-Learning)
<b>Interaktion der Lernenden</b>	Möglichkeiten der Lernenden, sich aktiv mit Mitlernenden und/oder Dozentinnen/Dozenten und/oder dem Medium auszutauschen
<b>Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden</b>	Möglichkeit der Lernenden, das Format selbst mitzugestalten (Inhalte, Methoden etc.) [Achtung: keine Ziele], d.h. Verantwortung für und Mitgestaltung des Lernprozesses durch die Lernenden
<b>Maximale Anzahl der Lernenden</b>	Angabe, wie viele Lernende gleichzeitig an dem Format teilnehmen bzw. es nutzen können
<b>Besonderer Ressourcenbedarf</b>	Hinweise, wenn besondere Räumlichkeiten, Ausstattung, Auftragsvergaben, Qualifikation (für Konzeption / Umsetzung) o.ä. notwendig sind

### Bewertung

<b>Chancen</b>	Empfehlung: Besonders gut geeignet, wenn / für... (Personen, Themen, Lerngewohnheiten), Rahmenbedingungen (z.B. schnell entwickel- und umsetzbar), ... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie schnell muss das Produkt zur Verfügung stehen? → Manche Formate lassen sich schneller realisieren als andere</li> <li>• Wie hoch ist der Aktualisierungsbedarf der Themen/Inhalte? → wenn häufig Aktualisierung erforderlich ist, sind bestimmte Formate besser geeignet als andere</li> </ul>
<b>Risiken</b>	Empfehlung: Nicht gut geeignet, wenn / für... (Personen, Themen, Lerngewohnheiten), Rahmenbedingungen (z.B. lange Entwicklungszeit), ... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie schnell muss das Produkt zur Verfügung stehen? → Manche Formate lassen sich langsamer realisieren als andere</li> <li>• Wie hoch ist der Aktualisierungsbedarf der Themen/Inhalte? → wenn häufig Aktualisierung erforderlich ist, sind bestimmte Formate weniger geeignet als andere (z.B. einen Film zu Themen drehen, deren rechtliche Grundlagen sich halbjährlich ändern, ist sehr arbeits- und kostenintensiv)</li> </ul>



**Blick in die Praxis**

- Beispiel(e) vorzugsweise aus UVT-Welt mit konkretem Titel
- Kurzbeschreibung eines good practice Beispiels, das den Kern und das Besondere herausstellt, ggf. mit Bildern, Links oder Suchwörtern
- Inhalte sind möglichst herausgelassen und nur aufgeführt, wenn sie zur Veranschaulichung des Formats notwendig sind
- Soll auch der Vernetzung dienen; daher sind bei UVT-Angeboten Kontaktmöglichkeiten angegeben (wenn möglich Abteilung, nicht einzelne Personen)

**Mögliche Kombinationsideen**

- Angabe, mit welchen anderen Formaten im engeren und weiteren Sinne sowie Lerntrends sich dieses Format besonders gut verknüpfen lässt
- Spezielle Mischformate
- In Aufzählungsform geschrieben ohne explizite Einteilung in vorher/während/danach

## 5. Steckbriefe

### Adaptives Lernen



#### Beschreibung

##### Charakteristika

Adaptives Lernen ist weniger ein Format, sondern eher ein Lernprinzip. Es meint, dass das Lernangebot sich an den Lernenden orientiert und anpasst. Hierzu wird intelligente Software eingesetzt, die das Nutzer- / Lernverhalten analysiert und den Lernenden gezielt Vorschläge für Lerninhalte und Lernpfade macht.

##### Zeitraumen

Abhängig vom didaktischen Konzept und genutzten Medium

##### Durchschnittliche Lerndauer

Dauer der Durchführung, ggf. Zeit zur Vor- und Nachbereitung

##### Interaktion der Lernenden

Gering

##### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Durch kontinuierliche Bearbeitung von Aufgaben bekommt das adaptive Lernsystem Daten, anhand derer ein Lernangebot generiert wird, das gezielt auf die bzw. den Lernenden abgestimmt ist. Das bedeutet i.d.R. jedoch auch, dass das Programm über nächste Schritte entscheidet und nicht die Lernenden selbst

##### Maximale Anzahl der Lernenden

Begrenzt durch Serverkapazitäten

##### Besonderer Ressourcenbedarf

Zum Teil große Datenmengen und Serverkapazitäten; qualifizierte Lernbegleitungen, die Einsatzmöglichkeiten adaptiven Lernens einschätzen und nutzen können und im besten Fall solche Lehrfunktionen ergänzend übernehmen, die nicht durch die Software realisiert werden können

#### Bewertung

##### Chancen

- Bei heterogenen Zielgruppen können Lerndefizite auf Seiten der Lernenden besser kompensiert werden und Stärken besser gefördert werden.

##### Risiken

- Beschränkt sich bisher auf Inhalte, bei denen klar zwischen richtig und falsch unterschieden werden kann.
- Es besteht die Gefahr, dass der „ideale“ Lernpfad von einer Software bestimmt wird und dadurch die Selbstbestimmtheit des Lernenden entfällt und seine Expertise für die eigene Lernentwicklung nicht anerkannt wird.

### **Blick in die Praxis**

**Katja Guttman (2014): New Classrooms. Lern-Spaß maßgeschneidert.**

Schüler aus den Klassen 6-8 lernen gemeinsam im Mathematikunterricht. Am Ende des Tages legt jeder Schüler eine Prüfung ab. Auf Grund der Ergebnisse dieser Prüfung wird für jede Schülerin und jeden Schüler individuell errechnet, an welchen Themen sie bzw. er am nächsten Tag wie weiterarbeiten muss. Die Lehrenden erhalten während der Schultags zusätzlich kontinuierliche Rückmeldungen zum Lernstand der Einzelnen und können individuell auf Probleme eingehen.

### **Mögliche Kombinationsideen**

Ein Kompetenzaufbau kann durch die vertiefte Auseinandersetzung erfolgen, die ergänzend z.B. in Gruppenarbeiten oder dem Austausch mit der Lernbegleitung erfolgen kann.



## **Arbeitsplatzbegleitung**

### **Beschreibung**

#### **Charakteristika**

Eine Lernbegleitung begleitet die Teilnehmenden im Anschluss an ein Qualifizierungsangebot in ihrem Arbeitsalltag und unterstützt sie bei ihrem individuellen Praxistransfer.

Ergänzend ist ein gemeinsames Abschlussgespräch mit dem Arbeitgeber vorgesehen, um weiteren Unterstützungs- und Schulungsbedarf zu thematisieren und anzustoßen.

#### **Zeitraumen**

1-2 Tage

#### **Durchschnittliche Lerndauer**

1-2 Tage sowie individuelle Nachbereitung

#### **Interaktion der Lernenden**

Intensiv mit der betreuenden Lernbegleitung

#### **Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden**

Die Möglichkeit der Partizipation ist hoch. Durch die 1:1 – Betreuung erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, gemeinsam mit der Lernbegleitung individuelle Ziele festzulegen und persönliche Fragestellungen zu klären.

#### **Maximale Anzahl der Lernenden**

1

#### **Besonderer Ressourcenbedarf**

1:1 Betreuung

### **Bewertung**

#### **Chancen**

- Ermöglicht individuelles Lernen im betrieblichen Alltag und fördert dadurch den direkten Praxistransfer.
- Kann einen wesentlichen Baustein zur Sicherung der langfristigen Nachhaltigkeit bilden.
- Durch die enge Betreuung werden konkrete und passende Lösungen gefunden.

#### **Risiken**

- Die Hürde, eine persönlichen Lernbegleitung mit in den eigenen Betrieb zu bringen, kann für die Teilnehmenden oder die Arbeitgeber hoch sein.

## **Blick in die Praxis**

### **Arbeitsplatzbegleitung Rücken (BGW)**

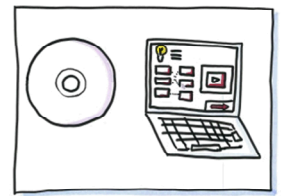
Ergänzend zu dem Rehaprodukt Rückenkolleg bietet die BGW - damit die Therapie langfristig wirkt und nicht im Trubel des Berufsalltags verloren geht – den Teilnehmenden an, diese zwölf Wochen nach ihrer Teilnahme am Rückenkolleg an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen. Während ein bis zwei Arbeitsschichten begleitet eine Lernbegleitung die oder den Teilnehmenden und unterstützt sie oder ihn bei der Umsetzung der im Rückenkolleg thematisierten Inhalte. Die Teilnehmenden erhalten gezielt, zu ihrem Arbeitsplatz passende, konkrete Tipps und Hilfestellungen für ein rückergerichtetes Verhalten.

Am Ende erfolgt ergänzend ein Abschlussgespräch mit dem Arbeitgeber.

Ansprechpartner:  
Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte  
ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de  
040-20207-4712

## **Mögliche Kombinationsideen**

Damit die Vorteile der Arbeitsplatzbegleitung voll ausgeschöpft werden können, sollte eine Vorinformation oder Vorqualifizierung erfolgen – in Präsenz (z.B. ein Seminar) oder Nicht-Präsenz (z.B. ein Webinar), so dass die Teilnehmenden Vorerfahrungen besitzen und Gelerntes bereits vor der eigentlichen Begleitung umsetzen können.



## **CBT/WBT/Lernprogramm/Lernsoftware**

### **Beschreibung**

#### **Charakteristika**

Computer based training (CBT) und Web based training (WBT) meint Lernprogramme, die Lernende räumlich und zeitlich flexibel nutzen können. Beim CBT werden diese auf einem Datenträger angeboten, beim WBT werden sie online zur Verfügung gestellt. Beide Varianten können – je nach didaktischer Gestaltung – behavioristische, kognitivistische und konstruktivistische Elemente enthalten.

#### **Zeitraumen**

Laufzeit: variiert stark; zwischen wenigen Minuten und 1,5h  
Verfügbarkeit: oftmals fortlaufend verfügbar.

#### **Durchschnittliche Lerndauer**

Abhängig von der Konzeption.  
Meist benötigen Lernende etwas mehr Zeit als die reine Laufzeit.

#### **Interaktion der Lernenden**

In der „reinen“ Form geschieht die Interaktion nur mit dem Medium. Bei einem WBT können Formen der Interaktion und Zusammenarbeit mit Mitlernenden oder Lernbegleitung eingebunden werden.

#### **Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden**

Relativ wenig Möglichkeiten; Lernende gestalten den Lernprozess (nur) insofern mit, als sie in neueren WBTs frei navigieren können und je nach Interesse bzw. Relevanz einen Schwerpunkt setzen können.

#### **Maximale Anzahl der Lernenden**

Fast unbegrenzt, aber nicht als Gruppe parallel, sondern einzeln.

#### **Besonderer Ressourcenbedarf**

Für die Konzeption aufwändiger Weg vom Grobkonzept, über Feinkonzept, Drehbuch etc. bis zur Programmierung der Umsetzung.

Mögliche Alternative zur Umsetzung durch Agenturen: Nutzung eines Auto-orenprogramms in Eigenregie – dann ist jedoch entsprechendes Know-how notwendig.

### ***Bewertung***

#### **Chancen**

- Wissen lässt sich umfassend, interaktiv und anschaulich darstellen.
- Elemente, wie z.B. Videos, die eine andere, anschauliche Herangehensweise an ein Thema ermöglichen, lassen sich gut einbinden.
- Reflexionen können angeregt werden und lassen sich auch – bis zu einem gewissen Grad – mit „automatischem“ Feedback versehen.
- Lernende sind zeitlich und örtlich flexibel und können im eigenen Tempo lernen.
- Ein CBT ist auch ohne Internetzugang nutzbar.

#### **Risiken**

- Unter Umständen aufwändige Aktualisierungsprozesse, insbesondere bei externer Erstellung. Daher nicht unbedingt für sehr aktualisierungsbedürftige Produkte geeignet.
- Zudem unterliegen auch Layout und Navigation dem Zeitgeschmack und gewissen technik-bedingten Veränderungszwängen.
- Wie bei allen Lernformen mit Fernlernelementen besteht wegen der mangelnden sozialen Einbindung das Risiko
  - des frühzeitigen Lern-Abbruchs im Zusammenhang mit einer zu geringen (Selbst-)Motivation oder Selbstlernorganisation.

- dass Reflexionen, Argumentieren, Diskutieren nicht durch die Auseinandersetzung mit anderen Lernenden unterstützt werden.

## **Blick in die Praxis**

### **Rückenprävention – oder Mein Schweinehund und ich**

Ein (älteres, noch gut nachgefragtes) WBT/CBT der VBG wendet sich an Führungskräfte, Multiplikatoren und "Rückenbesitzer" mit Anregungen für einen rückenfreundlichen Berufsalltag. Informationen, Übungen und alltagstaugliche Tipps aus den Bereichen Bewegung, Stressbewältigung, Ergonomie, Entspannung regen zum Nachmachen an ([www.vbg.de/elearning](http://www.vbg.de/elearning)).

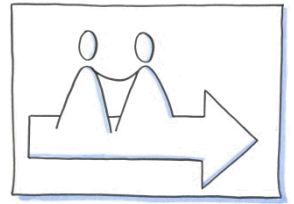
### **Damit es hier nicht passiert - Mit Sicherheit für mich! (Qualifizierungsangebot auf DVD für Kreditinstitute) Überfallanreize vermeiden!**

Das CBT unterstützt Multiplikatoren in Banken beim Abbau von Überfallanreizen in ihren Geschäftsstellen. Es ermöglicht die gezielte Auseinandersetzung mit relevanten Aspekten für die eigene Geschäftsstelle und dem dort vorliegenden Sicherheitskonzept. Etwa 40 kurze Videoclips (Realfilme), interaktive Module sowie ein individuelles Ergebnisprotokoll unterstützen die Anwenderinnen und Anwender beispielsweise bei der Planung und Durchführung von Unterweisungen oder bei der Einarbeitung in wesentliche Sicherheitsaspekte der Branche ([www.vbg.de/elearning](http://www.vbg.de/elearning)).

Kontakt: [Karen.Beyer@vbg.de](mailto:Karen.Beyer@vbg.de); Telefon +49 (0)40 5146 2886

## **Mögliche Kombinationsideen**

- WBTs lassen sich hervorragend mit unterschiedlichsten Elementen zu einem pädagogisch komplexeren Setting verbinden. Dadurch werden die Lernenden u.a. dabei unterstützt, am Ball zu bleiben. Gut kombinierbare Elemente sind z.B.:
  - Kollaborative Elemente:  
Soll zu komplexeren Themen eine vertiefte Auseinandersetzung erreicht werden, kann ein WBT beispielsweise auf einer Lernplattform angeboten werden. Dort müssen sich die Lernenden mit Fragestellungen innerhalb einer definierten Zeitspanne (z.B. innerhalb eines Monats) auf Basis des WBTs auseinandersetzen und die Aufgaben gemeinsam bearbeiten. So werden das gemeinsame Lernen und das Voneinander-Lernen gefördert.
  - Kommunikative Elemente:  
Zu gesetzten Zeitpunkten können Foren und/oder Chats zusätzlich angeboten werden (d.h. synchron und/oder asynchron). Beispielsweise steht dann ein Tutor/Experte für Fragen zur Verfügung, die die Lernenden nicht untereinander klären können oder gibt Rat zu inhaltlich fehllaufenden Arbeitsaufträgen.
  - Qualitätssichernde Elemente:
    - Zum Schluss kann eine - teils durch Menschen, teils durch Maschinen zu beurteilende - Abschlussarbeit geschrieben werden oder
    - in einer Präsenzveranstaltung eine Art Abschlusskolloquium gehalten werden, bevor eine teilnehmende Person ihr Zertifikat erhält.
- Ein WBT kann sowohl in Vorbereitung als auch vertiefend im Zusammenhang mit einer Präsenzveranstaltung gut genutzt werden.
- Vor einer Präsenzveranstaltung kann ein WBT oder CBT dabei unterstützen, eine Gruppe in Bezug auf bestimmte Aspekte auf einen annähernd ähnlichen Stand zu bringen.
- Auszüge aus einem WBT/CBT können in Unterweisungen eingebunden werden.



# Coaching

## Beschreibung

### Charakteristika

Coaching beschreibt einen Prozess zwischen Coachee (Kunde, Klient) und Coach, bei dem konkrete Fragestellungen des Coachees bearbeitet werden. Auf vertrauensvoller Basis begleitet der Coach diesen Prozess, indem er den Coachee dazu anregt, eigene, effektive Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Coaching zielt immer auf eine Förderung der Selbstreflexion; blinde Flecken werden abgebaut und neue Handlungsoptionen erkannt.

### Zeitraumen

I.d.R. ca. 2 bis 5 Termine von jeweils etwa 1 Stunde (je nach Fragestellung)

### Durchschnittliche Lerndauer

Anzahl und Dauer der Termine zzgl. Zeit zur Umsetzung der individuellen Maßnahmen.

### Interaktion der Lernenden

Direkte, unmittelbare und vertrauensvolle Interaktion mit dem Coach.

### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Direkte und unmittelbare Partizipation des Coachee möglich und erwünscht (z.B. in Form von Rückmeldung, ob sich der Coachee mit der Vorgehensweise des Coach gut aufgehoben und begleitet fühlt).

### Maximale Anzahl der Lernenden

Eine Person (Ausnahmen sind Gruppen- oder Teamcoachings)

### Besonderer Ressourcenbedarf

Zeit- und kostenaufwendig (1:1-Betreuung), zudem sollte der Coach Coachingtechniken beherrschen.

## Bewertung

### Chancen

- Coaching ist für viele Fragestellungen geeignet, ebenso für die Entwicklung und Umsetzung beruflicher Ziele und die dazu notwendigen Kompetenzen.
- Es ist ein höchst intensiver und individueller Prozess, der auf Lösungs- und Praxisorientierung abzielt.

### Risiken

- Beim Coaching müssen manipulative Techniken ausgeschlossen werden. Dies stünde im Gegensatz zu der Förderung des individuellen Bewusstseins des Coachee bzgl. seiner Lösungs- und Handlungsoptionen.
- Sinnvoll ist es daher, Interventionen und Methoden transparent einzusetzen.



## **Blick in die Praxis**

### **Coaching (IAG)**

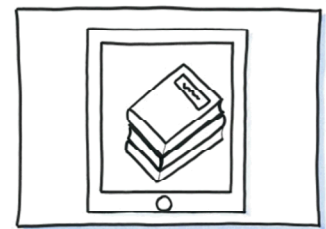
- Zeitrahmen: 2 bis 3 Sitzungen, jeweils ca. 1,5 Stunden

Mögliche Coachingthemen:

- Konfliktmanagement
- Gesunde Karriereplanung und Standortbestimmung
- Work-Life Balance
- Burn-Out Prävention
- Als Frau in Fach- und Führungsposition
- Unterstützung bei Veränderungsprozessen

### **Mögliche Kombinationsideen**

- Der Coach könnte im Vorfeld auf einer Online-Plattform Kontakt zum Coachee aufnehmen und einen Vorprozess ermöglichen (z.B. bestimmte Fragestellungen im Vorfeld klären oder eine Erwartungsabfrage durchführen).
- Im Nachgang kann der Coach ebenfalls auf einer Online-Plattform Kontakt zum Coachee aufnehmen und erfragen, in wieweit der Coachee seine Ziele umsetzen konnte, welche Hürden evtl. aufgetreten sind und ob sie oder er noch Unterstützung benötigt.



## **E-Book** **(E-Lehrbuch/digital angereichertes Lehrbuch)**

### **Beschreibung**

#### **Charakteristika**

Das Format E-Book („elektronisches Buch“) steht für didaktisch aufbereitete Selbst-Lernmaterialien, welche Lernende bei der Erweiterung ihrer Kompetenzen unterstützen, ohne dass unmittelbar auf eine Lernbegleitung zugegriffen werden kann oder in einer Gruppe darüber kommuniziert wird. Stattdessen ist das E-Book selbst eine Art „guide“ auf dem Weg zur Erreichung des (Lern-)Ziels. Es wird heute meist im EPUB-Format angeboten und ersetzt zunehmend das PDF.

E-Books werden auf E-Book-Readern oder mit spezieller Software auf PCs, Notebooks, Tablets oder Smartphones angezeigt. Sie unterscheiden sich von „Papier-Büchern“ vor allem durch die Möglichkeit, weitere Elemente einzubinden, wie z.B. Audio- und Video-Dateien, Animationen, interaktive – sowie Vorlesefunktionen.

#### **Zeitrahmen**

Laufzeit: abhängig vom Umfang des E-Books.  
Verfügbarkeit: theoretisch unbegrenzt, u.U. „Veraltung“ von Technik.

#### **Durchschnittliche Lerndauer**

Abhängig vom Umfang des E-Books.

#### **Interaktion der Lernenden**

Die lernende Person interagiert selbstgesteuert (i.d.R. nur) mit dem Material. Im „reinen“ Format erfolgt dies mit wenig Feedback für die Lernenden. Es lassen sich jedoch Kommunikations- und Praxisaufgaben integrieren, die Interaktion außerhalb des Formats erforderlich machen.

#### **Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden**

Die Selbststeuerung und Beteiligung wird unterstützt, da Lernende nach eigenem Bedarf das E-Book zum Überblick wie auch zur Vertiefung einzelner relevanter Fragestellungen nutzen können. Allerdings können Lernende nur auswählen, was bereits im E-Book hinterlegt ist.

#### **Maximale Anzahl der Lernenden**

Unbegrenzt bzw. abhängig von der Server-Kapazität.

#### **Besonderer Ressourcenbedarf**

Hardware zum Anzeigen der Inhalte sowie ggf. Dienstleister, der über didaktisch-methodische Kompetenz für Fernlehrtexte, technische Kompetenz, gestalterische Kompetenz (Layout) sowie Software zur Herstellung verfügt.

### **Bewertung**

#### **Chancen**

- Qualifizierungsangebote im E-Book-Format bieten viele Möglichkeiten, die Aktivität des Nutzers anzuregen. Sie ermöglichen den Lernenden sowohl relativ stark geführtes Lernen als auch eine sehr selbstständige Exploration des Lerngegenstands.
- E-Books sind gut geeignet, um Lernenden verschiedene „Einstiege“ je nach Vorbildung und Vorerfahrung zu bieten.
- Sie sind auch gut geeignet für Menschen, die zeitlich und örtlich sehr flexibel lernen wollen, wenn das E-Book lokal vorgehalten wird und
- für sprachaffine Menschen.
- E-Books sind, wenn Qualifikation und Software bereits vorhanden sind, relativ schnell herstellbar und aktualisierbar für kleinere Lerngegenstände.

**Risiken**

- In „Reinform“ sind E-Books wenig geeignet für
  - Menschen mit einem hohen Bedürfnis nach Austausch oder Expertenmeinungen oder
  - Menschen, die eher extrinsisch motiviert sind.
- Reflexionen, Argumentationen und Diskussionen werden durch die fehlende Auseinandersetzung mit anderen nicht unterstützt.
- Durch den Charakter des selbstgesteuerten Lernens sind eine hohe intrinsische Motivation und ein gutes Zeitmanagement erforderlich. Fehlt dies, besteht immer die Gefahr des Lernabbruchs.
- Weil die Lernenden kein „menschliches“ Feedback erhalten, besteht das Risiko, das Themen und Ziele, bei denen der Schwerpunkt auf der praktischen Umsetzung liegt, weniger gut erarbeitet werden können.
- Technik: Noch gibt es herstellereinspezifische, spezialisierte Dateiformate (z.B. AZW-Format bzw. KFX-Format bei AMAZON/Kindle), die nicht auf jedem Gerät genutzt werden können. Aber EPUB ist inzwischen weit verbreitet und es gibt APPs/Programme, die auf Geräten, die EPUB zunächst nicht anzeigen können, den Einsatz dennoch ermöglichen.

**Blick in die Praxis**

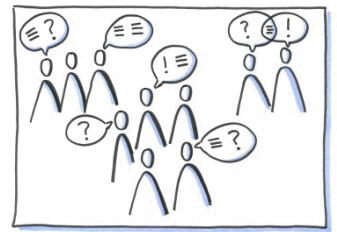
Was mit dem E-Book-Format möglich ist, zeigen manche Verlage mit ihrem elektronischen Zeitschriftenangebot, das durch die Hypertextstruktur und eingebundene Videos, Audios und Links ins Netz einen deutlichen Mehrwert gegenüber herkömmlichen Printmedien bietet.

Einen Überblick über die Möglichkeiten von E-Books bieten beispielsweise die Internetseiten des eBook Awards, der jährlich im Rahmen der Frankfurter Buchmesse verliehen wird.

<https://deutscher-ebook-award.de>

**Mögliche Kombinationsideen**

- E-Books können in Kombination mit anderen Medien und Werkzeugen oder sogar mit Präsenzveranstaltungen gut eingesetzt werden.
- Ein E-Book ist gut als Teil eines Blended Learning - Arrangements verwendbar: Beispielsweise kann es als Einstimmung oder Vertiefung einer Präsenzphase genutzt werden.
- Voraussetzung für die Einbindung in ein Blended-Szenario ist u.a.: Eine Anmeldung, sowie eine für alle gleichartige Taktung der Lernaufgaben und frühzeitige Bekanntmachung der Termine. Außerdem besteht dann eine Einschränkung der Teilnehmeranzahl (→ normale Seminarstärke).
- Das Bearbeiten eines E-Book kann auch durch eine Kommunikationsplattform oder ein Webinar begleitet werden, das Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch in der Gruppe und mit der Lernbegleitung vorsieht.
- Es lassen sich Praxisaufgaben mit Einsendepflicht mit dem E-Book verknüpfen.
- Das E-Book ist auch mit Game-based-Learning-Elementen kombinierbar, um die Motivation der Lernenden zu fördern.



## Erfahrungsaustausch

### Beschreibung

#### Charakteristika

Ein Erfahrungsaustausch steht unter einem bestimmten Thema für eine festgelegte Zielgruppe zur Verfügung. Ziel ist es, den Lernenden die Möglichkeit zu geben, Erfahrungen aus der Praxis auszutauschen, zu reflektieren und darüber zu neuen Erkenntnissen zu kommen.

Ein Erfahrungsaustausch findet in der Regel einmalig statt und wird moderiert. Zentraler Bestandteil sind ergebnisoffene Gesprächsrunden zur Bearbeitung konkreter Fragestellungen und Entwicklung neuer Handlungsansätze. Es können auch Präsentationen und Diskussion von Beispielen guter Praxis integriert werden.

#### Zeitraumen

Ein bis zwei Tage

#### Durchschnittliche Lerndauer

Entspricht dem Zeitrahmen

#### Interaktion der Lernenden

Ein Erfahrungsaustausch ist idealerweise von hohem Austausch der Lernenden untereinander gekennzeichnet.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Die Lernenden haben je nach eingesetzter Methode die Möglichkeit, eigene drängende Fragestellungen einzubringen und konkret zu bearbeiten (z.B. in Runden mit kollegialer Beratung zu Fragen, die erst während des Erfahrungsaustausches festgelegt werden).

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Abhängig von den eingesetzten (Großgruppen-)Methoden

Bis ca. 40 Personen ist ein Austausch von Ergebnissen aus Workshops und Kleingruppen noch gut umsetzbar

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Leitung durch Personen mit Moderationskenntnissen. Bei einer größeren Gruppe sind ggf. weitere Moderatoren und Moderatorinnen für Arbeitsgruppen notwendig.

### Bewertung

#### Chancen

- Ein Erfahrungsaustausch ist besonders gut für komplexe oder neue Fragestellungen geeignet, zu denen es keine eindeutigen Herangehensweisen gibt.
- Die Lernenden erhalten durch Diskussion und Entwicklung neuer Ansätze für die Praxis eine effektive Möglichkeit, ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen zu erweitern.
- Durch Freiraum für Partizipation und intensive Auseinandersetzung mit praktischen Problemen ist ein hoher Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis möglich.
- Da ein Erfahrungsaustausch ergebnisoffen ist, kann mit diesem Format relativ schnell auf neue Entwicklungen reagiert werden.

#### Risiken

- Voraussetzung für einen gelungenen Erfahrungsaustausch ist die Durchführung durch eine Leitung mit methodischen Kenntnissen zur Moderation.
- Die Vorstellung von einzelnen, sorgfältig ausgewählten Beispielen

guter Praxis hat ihre Berechtigung bei einem Erfahrungsaustausch; eine Aneinanderreihung von „Good-Practice-Vorträgen“ verhindert dagegen vertiefte Auseinandersetzung und die Bearbeitung von eigenen praktischen Fragestellungen.

## **Blick in die Praxis**

### **Beirat Didaktik**

Der Beirat Didaktik (jetzt: AAW Unterausschuss III) nutzte eine zweitägige Sitzung für einen Erfahrungsaustausch zur Umsetzung von Qualifizierungsangeboten nach den didaktischen Leitlinien. Hierzu wurden von den Gremiumsmitgliedern selber Projekte vorgestellt sowie weitere Personen aus den BGn eingeladen.

Wichtige Vorgabe war, keine „Hochglanzpräsentationen“ durchzuführen, sondern auf eine pragmatische Art einige einfache und gut funktionierende Beispiele aus der Praxis vorzustellen. Auf diese Weise konnten nicht nur Faktoren des Gelingens diskutiert werden, sondern auch ein realistischer Blick auf Grenzen und problematische Aspekte geworfen werden.

## **Mögliche Kombinationsideen**

- Ein Erfahrungsaustausch kann ein Folge-Format nach Seminaren sein (z.B. nach der erfolgten Sifa- oder Sibe-Ausbildung).
- Ein Erfahrungsaustausch kann auch eine Art „Kick-off“ für ein neu zu erschließendes Themenfeld sein: Die eingebrachten Perspektiven und Fragestellungen der Teilnehmenden können im Anschluss genutzt werden, um ein bedarfsgerechtes fachspezifisches Angebot zu entwickeln.



## **Exkursion / Erkundung / Messebesuch**

### **Beschreibung**

<b>Charakteristika</b>	Exkursionen, Erkundungen und Messebesuche stellen Begegnungen mit der Realität dar. Zur Ergebnissicherung werden Erkundungsmaterial, Befragungs- und Beobachtungsergebnisse diskutiert und aufbereitet und mit den eigentlichen Erkundungszielen verglichen.
<b>Zeitrahmen</b>	Flexibel und nach Angebot und Planung wählbar. In der Regel bis zu einem Tag.
<b>Durchschnittliche Lerndauer</b>	Siehe Zeitrahmen.
<b>Interaktion der Lernenden</b>	Intensive und nachhaltige Begegnung und Interaktion der Lernenden mit Vertretern aus spezifischen Arbeitswelten möglich.
<b>Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden</b>	Eine hohe Partizipation der Teilnehmenden bei der Festlegung der Schwerpunkte ist möglich.
<b>Maximale Anzahl der Lernenden</b>	Bis 20 Personen (geringere Gruppengröße ist empfehlenswert).
<b>Besonderer Ressourcenbedarf</b>	Erhöhter Organisationsaufwand, insbesondere durch die Planung der Transportressourcen.

### **Bewertung**

<b>Chancen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Formate ermöglichen die Beobachtung von Entwicklungen, insbesondere des Standes von Wissenschaft und Technik, Prozessabläufen und -ergebnissen.</li> <li>• Die Lernenden können authentische Erfahrungen gewinnen.</li> <li>• Die Formate unterstützen erforschendes und entdeckendes Lernen.</li> <li>• Transfermöglichkeiten bestehen durch Ergebnisverallgemeinerung und Übertragung auf andere Arbeitsbereiche.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen müssen für Beobachtungsaufgaben nach ihrer Struktur, der Erkennbarkeit von Abläufen und der Verfügbarkeit von Gesprächspartnerinnen und -partnern zur Erkundung geeignet sein.</li> <li>• Insbesondere beim Messebesuch besteht das Risiko einer reinen Frontalveranstaltung ohne Kompetenzzuwachs. Dem kann durch entsprechende Vor- und Nachbereitung entgegengewirkt werden.</li> </ul>

### **Blick in die Praxis**

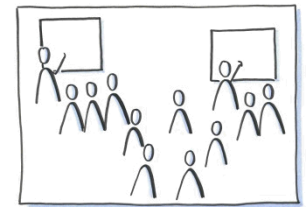
Die IAG-Trainertage 2018 hatten das Thema „Learning Journey – die Lernreise“.

Die Teilnehmenden erfuhren Neues über die Fragen, die Weiterbildende in Unternehmen beschäftigen, um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen. In einer kleinen Gruppe von Gleichgesinnten reisten sie in Dresdner Firmen und Institutionen und diskutierten mit den Verantwortlichen vor Ort, wie sie ihre Weiterbildung im Unternehmen gestalten.

<https://www.dguv.de/iag/veranstaltungen/iag-trainertage/2018/index.jsp>

### **Mögliche Kombinationsideen**

Kombination mit Phasen der Präsenz und des selbstorganisierten Lernens möglich.



## Fachtagung

### Beschreibung

#### Charakteristika

Eine Fachtagung ist meist eine einmalig konzipierte Großgruppenveranstaltung mit dem Ziel, fachlichen Input zu geben, neue Entwicklungen darzustellen und den Austausch hierzu zu ermöglichen.

Im Rahmen einer Fachtagung werden Vorträge, Infoshops, Workshops und ggf. offene Methoden wie ein „Marktplatz“ kombiniert. Neben einer Moderation der Gesamtveranstaltung, die den „roten Faden“ im Blick hat, werden unterschiedliche interne und externe Referenten und Referentinnen eingesetzt.

#### Zeitraumen

Ein bis drei Tage

#### Durchschnittliche Lerndauer

Ein bis drei Tage

#### Interaktion der Lernenden

Die Teilnehmenden haben in der Regel in Workshops die Möglichkeit, sich untereinander oder mit den Referierenden auszutauschen. Informelle Gespräche und Kontakte werden häufig durch ein Rahmenprogramm gefördert.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Die Inhalte und der Ablauf einer Fachtagung stehen in der Regel im Vorfeld fest, so dass eigene Fragestellungen am ehesten in Workshops eingebracht werden können.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Bis zu mehreren hundert Personen

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Je nach Gruppengröße besteht ein hoher Bedarf an Räumlichkeiten (Plenum, Workshopräume), Unterkunftsmöglichkeiten, Referierenden, Moderation sowie Vorlaufzeit.

Bei größeren Tagungen empfiehlt es sich zudem, Assistenzkräfte zur Absicherung des organisatorischen Ablaufs vor Ort einzubinden.

### Bewertung

#### Chancen

- Eine Fachtagung ist gut geeignet, um ein oder mehrere Themen von verschiedenen Seiten zu beleuchten sowie eine größere Gruppe mit anspruchsvollen Inhalten zu erreichen.
- Wenn eine Fachtagung ausgewogen geplant ist, besteht die Gelegenheit, Fachleute und Praktiker zusammen zu bringen. Dadurch können alle Teilnehmenden von Perspektivwechsel und Anregungen profitieren.

#### Risiken

- Tagungen sind häufig von zu viel Input gekennzeichnet (Vorträge, Infoshops). Damit besteht die Gefahr, dass die anwesenden Fachleute und Praktiker zu bloßen Zuhörern werden, statt auch voneinander zu lernen und zu profitieren.
- Um nachhaltiges Lernen und Transfer in die Praxis zu ermöglichen, empfiehlt es sich, genügend Zeit für Austausch einzuplanen und z.B. echte Workshops (statt Infoshops) oder Gesprächsrunden zu den Impulsen aus den Vorträgen anzubieten.



## **Blick in die Praxis:**

### **Branchenkonferenz der BG Verkehr**

Die BG Verkehr führt regelmäßig eintägige Branchenkonferenzen für jeweils unterschiedliche Themen und Zielgruppen durch. Die Tagungen sind für etwa 80 bis 120 Teilnehmende ausgerichtet.

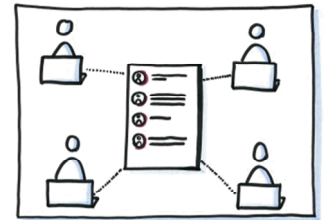
Mit der Branchenkonferenz „Rückwärtsfahrten bei der Abfallsammlung“ 2016 wurde ein brisantes und vielschichtiges Thema mit hohem Unfallrisiko für Beschäftigte und Passanten aufgegriffen. Ziel war, Gefährdungen und die derzeitige Rechtslage mit allen relevanten Interessengruppen (Vertreter/-innen der BG, von Politik, Gewerkschaft, Mitgliedsunternehmen) zu diskutieren und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Vorträge, Präsentationen von Ansätzen guter Praxis, Plenumsdiskussionen sowie Raum für informellen Austausch bestimmten den Tag. Die Konferenz ermöglichte den Teilnehmenden einen differenzierten Einblick in die Materie, Perspektivübernahme, gegenseitiges Verständnis und Offenheit für neue Ansätze.

Ansprechpartner:

BG Verkehr/ Geschäftsbereich Prävention/ Abteilung Forschung und Projekte  
info@bg-verkehr.de

## **Mögliche Kombinationsideen**

- Eine Fachtagung kann mit Nicht-Präsenz-Formaten als Vorprozess kombiniert werden (z.B. Austausch zufällig kombinierter Teilnehmer-Paare zu einer bestimmten Fragestellung mittels Telefonkonferenz, Bearbeitung eines Online-Fragebogens etc.).
- Es bietet sich an, eine größere Fachtagung mit einer Gruppe vorzubereiten, die in der Zusammensetzung bereits ein Spiegelbild der Zielgruppe darstellt. Auf diese Weise können zum frühestmöglichen Zeitpunkt unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven berücksichtigt werden.



## Fernlehrrangebote

### Beschreibung

#### Charakteristika

Bei Fernlehrrangeboten werden den Lernenden entsprechend der jeweiligen Lernziele pädagogisch bearbeitete Inhalte als PDF online zur Verfügung gestellt (oder als Ausdruck per Post), die diese individuell, räumlich und zeitlich flexibel erarbeiten. Lernbegleitung und Lernende sind überwiegend räumlich getrennt voneinander; manchmal umfassen Fernlehrrangebote auch Präsenzpfllichten oder gemeinsame Projekte der Lernenden.

Lernerfolgskontrollen geschehen häufig in Form von „Einsendeaufgaben“, die durch die Lernbegleitung korrigiert werden. Oft existiert auch ein Tutoriensystem, mit dem vor allem Verständnisprobleme aufgefangen werden sollen. Fernstudienangebote unterstützen im besten Fall die Kontaktaufnahme der Lernenden untereinander, damit diese in kleinen Gruppen informell in den Austausch gehen können.

#### Zeitraumen

Laufzeit: variiert stark; zwischen wenigen Stunden bis 500 Stunden (Fernstudium).  
Verfügbarkeit: reicht von wenigen Wochen (Fernkurs) bis zu mehreren Jahren (Fernstudium).

#### Durchschnittliche Lerndauer

Die durchschnittliche Lerndauer ist vom Umfang des Angebots abhängig.

#### Interaktion der Lernenden

Abhängig von der Konzeption des Angebots, ist von „kaum Austausch“ bis hin zu „hoher Interaktionsdichte“ in formellen und informellen Lerngruppen ein breites Spektrum möglich.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Abhängig davon, wie sehr die Angebote in die Praxis der Lernenden hineinreichen und welche Freiheiten ihnen für die Ausgestaltung gelassen werden. Generell sind die Methoden nur bedingt beeinflussbar, z.T. müssen die Lernenden jedoch auch Methoden selbst entwickeln, die für sie passend und zielführend sind.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Relativ unbegrenzt, aber letztlich abhängig von den vorhandenen Ressourcen für die Begleitung.

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Für die Konzeption und Umsetzung ist diesbezügliches Know-how notwendig. Um Lernabbrüche zu verhindern wird zudem eine gute Lernbegleitung benötigt, die didaktisch auf die speziellen Probleme der Fernlernenden eingehen kann. Außerdem wird Technik benötigt, mit der die Lernmaterialien „ausgeliefert“ werden können und die ggf. auch Begleitung und Austausch ermöglicht – in einfachster Form z.B. per E-Mail.

### Bewertung

#### Chancen

Format ist gut geeignet für:

- Qualifizierungsangebote mit höherem Ziel-Anteil im Bereich der Fachkompetenz.
- Lernende, die den Lerngegenstand im eigenen Tempo zu flexiblen Lernzeiten und an flexiblen Orten erkunden wollen und hoch motiviert sind.
- Angebote, die häufiger kleine Aktualisierungen benötigen (relativ schnell zu realisieren, da es sich meist um Text/Grafik-Studienmaterialien handelt).

**Risiken**

Nicht geeignet ist das Format:

- falls Lerner sich schlecht selbst organisieren können oder von der Relevanz des Lerngegenstands oder des Themengebiets erst überzeugt werden müssen.
- wenn der Anbieter keine Kompetenz für die Konzeption und Durchführung im Fernlehrebereich besitzt.
- wenn keine Ressourcen für eine Lernbegleitung vorhanden sind.
- wenn komplexere Medien neben PDFs zum Einsatz kommen und gleichzeitig häufiger Aktualisierungsaufwand gegeben ist.

**Blick in die Praxis****Fernqualifizierung nach DGUV Vorschrift 2: Branchenmodell der BGN**

Um die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung von Kleinbetrieben bis 10 Beschäftigte sicher zu stellen, kann der Unternehmer am Fernlehrgang teilnehmen und seinen Betrieb dann selber betreuen. Er wendet sich dann nur im Bedarfsfall an ein regionales Kompetenzzentrum.

Folgende Fernlehrgangs-Unterlagen des BGN-Branchenmodells sind in Papierform und in elektronischer Form verfügbar:

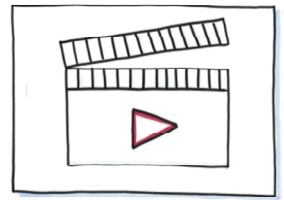
für Bäckereien und Konditoreien (auch in türkischer Sprache), für Eiscafés, für Gaststätten, Küchenbetriebe und Hotels (auch in chinesischer und türkischer Sprache), für Fahrgeschäfte und größere Geschäfte, für ambulante Gastronomie, für kleinere Schausteller, für Betriebe der Getränkeindustrie, für Betriebe der Nahrungsmittelindustrie.

Die Unterlagen können direkt von der BGN-Homepage heruntergeladen oder bei der BGN angefordert werden.

E-Mail: [fernlehrgang@bgn.de](mailto:fernlehrgang@bgn.de).

**Mögliche Kombinationsideen**

Das Format „Fernlehrgang“ ist an sich schon ein Mischformat, das z.B. aus folgenden Elementen bestehen kann: selbstgesteuertes Lernen, Lernbegleitung, Austausch mit anderen Lernenden, gemeinsame Projekte, Wechsel zwischen Präsenz- und Online-Arrangements.



## Film I

### Beschreibung

#### Charakteristika

Filme als Qualifizierungsformat sind didaktisch konzipiert, mit dem Ziel eine Kompetenzerweiterung bei einer spezifischen Zielgruppe zu erreichen.

**Erklärvideos** sind dabei meist kurze Filme, die einen ausgewählten Sachverhalt erläutern, Funktionsweisen beschreiben, (abstrakte) Zusammenhänge erklären oder angemessenes Verhalten am Modell aufzeigen. Sie haben einen erklärenden oder sogar instruierenden Charakter, welcher in ein Erzählformat eingebettet sein kann („Storytelling“), um eine emotionale Verbindung zu den Lernenden aufzubauen.

Nicht klar davon abgrenzbar sind **Lehr-Lern-Filme**, die häufig auf einem Drehbuch mit Spielszenen basieren. Sie können eingesetzt werden, um Emotionen zu transportieren, sowie auf Motivation und Haltung einzuwirken. Diese Filme können bei sorgfältiger Konzeption und entsprechend filmischer Umsetzung sehr einprägsam sein.

Beide Varianten können real oder animiert (z.B. mit Hilfe einer Legetechnik) gestaltet sein und sowohl online als auch auf einem Datenträger angeboten werden.

#### Zeitraumen

Laufzeit: Von kurzen Erklärvideos von einer bis drei Minuten Dauer bis hin zu längeren Filmen, die auch in mehrere Kapitel von jeweils 10-15 Minuten Länge aufgeteilt sein können.

Verfügbarkeit: theoretisch unbegrenzt.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Identisch mit Zeitraumen, ggf. zusätzliche Zeit für Wiederholungen, Reflexion oder Nachbereitung.

#### Interaktion der Lernenden

Keine direkte Interaktion mit Medium oder anderen Personen möglich.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Keine Partizipation möglich, bis auf die Entscheidung zur Wiederholung der Betrachtung und Reflexion des Lerngegenstands.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Unbegrenzt

#### Besonderer Ressourcenbedarf

In der Regel Beauftragung externer Dienstleister (z.B. für Drehbucherstellung, Regisseurin bzw. Regisseur, technisches Equipment, Schauspielerinnen, Schauspieler oder Sprecherinnen, Sprecher etc.)

Intern müssen Basalttexte bzw. fachliche Leitlinien und Ziele erarbeitet und für die Auftragnehmer bereitgestellt werden.

Bei Eigenproduktion werden neben diesen Aspekten auch Kompetenzen für die didaktische Konzeption und Wirkweise von Filmen benötigt.

## Bewertung

### Chancen

- Insbesondere die kurzen Erklärvideos sind gut geeignet zur prägnanten, kompakten und anschaulichen Erläuterung komplizierterer Sachverhalte, die auf den Punkt gebracht werden sollen.
- Erklärvideos lassen sich relativ schnell konzipieren und herstellen. Änderungen am Video sind auch nachträglich i.d.R. zeitnah möglich.
- Wenn Fach- und Medienexpertise gemeinsam mit didaktischen Überlegungen zusammenwirkt, kann ein sehr einprägsamer und qualitativ hochwertiger Input erreicht werden.
- „Real“ produzierte Filme ermöglichen eine sehr gute situative Einbettung in eine reale Umgebung mit hohem Identifikationspotenzial und Emotionalität. Sie können dadurch den Transfer in die Unternehmenspraxis des Lernenden unterstützen.
- Filme sind generell gut für das selbstverantwortliche Lernen „on demand“ geeignet, also für kurzfristiges und punktgenaues Lernen im Hinblick auf eine beim Lernenden vorhandene Fragestellung.

### Risiken

- Da Lernende keinen Einfluss auf Tiefe und Geschwindigkeit der Darstellung nehmen können, ist es bei Filmen besonders wichtig, dass Zielgruppe und Ziele zum Format passen:
  - Zu schwerfällige und zu offensichtlich didaktisch gestaltete Filme langweilen die Lernenden und führen schnell zum Abbruch (z. B. wenn banale Sachverhalte langatmig erklärt werden).
  - Wenn wiederum zu viele Informationen geballt in kurzer Zeit dargestellt werden, bietet der Film für die meisten Lernenden keine Hilfe.
- Bei Filmen mit Spielszenen ist i.d.R. eine relativ lange Produktionszeit notwendig. Nachträgliche Aktualisierungen sind nur eingeschränkt möglich, dabei sind sie aber unter Umständen schon in der Erstproduktion kostenintensiv.
- Durch die mangelnde soziale Einbindung beim Lernen und die fehlende Lernbegleitung müssen Lernende die Umsetzung in die Praxis (Handlungskompetenz) selbst initiieren. Hier besteht das Risiko einer ungünstigen Umsetzung oder gar des Scheiterns.

## Blick in die Praxis

- Für Kreditinstitute bietet die VBG fünf Erklärvideos an (je ca. 1,5 bis 3 Minuten), die zum Einüben deeskalierenden Verhaltens bei Raubüberfällen motivieren sollen und den Beschäftigten Verhaltensweisen aufzeigen, die auf gängige Kassensicherungskonzepte in Banken abgestimmt sind. Die Filme sollen die Verantwortlichen bei der Unterweisung unterstützen.
- Für die Branche Bewachung bietet die VBG die Reihe "Sicher im Einsatz": Bei der Organisation und Durchführung von Bewachungsaufträgen müssen Sicherungsdienstleister in den verschiedenen Einsatzphasen spezielle Herausforderungen bewältigen. Alle Einsatzphasen werden in den Filmen mit ihren besonderen Risiken dargestellt und diskutiert. Die Filme werden gerne für Qualifizierungsmaßnahmen in der Sicherungsdienstleistungsbranche eingesetzt.
- Der Film "Gesprächsführung im Arbeitsschutz" zeigt in vier Sequenzen typische Schwierigkeiten, mit denen sich Multiplikatoren bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen konfrontiert sehen. An zwei Positivbeispielen und zwei Negativbeispielen wird mit Hilfe eines inneren Monologs verdeutlicht, welche Emotionen die Beteiligten in Form von (unausgesprochenen) Gedanken haben. Dies schafft Anlässe zum Perspektivwechsel. In Seminaren kann der Film als Grundlage zur

Erarbeitung erfolgreicher Gesprächsstrategien dienen.

Filme der VBG siehe: [www.vbg.de/elearning](http://www.vbg.de/elearning) / Lernfilme

- Die BGW bietet den Film „Katten in der tierärztlichen Praxis – Tipps für einen sicheren Umgang“ an.  
Dieser kann unter [https://www.youtube.com/watch?v=\\_o9aCsBKwqE](https://www.youtube.com/watch?v=_o9aCsBKwqE) angesehen werden.

Ansprechpartner:

Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte

ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de

040-20207-4712

- Ein Beispiel für eine analoge Umsetzung lässt sich bei der BG RCI finden:

Im Zuge der Einführung von Vision Zero hat die BG RCI in Kooperation mit einer professionellen Theatergruppe ein ca. 20-minütiges Theaterstück konzipiert, welches die neue Präventionsstrategie humorvoll erklärt. Dieses Theaterstück wird vorrangig auf Tagungen, Messen oder anderen Großveranstaltungen aufgeführt und kann als eigener Tagesordnungspunkt oder im Rahmen des Abendprogramms eingebunden werden.

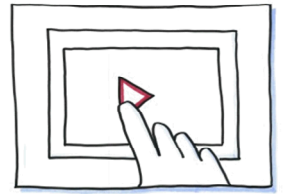


Forum protecT Nov. 2017: Protect Busters

### Mögliche Kombinationsideen

Filme können im Rahmen von Unterweisungen bzw. im Seminar eingesetzt werden, z.B. um in der Präsenzveranstaltung etwas zu demonstrieren oder anschaulich darzustellen, um Redeanlässe oder eine Basis für Diskussionen schwieriger oder kritischer Themen zu bieten oder Einstiegs- und Motivationsimpulse zu setzen.

Filme können insgesamt gut in verschiedene Formate integriert werden (z.B. in E-Books, Lernprogramme/ CBTs/ WBTs/Online-Kurse).



## Film II - Interaktive Videos

### Beschreibung

#### Charakteristika

Interaktiven Videos liegt ein didaktisches Konzept mit entsprechender Zielformulierung zur Kompetenzerweiterung zugrunde.

Sie brechen die typisch lineare Struktur eines Films auf. In der Regel durch (meist) aktivierbare, eingebettete Elemente, z.B. Text, Grafik, Audio, interaktive Zusätze wie Tests etc. Diese Elemente dienen der Vertiefung und Ergänzung, ermöglichen Selbsttests, animieren durch Fragen zur Reflexion oder stellen Entscheidungsfragen zum Fortgang der Handlung, die dann durch Anklicken entsprechend weiter verläuft.

Interaktive Videos bestehen häufig aus spielfilmartigen Realfilm-Szenen, können aber auch auf Basis von Animationsfilmen entstehen.

#### Zeitraumen

Laufzeit: Interaktive Videos können etwa 10 bis 120 Minuten umfassen. Durch kurze Sequenzen – oftmals nur wenige Minuten lang – kann der Nutzer die Zeit, die er am Stück mit dem Medium verbringt, selbst steuern und aufteilen.  
Verfügbarkeit: theoretisch unbegrenzt.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Relativ zum Zeitrahmen.

#### Interaktion der Lernenden

Verschiedene Formen von Interaktion sind möglich:

- Interaktion Mensch-Video, z.B. durch Abfragen von Entscheidungen zum Fortgang der Handlung.
- Möglichkeit, durch das Medium Feedback an die Lernenden zu geben (z.B. durch Selbsttests).
- Austausch zwischen den Lernenden kann z.B. durch eine Kommentarfunktion ermöglicht werden.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Bei interaktiven Videos kann der Nutzer durch eigene Entscheidungen die Handlung beeinflussen. Er kann entscheiden, ob er an einer bestimmten Stelle vertiefte Informationen abfragen will oder Erläuterungen benötigt.

Eingeschränkt wird dies durch die Rahmenbedingungen des Videos (z.B. zur Verfügung stehende Grafiken, mögliche Entscheidungsoptionen etc.).

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Unbegrenzte Anzahl

#### Besonderer Ressourcenbedarf

In der Regel ist eine Agentur notwendig, die die Basaltexte und vorgegebene Ziele konzeptionell umsetzen kann und das Know-how für die technische Umsetzung und ggf. für die Gestaltung von Spielszenen hat. Zudem sind Ressourcen für die Vorarbeiten und Zusammenarbeit mit der Agentur einzuplanen.

Wenn das Video alternative Handlungsstränge für Entscheidungen zulässt, ist der Konzeptionsprozess sehr komplex.

## Bewertung

### Chancen

- Interaktive Videos ermöglichen eine aktive Aneignung der Inhalte, z.B. durch Exploration, die den (Lern)Zielen und Vorkenntnissen des Lernenden folgt (Vertiefung, z.B. nur, wenn notwendig bzw. gewünscht).
- Durch die Selbststeuerung gut geeignet für heterogene Zielgruppen mit unterschiedlichem Wissenstand (z.B. für Personen mit größerem Vorwissen interessant, sofern es um die Überprüfung eigener Entscheidungen oder Handlungsvorlieben geht).
- Lernende können kompetentes Verhalten virtuell austesten, einüben und simulieren.
- Gut geeignet, um den Praxistransfer durch praxisnahe, explorative, problemorientierte und situative Einbettung zu unterstützen.
- Passt zum Lerntrend des videobasierten Lernens.
- Ermöglicht kurze Einheiten für Menschen, die keine Zeit für längere Seminare finden.

### Risiken

- Wenn Handlungskompetenzen vertieft unterstützt werden sollen, wird das Produkt umfänglicher und kostenintensiver.
- Keine gute Empfehlung für Lernanlässe, bei denen mit häufigen Korrekturen und Nachbesserung in den Spielszenen zu rechnen ist.
- Behavioristisches „richtig – falsch“-Denken und -Handeln sollte nur in dafür passenden Zusammenhängen eingesetzt werden, da sonst eine Simplifizierung und unzureichende Darstellung von komplexen Zusammenhängen droht.

## Blick in die Praxis

### Interaktive Videos für die Aktion „Saubere Hände“.

**Videotutorial** „Wann und Warum Händedesinfektion“

Prüfen und erweitern Sie Ihr Wissen über das „Wann“ und „Warum“ der Händedesinfektion in 3 Situationen aus dem klinischen Alltag!

Situation 1	Situation 2	Situation 3
2 Bett-Zimmer / Internistische Station	3 Bett-Zimmer / Orthopädische Station	2 Bett-Zimmer / ITZ
Gesundheits- und Krankenpflegerin Ina Baur führt pflegerische Maßnahmen an zwei Patienten durch.	Das Team von Fr. Dr. Stern führt bei der morgendlichen Visite u.ä. einen Verbandwechsel durch.	Gesundheits- und Krankenpflegerin Anne Schmidt führt hygienepflegerische Tätigkeiten auf einer Intensivstation durch.
<b>Lernziele:</b> • Die 5 Indikationen der Händedesinfektion • Eine Händedesinfektion	<b>Lernziele:</b> • Händedesinfektion beim Verbandwechsel • Eine Händedesinfektion mit zwei Indikationen	<b>Lernziele:</b> • Händedesinfektion bei aseptischen Tätigkeiten
<b>Dauer:</b> Ca. 15 Minuten	<b>Dauer:</b> Ca. 20 Minuten	<b>Dauer:</b> Ca. 20 Minuten

**AKTION Saubere Hände** 2011 - 2013  
„Keine Chance den Krankenhausinfektionen“

Die Aktion ist eine nationale Kampagne zur Verbesserung der Compliance der Händedesinfektion in deutschen Gesundheitseinrichtungen, die von der BGW unterstützt wird.

Bei dem Videotutorial handelt es sich um ein Video mit Quizanteilen, das zu einer Verbesserung des Kenntnisstands zum Thema Händehygiene und Händedesinfektion beitragen soll.

Die Lernenden begleiten medizinisches Personal in einem Realfilm bei verschiedenen Tätigkeiten im klinischen Alltag und können so ihr Wissen über das „Wann“ und „Warum“ der Händedesinfektion prüfen und erweitern.

Das Videotutorial umfasst drei Kapitel (je 15 bis 20 Minuten) auf verschiedenen Stationen im Krankenhaus, zusätzlich wird ein PDF mit weiteren Erläuterungen zur Verfügung gestellt.

Abgerufen unter: [https://bgw.uv-lernportal.de/goto\\_BGWLP\\_cat\\_10675.html](https://bgw.uv-lernportal.de/goto_BGWLP_cat_10675.html)



Ansprechpartner:

[aktion-sauberehaende@charite.de](mailto:aktion-sauberehaende@charite.de)

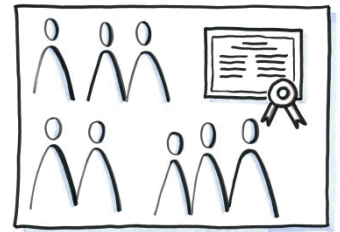
oder

Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte

[ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de](mailto:ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de), Tel 040-20207-4712

### **Mögliche Kombinationsideen**

- Interaktive Videos lassen sich mit verschiedenen Medien und Formaten verknüpfen: mit vertiefenden Texten (z.B. PDFs), mit interaktiven Tests oder Übungen zum Einüben und Festigen, zum Vertiefen, zum Transfer oder zur Reflexion.
- Sie können als „Kurs“ mit zusätzlicher tutorieller Lernbegleitung online angeboten werden.
- Eine Erprobung unter realen (sozialen) Bedingungen sollte mit bedacht werden, ggfs. durch die Verknüpfung mit Präsenzformaten als Teil eines Blended-Learning-Szenarios.
- Es lassen sich mehrere interaktive Videos zu einem gemeinsamen „Kurs“ verbinden.



## Fortbildung / Ausbildung

### Beschreibung

#### Charakteristika

Eine Fortbildung / Ausbildung zeichnet sich durch konsekutiv aufeinander aufbauende Lern-/Lehrbausteine aus. Während die gesamte Fortbildung in der Regel ein grobes Richtziel verfolgt, werden für die einzelnen Fortbildungsabschnitte konkrete Feinziele definiert. Der Prozess wird durch Referierende vorbereitet, begleitet und gesteuert. Ebenso ist der Methoden- und Medieneinsatz bereits im Vorfeld und unabhängig von der konkreten Teilnehmergruppe festgelegt. Die Lernenden bleiben normalerweise in festen Gruppen zusammen und absolvieren die Fortbildung / Ausbildung gemeinsam. Charakteristisch für eine Fortbildung / Ausbildung ist, dass die Teilnehmenden Prüfungsleistungen erbringen müssen um definierte Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen. Der erfolgreiche Abschluss einer Fortbildung / Ausbildung wird in der Regel mit einem Zertifikat oder Zeugnis bescheinigt.

#### Zeitraumen

Mehrere Tage bis Wochen

#### Durchschnittliche Lerndauer

Wochen bis Jahre

#### Interaktion der Lernenden

Direkt und unmittelbar, sowohl untereinander als auch mit der Lernbegleitung.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Inhalte und Methoden sind i.d.R. vorgegeben; aufgrund des größeren zeitlichen Spielraums besteht jedoch die Möglichkeit auf aktuelle Interessen oder Bedürfnisse der Lernenden einzugehen und interaktive Methoden umfassend einzusetzen.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

15 – 25 Personen (themenabhängig)

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Neben umfangreicher Konzeptionsarbeit erfordern Fort- oder Ausbildungen in der Durchführung ein hohes Maß an Organisationsarbeit. Beispielsweise müssen verschiedene Fortbildungsgruppen terminiert und die dafür erforderlichen Ressourcen (Räume, Lernbegleitung, Material usw.) akquiriert und koordiniert werden.

Ggfs. ist Abstimmung mit externen Institutionen bzgl. der Anerkennung der Ausbildung erforderlich.

### Bewertung

#### Chancen

- Fortbildungen / Ausbildungen bieten aufgrund ihrer Dauer und ihrer Vertrauenfördernden Struktur viel Raum für die individuelle Kompetenzentwicklung.
- Neu Gelerntes kann in der Praxis ausprobiert und im nächsten Fortbildungsblock weiterentwickelt werden.
- Fragen und Probleme, die sich in der Praxisphase ergeben, können zeitnah aufgegriffen und bearbeitet werden.

#### Risiken

- Das Gesamtziel einer Fortbildung / Ausbildung kann nur erreicht werden, wenn deren einzelne Bestandteile gut aufeinander abgestimmt sind und die einzelnen Lernziele entsprechend aufeinander aufbauen.

## **Blick in die Praxis**

### **Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit**

Die Ausbildung der Fachkraft für Arbeitssicherheit erstreckt sich über einen Zeitrahmen von ca. zwei Jahren. In dieser Zeit werden die Lernenden in mehreren Präsenzseminaren in ihrem Lernprozess unterstützt. Im Wechsel mit diesen Seminaren werden die Lernenden einen erheblichen Anteil (ca. 200 Stunden) als einen selbst organisierten Lernteil absolvieren. Der Grad des Lernfortschritts wird reflektiert in verschiedenen Lernerfolgskontrollen z.B.

- in einer schriftlichen Wissensprüfung
- in einem betrieblichen Praktikum mit anschließendem Bericht
- in einer Präsentation vor Entscheidungsträgern zum Thema des Praktikums.

Diese Lernerfolgskontrollen entscheiden jeweils über die Weiterführung der Ausbildung.

In drei Ausbildungsstufen aufgeteilt stellen die beiden ersten Stufen eine industriezweig-unabhängige Ausbildung dar. In der dritten Ausbildungsstufe erweitern die Lernenden insbesondere ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen um Themen, die den Industriezweig betreffen, aus dem sie stammen.

Ansprechpartner:

<http://seminare.bgrci.de/shop/ansprechpersonen>

### **Mögliche Kombinationsideen**

- Online-Selbsteinschätzung anhand eines Kompetenzrasters
- Einstufungstests
- E-Learning-Bausteine für Selbstlernphasen anbieten
- „Hausaufgaben“ bzw. Projektarbeiten während der Praxisphasen
- Nutzung von Lernportalen zur Ablage und zum Austausch von Arbeitsergebnissen
- Leicht zugängliche Kommunikationskanäle initiieren, z.B. E-Mail-Verteiler oder Chat
- Follow-up Angebote schaffen oder Erfahrungsaustausch organisieren



# Gamification

## Beschreibung

### Charakteristika

**Gamification** bezeichnet das Prinzip des spielerischen Lernens, bei dem spielerische Elemente in eigentlich spielfremden (Lern-) Zusammenhängen verwendet werden. In diesem Zusammenhang werden oft auch die Begriffe Serious Games und Game Based Learning genannt.

**Serious Games** bezeichnen digitale Spiele mit „unterhaltenden“ Elementen, bei denen das Informations- und Bildungsanliegen im Vordergrund steht.

Beim **Game Based Learning** verschmelzen „Wissensvermittlung“ und Spielen, wobei Spaß (nicht Lernen) im Vordergrund steht. Hierbei ist es zentral, die richtige Balance zwischen Unterhaltungs- und Lernelementen zu finden. Umstritten ist, welche Elemente des Spiels in welcher Weise besonders motivieren und dadurch zur Kompetenzentwicklung beitragen. Essentiell ist, dass das Ergebnis wie Spielen funktioniert – und nicht einfach nur wie Spielen aussieht.

### Zeitraumen

Laufzeit: Wenige Minuten bis mehrere Stunden, je nach Spielumfang, Anspruchsniveau, Zielgruppe, Einbindung etc.  
Verfügbarkeit: unbegrenzt, u.U. „Veraltung“ von Technik und Design

### Durchschnittliche Lerndauer

Im Allgemeinen entfällt beim Spielen die Vor- oder Nachbereitung. Die eigentliche Spieldauer ist variabel, je nach Spielumfang und -art.

### Interaktion der Lernenden

Die Lernenden interagieren mit dem Medium, je nach Spielart auch miteinander, gegeneinander oder mit einem Spielleiter.

### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende entscheiden im Allgemeinen über ihre Spielschritte selbst und allein bzw. in der Gruppe.

### Maximale Anzahl der Lernenden

Je nach Spiel von 1 bis n.

### Besonderer Ressourcenbedarf

Ggf. ist besondere Technik/Software entwicklerseitig notwendig sowie Erfahrung bei der Gestaltung von erfolgreichen spielerischen Lernszenarios. Meist muss externes Knowhow durch Beauftragung einer Agentur eingekauft werden.

## Bewertung

### Chancen

- Wenn bereits ein Spielmuster vorhanden ist, kann die Entwicklung relativ schnell gehen.
- Wenn das Spiel gut auf die Zielgruppe abgestimmt ist, kann es hochmotivierend sein und erhebliche Chancen für den Kompetenzerwerb beinhalten. Dann werden ggf. auch Menschen „gepackt“, die sonst nicht unbedingt „fernernen“ würden.
- Gamification in Form von spielerischen Elementen kann als Bereicherung vieler Qualifizierungsangebote fungieren.

## Risiken

- Oft ist die Entwicklung komplex und benötigt entsprechend viel Zeit.
- Hier besteht ein größeres Risiko als bei anderen Formaten, dass das Format abgelehnt wird: Menschen erleben Spielen individuell sehr unterschiedlich, und deshalb kann es nicht immer den Geschmack aller treffen (dann oft 100% Zustimmung oder gar nicht). Hier könnte eine gute Demoversion vor der Anmeldung zur Teilnahme Abhilfe schaffen.

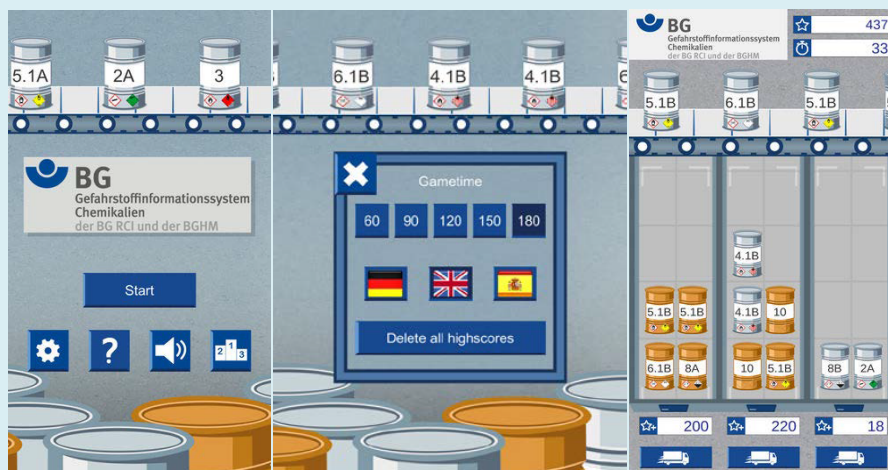
## Blick in die Praxis

### Beispiel 1: GHS-Jewels (App)



Mit dem GHS-Jewels sollen die Kennzeichnungssymbole für gefährliche Chemikalien (das sind die sogenannten Gefahrenpiktogramme nach dem Global Harmonisierten System zur Kennzeichnung von Gefahrstoffen) sowie die Grundprinzipien der Maßnahmen für den sicheren Umgang damit dargestellt werden. Das Spiel kann beispielsweise auch bei betrieblichen Aktionstagen eingesetzt und didaktisch begleitet werden.

### Beispiel 2: ZuLaGis (App)



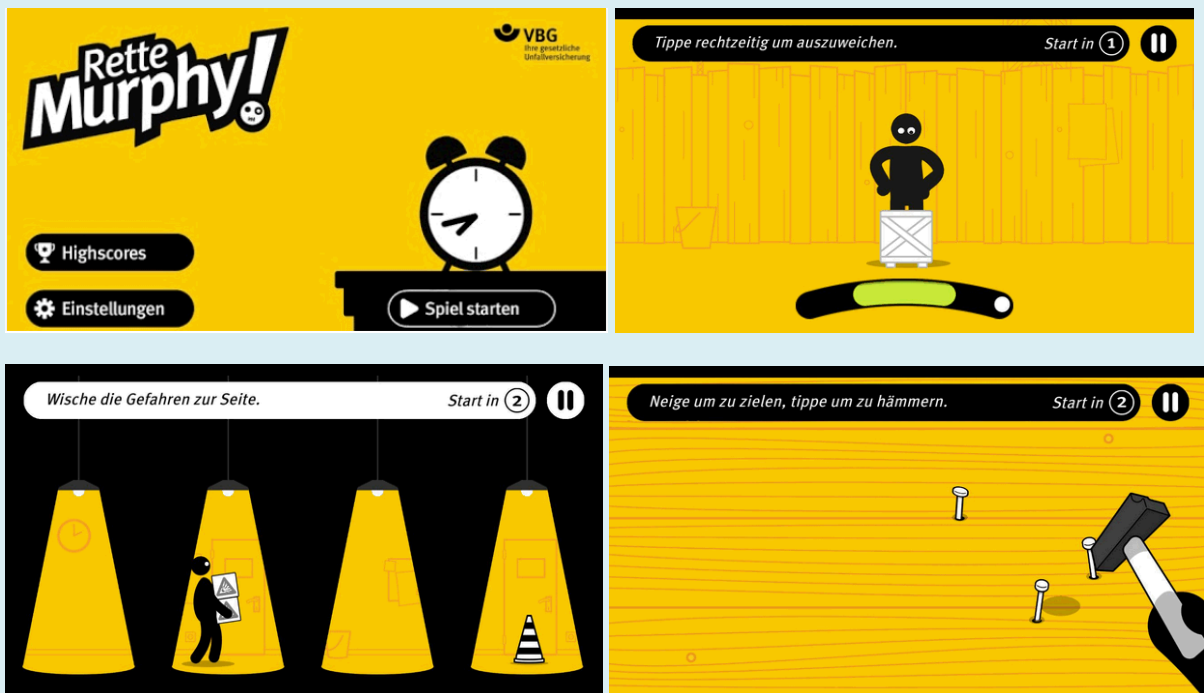
Mit „ZuLaGis“ können Sie sich auf eine spielerische Art mit den Lagerklassen für Chemikalien vertraut machen und lernen, wie diese zusammengelagert werden können.

„ZuLaGis“ ist ein Spiel, das auf Basis der Zusammenlagerungsbeschränkungen der TRGS 510 entwickelt wurde. Ziel ist es, spielerisch die Zusammenlagerung von Gefahrstoffen verschiedener Lagerklassen zu lernen und so einen ersten Zugang zu diesem Thema zu erhalten.

Im Spiel werden alle Lagergüter als Fässer repräsentiert und direkt mit der Lagerklasse gekennzeichnet. Laut Zusammenlagerungstabelle können Sie dann entscheiden, Stoffe welcher Lagerklasse zusammengelagert werden dürfen und die Fässer in eine der drei „Lager“ schieben. Für jedes richtig eingelagerte Fass erhalten Sie Punkte. Je mehr Fässer in einem Lager gelagert werden, umso mehr Punkte erhalten Sie.

### Beispiel 3: Rette Murphy (App)

Als Teil der Kampagne „Sicherheit zählt!“ der VBG soll die App „Rette Murphy“ auf spielerische Art vermitteln, wie wichtig das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz für jeden Einzelnen ist. Der tollpatschige Held Murphy erleidet stellvertretend allerlei Missgeschicke und Unfälle am Arbeitsplatz, um Spielende dafür zu sensibilisieren, wie hoch das Risiko ist, sich am Arbeitsplatz zu verletzen. Dazu gibt es acht "Minigames" bei denen Spielende auf den Bildschirm tippen, wischen oder neigen müssen um Unfälle zu verhindern. Je länger man Murphy am Leben halten kann, desto höher steigt die Punktzahl.



<http://sicherheit-bei-zeitarbeit.de/rette-murphy/>

#### Beispiel 4: Menschen mit Behinderungen erfolgreich unterweisen - mit Aktionsspiel in Leichter Sprache



Das Aktionsspiel im Unterweisungsbaukasten für Werkstätten bietet bis zu 6 Spielerinnen und Spielern die Möglichkeit, sich den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit im Werkstattbereich spielerisch zu nähern. Es besteht die Möglichkeit, Bilder aus der eigenen Werkstatt in die Materialien einzubinden. Der Unterweisungsbaukasten beinhaltet:

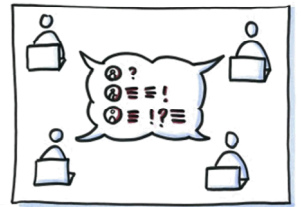
Das Spielfeld, die Spielfiguren, Aufsteller, Würfel, Aktionskarten in Leichter Sprache (weitere Aktionskarten stehen als download zur Verfügung) sowie die Broschüre "Unterweisungsmaterialien für Werkstätten" mit Spielanleitung und Informationen zu den vielfältigen Unterweisungsmaterialien.

Ansprechpartner:

Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte  
 ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de  
 040-20207-4712

#### **Mögliche Kombinationsideen**

- Spielerische Elemente oder (digitale) Spiele können viele Qualifizierungsangebote bereichern.
- Ein digitales Spiel lässt sich sehr gut in unterschiedlichste digitale oder Blended-Learning- Arrangements einbinden.



## Lern-Chat

### Beschreibung

#### Charakteristika

Das Kommunikationswerkzeug Chat ermöglicht es mehreren Menschen in einem dafür vorgesehenen virtuellen Raum, dem sog. „Chatroom“, gleichzeitig schriftlich miteinander zu kommunizieren. Charakteristisch für Chats ist die schnelle, direkte (schriftliche) Kommunikation, die auf die wesentlichen Inhalte reduziert wird.

Für Lernzusammenhänge wird der Chat methodisch-didaktisch konzipiert. Verschiedene Methoden sind möglich, je nach Zielvorstellung.

#### Zeitraumen

Laufzeit: variiert stark; zw. 0,5 – 2 Stunden.

Verfügbarkeit: moderierte Chats haben ebenso wie mit Twitter begleitete Präsenz-Veranstaltungen üblicherweise einen festen Termin mit fixen Anfangs- und Endzeiten.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Dauer der Durchführung, ggf. Zeit zur Vor- und Nachbereitung.

#### Interaktion der Lernenden

Kommunikation der Lernenden untereinander und mit der Lernbegleitung findet schnell, unkompliziert und sehr direkt statt.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende können sich untereinander und mit der Lernbegleitung über den Lernfortschritt und evtl. auftauchende Probleme austauschen, weiterführende Links teilen, Arbeitsgruppen koordinieren oder sich gegenseitig Fragen stellen und beantworten, der Lernbegleitung inhaltliche Wunsch-Schwerpunkte mitteilen, etc.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Empfehlung: 10-15 Personen

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Anlegen eines Chatrooms; stabiler Internetzugang, geschulte Lernbegleitung.

### Bewertung

#### Chancen

- Sehr schnell einsetzbar
- Kommunikation erfolgt direkt und in Echtzeit, so dass in einem Gespräch auch mehrmaliges Nachfragen möglich ist, um Missverständnissen vorzubeugen
- Keine bzw. geringe Kosten, da Chatrooms meistens in bereits vorhandenen Lernplattformen eingebunden sind (oder eingebunden werden können).
- Anonyme Kommunikation zwischen Lernenden und Lernbegleitung möglich (z. B. für kritische Rückmeldungen); geringere Hemmschwelle, sich an Diskussionen zu beteiligen.
- Zeichenlimit / Zeitdruck unterstützt die Lernenden dabei, sich auf die zentralen Inhalte zu konzentrieren.



**Risiken**

- Keine Mimik und Gestik; durch die Verknappung wegen des Zeichenlimits und Beschleunigung der Kommunikation sind Aussagen oft sehr zugespitzt und teilw. ohne Kontext. Die Gefahr von Missverständnissen ist deshalb sehr groß!
- Komplexe Zusammenhänge und Gedanken sind evtl. nicht ausreichend darstellbar.
- Lernende benötigen eine gewisse Affinität zur schriftlichen Kommunikation.
- Nicht geeignet zur Dokumentation von Wissen, da die Kommunikation oft unstrukturiert/unübersichtlich und punktuell ist.
- Datenschutzprobleme (vor allem beim Einsatz von ungeschützten Chaträumen).

**Blick in die Praxis**

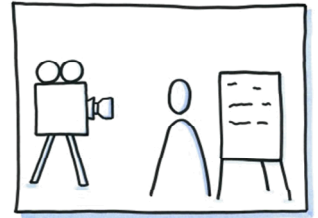
Ein Einblick über den Einblick von Twitter in der Hochschullehre findet sich bei: Wissensmanagement in 140 Zeichen. Twitter in der Hochschullehre. Hisserich, Julia; Primsch, Jasmin; August 2010. [http://community-of-knowledge.de/fileadmin/user\\_upload/attachments/Hisserich\\_Primsch\\_Twitterkonzept.pdf](http://community-of-knowledge.de/fileadmin/user_upload/attachments/Hisserich_Primsch_Twitterkonzept.pdf)

Weitere Anregungen lassen sich hier finden:  
101 e-Le@rning Seminarmethoden. Methoden und Strategien für die Online- und Blende-Learning-Seminarpraxis. Häferle, Hartmut; Maier-Häferle, Kornelia; 2008

**Mögliche Kombinationsideen**

Begleitung, Ergänzung und Vertiefung von Lernveranstaltungen (Präsenz und Online), Erfahrungsaustausche, Workshops oder Einsatz bei sozialem / kollaborativem Lernen, z.B. auf folgende Weise:

- Lernende und Lernbegleitung chatten vor der eigentlichen Präsenz- oder Online-Veranstaltung über ihre Erwartungen, ihren ungefähren Lernstand oder die für sie besonders interessanten thematischen Schwerpunkte.
- Im Rahmen von längeren Online-Veranstaltungen findet zu vorher festgelegten Terminen ein Chat statt, in dem Lernende der Lernbegleitung inhaltliche oder organisatorische Fragen stellen können.
- Inhaltliche Fragen können auch nach der eigentlichen Veranstaltung im Chat geklärt werden.



## **Live-Lecture / On-Demand-Stream**

### **Beschreibung**

<b>Charakteristika</b>	Synchrone Übertragung einer Vorlesung oder eines Vortrags (Live-Lecture) bzw. Aufzeichnung eines Vortrags zum späteren Abruf. Zuhörer können entweder als Gruppe in einem Multimedia-Hörsaal teilnehmen oder individuell an ihrem jeweiligen PC. Die didaktische Zielgruppe sind meist Lernende in Präsenzsettings.
<b>Zeitrahmen</b>	Laufzeit: max. 90 Min Verfügbarkeit: Zugang im laufenden „Semester“ oder länger
<b>Durchschnittliche Lerndauer</b>	ca. 15-90 Min; dazu kommen ggf. Vor- und Nachbereitung der Vorlesung
<b>Interaktion der Lernenden</b>	Nicht üblich
<b>Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden</b>	Nicht üblich, aber möglich bei Live-Lecture durch das Einbinden von Quizzes und Befragungen. Nicht möglich beim On-Demand-Stream, da der Vortrag dann bereits abgeschlossen ist.
<b>Maximale Anzahl der Lernenden</b>	Unbegrenzt
<b>Besonderer Ressourcenbedarf</b>	Qualifizierung und Technik zum Streamen bzw. zur Aufzeichnung von Vorträgen notwendig; Lernende müssen ebenfalls über die notwendige technische Ausstattung verfügen, um den Stream/die Aufzeichnung zu verfolgen (Internetzugang, Kopfhörer, Mikrofon).

### **Bewertung**

<b>Chancen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessierte können unabhängig vom jeweiligen Standort an Vorlesungen/Veranstaltungen teilnehmen oder sich diese zeitversetzt anschauen.</li> <li>• Vorträge können relativ zeitnah zur Verfügung stehen, wenn die entsprechende Technik vorhanden ist.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlende Beteiligung und Betreuung der Lernenden erfordert hohe Selbstdisziplin der Lernenden.</li> <li>• Einverständnis der gefilmten Personen muss vorliegen.</li> <li>• Kann mit hohem technischen, finanziellen und personellen Aufwand verbunden sein.</li> <li>• Beteiligung und Interaktion der Lernenden fallen nur sehr gering aus.</li> <li>• Eher nicht geeignet zur Förderung von Handlungskompetenz.</li> </ul>

### **Blick in die Praxis**

Ein Praxisbeispiel findet sich z.B. beim eLecture Portal der Goethe-Universität Frankfurt a.M.:

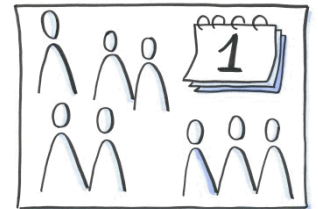
<http://electure.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/index.php?cat=startpage&sem=5>

oder beim Mediaserver der Universität Heidelberg:

<http://www.uni-heidelberg.de/media/>

### **Mögliche Kombinationsideen**

- Gut nutzbar als Ergänzung oder Vorbereitung von Präsenzveranstaltungen und/oder im „Konzert“ mit anderen (sozialen) Medien.
- Eine Interaktion wird möglich durch das Einbinden von Rückkanälen, z.B. Twitter, E-Mail, Chat, Telefon; bei Aufzeichnungen ist nur eine Interaktion mit dem Medium möglich, z.B. durch Anreicherung von interaktiven Übungen oder eines Glossars.



## Mehrtagesseminar

### Beschreibung

#### Charakteristika

Das Mehrtagesseminar beschreibt ein Lernformat, in welchem eine festgelegte Gruppe von Lernenden gewöhnlich zwischen 2-5 Tagen an einem Seminarort zusammenkommt. Die während des Seminars zu verfolgenden Lernziele und die zu ihrer Erreichung einzusetzenden Methoden/Medien werden normalerweise von der Lernbegleitung im Vorfeld festgelegt. Trotz der Möglichkeit auf individuelle Bedürfnisse der jeweils anwesenden Gruppe einzugehen, handelt es sich i.d.R. um einen von der Lernbegleitung gesteuerten und begleiteten Lernprozess.

#### Zeitraumen

2 - 5 Tage

#### Durchschnittliche Lerndauer

2 - 5 Tage zzgl. Zeit für individuellen und eigenverantwortlichen Lerntransfer.

#### Interaktion der Lernenden

Direkt und unmittelbar möglich, sowohl zwischen den Lernenden als auch mit der Lernbegleitung.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Inhalte und Methoden sind i.d.R. vorgegeben; im Gegensatz zu Tagesseminaren besteht aufgrund des größeren zeitlichen Spielraums jedoch die Möglichkeit auf aktuelle Interessen, Bedürfnisse und Erfahrungen der Lernenden einzugehen; außerdem können interaktive Methoden umfassender eingesetzt werden.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Ca. 15 bis 25 Personen (themenabhängig).

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Die Konzeption inkl. Erstellung der Lernmedien/-Materialien benötigt erfahrungsgemäß mehrere Monate, insbesondere wenn Themen so aufbereitet werden, dass sie von den Lernenden selbstständig erarbeitet werden können.

Für die Durchführung wird neben der inhaltlich-fachlichen Expertise mindestens bei einem „Durchführenden“ die Expertise für aktivierende und teilnehmerorientierte Methoden benötigt.

### Bewertung

#### Chancen

- Mehrtägige Seminare bieten Raum zur Beziehungsarbeit (sowohl zwischen Lernbegleitung und Lernenden, als auch zwischen den Lernenden untereinander). So kann Vertrauen aufgebaut und im Rahmen des Seminars für die Bearbeitung komplexer Themen genutzt werden.
- Einzelne Themen können tiefergehend behandelt und von den Lernenden aktiv erarbeitet werden.
- Aufgrund des umfangreichen konzeptionellen Aufwands eignet sich dieses Format in erster Linie für langfristig relevante Themen, die umfassend erschlossen werden sollen z.B. „Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Risiken“.

**Risiken**

- Es besteht die Gefahr das Seminar mit vielen unterschiedlichen Informationen und Themen zu überfrachten, um den Lernenden während der „kostbaren“ Präsenztage möglichst viel Fachwissen zu präsentieren.
- Eine mehrtägige Abwesenheit vom Unternehmen ist nicht für alle Lernenden ohne Probleme zu realisieren.

**Blick in die Praxis****Grundstufe Meisterinnen/Meister und operative Führungskräfte – Chemische Industrie (BG RCI)**

Es handelt sich um ein einwöchiges Seminar, in dem Führungskräfte der untersten Ebene unter Leitung eines Referierenden folgende Themen bearbeiten:

- Die BG RCI als außerbetriebliche Partnerin
- Die Meisterin/der Meister und die operative Führungskraft im Netzwerk des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Ermitteln von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz
- Spezielle Gefährdungen und Schutzmaßnahmen in der chemischen Industrie
- Mein Handeln im Arbeitsschutz

Kontakt: <http://seminare.bgrci.de/shop/ansprechpersonen>

**Mögliche Kombinationsideen**

- Webinar und/oder Web based Training vor dem Seminar, um die Lernenden in Bezug auf Fachkompetenzen stärker anzugleichen.
- Bereitstellung eines Lernportals, auf dem die Lernenden ihre konkreten Vorstellungen, Fragen und Erwartungen an die Veranstaltung vorab kommunizieren können.
- Praxisaufgabe mit kurzem Bericht, der online allen Lernenden zur Verfügung steht und gegenseitig kommentiert wird.



## Micro-Blogging (Twitter)

### Beschreibung

#### Charakteristika

Beim Micro-Blogging können die Lernenden auf speziellen Plattformen kurze Textnachrichten veröffentlichen, Textnachrichten von anderen Lernenden lesen, durch direkte Antworten auf diese reagieren oder besonders gelungene Nachrichten anderer auf dem eigenen Account weiterveröffentlichen. Die Länge der Nachrichten ist meist durch ein Zeichenlimit beschränkt. Die größte und bekannteste Micro-Blogging-Plattform ist Twitter. Es können sowohl ältere Tweets als auch bestimmte Themenbereiche gezielt gesucht und gelesen werden. Twitter erlaubt daher sowohl synchrone Kommunikation durch Reaktion auf die neuesten Tweets in der Timeline als auch asynchrone Kommunikation durch die Reaktion auf ältere Tweets. Charakteristisch ist die schnelle, direkte (schriftliche) Kommunikation, die auf die wesentlichen Inhalte reduziert wird.

#### Zeitraumen

Laufzeit: wenige Sekunden bis eine Stunde.  
Verfügbarkeit: Micro-Blogging-Plattformen können prinzipiell zeitlich unbegrenzt eingesetzt werden. Es ist jedoch sinnvoll, eine Nutzungsphase der Plattform zu vereinbaren, z. B. dass noch bis zu 2 Wochen nach Ende einer Lernveranstaltung auf Twitter Fragen durch die Lernbegleitung beantwortet werden oder die Lernenden weiterführende Links zum Thema twittern können.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Wenige Sekunden bis ca. eine Stunde.

#### Interaktion der Lernenden

Kommunikation der Lernenden untereinander und mit der Lernbegleitung findet schnell, unkompliziert und sehr direkt statt.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende können sich untereinander und mit der Lernbegleitung über den Lernfortschritt und evtl. auftauchende Probleme austauschen, weiterführende Links teilen, Arbeitsgruppen koordinieren oder sich gegenseitig Fragen stellen und beantworten, der Lernbegleitung inhaltliche Wunsch-Schwerpunkte mitteilen, etc.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Empfehlung: 10-15 Personen.

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Anlegen eines Accounts auf der Micro-Blogging-Plattform; stabiler Internetzugang.

### Bewertung

#### Chancen

- Die Kommunikation erfolgt direkt und in Echtzeit, so dass in einem Gespräch auch mehrmaliges Nachfragen möglich ist, um Missverständnissen vorzubeugen.
- Keine bzw. geringe Kosten, da Micro-Blogging-Plattformen kostenlos sind.
- Kurzfristig einsetzbar.
- Anonyme Kommunikation zwischen Lernenden und Lernbegleitung möglich (z. B. für kritische Rückmeldungen); geringere Hemmschwelle, sich an Diskussionen zu beteiligen.
- Zeichenlimit / Zeitdruck unterstützt die Lernenden, sich auf die zentralen Inhalte zu konzentrieren.

**Risiken**

- Keine Mimik und Gestik; dadurch und durch die Verknappung aufgrund des Zeichenlimits und der beschleunigten Kommunikation sind Aussagen oft sehr zugespitzt und stehen teilw. ohne Kontext. Die Gefahr von Missverständnissen ist daher sehr groß!
- Komplexe Zusammenhänge und Gedanken sind aufgrund der Begrenzung evtl. nicht ausreichend darstellbar.
- Eignet sich nicht zur Dokumentation von Wissen, da die Kommunikation oft unstrukturiert/unübersichtlich und punktuell stattfindet.
- Datenschutzprobleme können auftreten (vor allem beim Einsatz von ungeschützten Twitter-Accounts).
- Ohne Anbindung an ein anderes Format eher nicht für Qualifizierungszwecke nutzbar.
- 

**Blick in die Praxis**

Ein Einblick über den Einblick von Twitter in der Hochschullehre findet sich bei: Wissensmanagement in 140 Zeichen. Twitter in der Hochschullehre. Hisserich, Julia; Primsch, Jasmin; August 2010. [http://community-of-knowledge.de/fileadmin/user\\_upload/attachments/Hisserich\\_Primsch\\_Twitterkonzept.pdf](http://community-of-knowledge.de/fileadmin/user_upload/attachments/Hisserich_Primsch_Twitterkonzept.pdf)

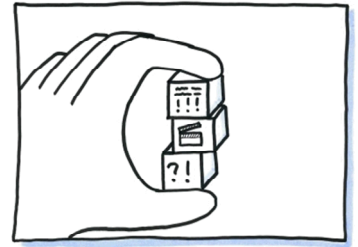
Weitere Anregungen lassen sich hier finden:

101 e-Le@rning Seminarmethoden. Methoden und Strategien für die Online- und Blended-Learning-Seminarpraxis. Häferle, Hartmut; Maier-Häferle, Kornelia; 2008

**Mögliche Kombinationsideen**

Begleitung, Ergänzung und Vertiefung von Lernveranstaltungen (in Präsenz und online), Erfahrungsaustausch und Workshops sowie Einsatz bei sozialem / kollaborativem Lernen, z.B. auf folgende Weise:

- Lernende und Lernbegleitung twittern zu einem vereinbarten Hashtag ihre Erwartungen, ihren ungefähren Lernstand oder die für sie besonders interessanten thematischen Schwerpunkte.
- Während einer durch Twitter begleiteten Präsenzveranstaltung läuft die Timeline (durch Hashtag vorsortiert) für alle sichtbar per Videobeamer mit. Die Lernenden können live Fragen oder Anmerkungen twittern und die Lernbegleitung kann in Echtzeit oder in einem dafür reservierten Zeitfenster am Ende der Veranstaltung reagieren.
- Lernende können der Lernbegleitung Feedback auf Twitter geben (formative Evaluierung). Die Lernbegleitung kann noch während der laufenden Veranstaltung auf das Feedback reagieren.
- Inhaltliche Fragen können auch nach der eigentlichen Veranstaltung geklärt werden.
- Lernende können sich nach der Veranstaltung über ihre Twitter-Profile vernetzen und sich austauschen oder interessante Links teilen.



## Micro learning

### Beschreibung

#### Charakteristika

Beim Micro-Learning werden die relevanten Informationen der Lerninhalte in viele kleine, übersichtliche Lerneinheiten, sogenannte „Learning-Nuggets“ / Wissensbausteine aufgeteilt, die sehr schnell gelernt und sofort durch eine Lernkontrolle abgefragt werden, so dass eine schnelle Rückmeldung über den Lernerfolg vorliegt. Learning-Nuggets werden typischerweise in digitalen Formaten wie Lern-Apps, Web Based Trainings oder Spielen eingesetzt, können grundsätzlich aber in allen Bereichen vorkommen, in denen gelernt wird.

Rapid elearning: ursprünglich Methodik/Technik zur schnellen Erstellung von E-Learning-Kursen, inzwischen auch Bezeichnung für die Geschwindigkeit, mit der gelernt werden kann.

#### Zeitraumen

Laufzeit: Sekunden bis wenige Minuten.

Verfügbarkeit: theoretisch zeitlich unbegrenzt u.U. „Veraltung“ von Technik und Design.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Sekunden bis wenige Minuten.

#### Interaktion der Lernenden

In der Regel findet die Interaktion nur mit dem Medium statt.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende können innerhalb des Angebots an Lern-Nuggets die für sie interessanten Einheiten auswählen und teilweise die Reihenfolge bestimmen.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Quasi unbegrenzt (nur durch Serverkapazität begrenzt).

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Erforderlich sind Ressourcen für die technische Umsetzung und Bereitstellung der digitalen Formate sowie ein entsprechendes Endgerät zum Bearbeiten der Lern-Nuggets.

### Bewertung

#### Chancen

- Gut geeignet, um neue Bereiche kennenzulernen und einen ersten großen Überblick über neue Themen zu gewinnen.
- Gut geeignet für Auszubildende, Nicht-Muttersprachler etc.
- Ermöglicht eine schnelle Rückkopplung; die Kontrolle des Lernerfolgs erfolgt schnell und direkt.
- Lern-Nuggets können durch Verbindung mit Gamification zusätzlich attraktiv gestaltet werden.
- Zeitliche und räumliche Unabhängigkeit der Lernenden bei der Verknüpfung mit Mobile-Learning; „Leer-Zeiten“ wie Wartezeiten, Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln etc. können zum Lernen genutzt werden.
- Motivationssteigerung bei den Lernenden durch viele einzelne Erfolgserlebnisse.
- Wenn die Nuggets frei gewählt werden können, können Lernende individuell diejenigen Themen auswählen, die sie in der Situation benötigen.



**Risiken**

- Durch den hohen Aufwand bei der Planung und Herstellung der digitalen Medien u.U. nicht geeignet für Inhalte, die oft aktualisiert werden müssen. Andererseits ist ggfs. ein leichter Austausch von einzelnen Elementen möglich.
- Einzelne „Nuggets“ sind nicht geeignet für komplexe und umfangreiche Inhalte.
- Es besteht die Gefahr, dass Lernende sich einfach „durchklicken“ ohne den Inhalt wirklich zu reflektieren und zu verinnerlichen.
- Evtl. ist ein hoher didaktischer Planungsaufwand erforderlich, damit die Lern-Nuggets sinnvoll miteinander verknüpft werden und nicht nur eine „Fakten-Sammlung“ ergeben.

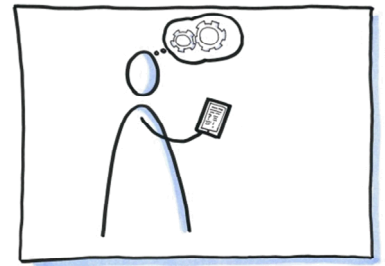
**Blick in die Praxis****Lernkurse auf Hogafit.de**

Unter der Internet-Adresse <https://hogafit.de> bietet die Dehoga-Akademie verschiedene Online-Lernkurse als Web Based Trainings für Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich an.

Diese Kurse sind durch Lern-Nuggets strukturiert. Die Lerneinheiten sind kurz, auf die relevantesten Inhalte konzentriert und werden sofort durch eine Multiple-Choice-Aufgabe abgefragt. Nur bei richtiger Beantwortung dieser Frage lässt sich der jeweilige Lernkurs abschließen, so dass der Kurs in jedem Fall mit einem Erfolgserlebnis endet.

**Mögliche Kombinationsideen**

- Kombinierbar mit digitalen Mobile-Learning-Formaten wie Lern-Apps, Web Based Trainings etc.
- Kombinierbar mit Gamification durch Einbau von Lern-Nuggets in (digitale) Spiele.
- Als Methode ist Micro-Learning bei jeder Form des Lernens / Lehrens einsetzbar, indem der zu bewältigende Stoff in kleine Einheiten aufgeteilt wird, z. B. durch die Unterteilung längerer Textabschnitte in kurze Absätze bei schriftlichen Texten.



## Mobile Learning / App

### Beschreibung

#### Charakteristika

Über mobile (App-basierte) Lernformate werden Lerninhalte didaktisch für Laptops, Smartphone oder Tablet aufbereitet, um Lernen in „Leerzeiten“ zu ermöglichen, um unabhängig von Ort und Zeit das eigene Wissen zu erweitern.

Kompetenzen können so auch situiert vor Ort, bspw. am Arbeitsplatz oder bei Exkursionen eingeübt werden. Auch Präsenzformate können mit mobilen Technologien angereichert werden, z. B. durch Umfragen, QR-Codes oder einem Quiz.

#### Zeitraumen

Laufzeit: wenige Minuten bis 1,5 Stunden.

Verfügbarkeit: theoretisch zeitlich unbegrenzt u.U. „Veraltung“ von Technik und Design.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Kurze Lerneinheiten; ca. 5-20 min.

#### Interaktion der Lernenden

Eher gering. Allerdings besteht die Möglichkeit durch Messenger-Systeme, Foren oder Kommentarfunktionen zu kommunizieren. Quizzes und Befragungen ermöglichen ebenfalls eine Interaktion mit dem Medium.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende haben keinen Einfluss auf Methoden und Lerninhalte, nur auf Zeitpunkt und Dauer des Lernens.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Unbegrenzt

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Benötigt wird ein mobiles Endgerät (Laptop, Tablet, Smartphone), ggf. mit Internetverbindung.

### Bewertung

#### Chancen

- Gut geeignet zum Auffrischen, Wiederholen und Festigen von Inhalten.
- Eignet sich besonders für mobile Zielgruppen (z.B. Vertrieb) oder für das Lernen unterwegs (z.B. im Zug).
- Unterstützt bedarfs- und problemorientiertes Lernen.

#### Risiken

- Nicht gut geeignet für die Aneignung von komplexen Zusammenhängen und die Suche nach neuen, kreativen Lösungen.
- Apps brauchen ggf. längere Entwicklungszeiten.

## **Blick in die Praxis**

### **App zur Online-Gefährdungsbeurteilungen für das Friseurhandwerk**

Einfach und verständlich führt das digitale Angebot durch die verschiedenen Schritte der Gefährdungsbeurteilung. Mithilfe übersichtlicher Menüs klicken sich die Saloninhaberinnen und -inhaber durch die Tätigkeiten und Gefährdungen, die in ihrem Betrieb auftreten und erhalten Vorschläge für geeignete Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten. Dahinter stehen Erfahrungswerte der BGW – ergänzt um individuelle Auswahlmöglichkeiten und Einträge der Salons, die die Anwendung nutzen.

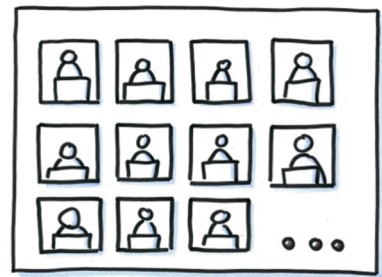
Die erstellte Gefährdungsbeurteilung wird am Ende als PDF zugeschickt. Steht die nächste Aktualisierung an, kann auf die vorhandene Beurteilung zurückgegriffen werden. Termine für die ausgewählten Maßnahmen lassen sich als Übersicht per E-Mail versenden. Weiter bietet die Anwendung Links zu Hintergrundinformationen der BGW und Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen.

Wer sich auf [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de) registriert hat, kann die webbasierte App direkt unter [www.bgw-online.de/friseurapp](http://www.bgw-online.de/friseurapp) nutzen. Die Anwendung braucht nicht auf den eigenen Geräten installiert zu werden.

Ansprechpartner:  
Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte  
ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de  
040-20207-4712

## **Mögliche Kombinationsideen**

Apps sind als Ergänzung zu vielen Präsenzformaten einsetzbar.



## MOOC (Massive Open Online Course)

### Beschreibung

#### Charakteristika

„MOOC“ bezeichnet übersetzt einen „Massiven offenen Online-Kurs“. „Massiv“ bedeutet, dass sehr hohe Teilnehmerzahlen denkbar sind. „Open“ heißt, dass jede Person, die sich registriert hat, am Online-Kurs orts- und zeitunabhängig teilnehmen kann.

Es wird zwischen xMOOCs und cMOOCs unterschieden:

- „x“ in xMOOC steht für „extension“. xMOOC sind vorlesungsähnlich konzipiert; die Lernziele werden vorgegeben und überprüft. Sie haben normalerweise eine sehr hohe Anzahl an Lernenden. Aufgezeichnete Vorlesungs-Videos werden durch Foren, Testfragen oder Hausarbeiten ergänzt. Letztere werden bei xMOOCs aus Zeit- und Kapazitätsgründen häufig von anderen MOOC-Teilnehmenden korrigiert.
- Das „c“ bei cMOOC steht für „connectivism“ oder „connected“. Beim cMOOC legen die Lernenden ihre Lernziele selbst fest und steuern eigene Inhalte bei, bspw. Videos, Texte oder Podcasts, die dann Teil des MOOCs werden und anschließend diskutiert und erweitert werden können.

#### Zeitraumen

Laufzeit: variiert je nach Konzept stark.

Verfügbarkeit: Monate bis Jahre (da der Kurs als Veranstaltungsreihe mit einem Oberthema und verschiedenen Lerneinheiten angelegt ist, z.B. mit wöchentlichen Sessions). Der Kurs kann getaktet oder komplett veröffentlicht werden.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Vergleichbar mit Aufwand für Vorlesungen und Seminare in der Hochschule (sofern ein Abschlusszertifikat angestrebt wird).

#### Interaktion der Lernenden

Ein Austausch in Foren zu Problem- bzw. Fragestellungen zwischen Lehrenden und Lernenden ist möglich. Häufig beurteilen die Lernenden ihre (Zwischen-)Ergebnisse gegenseitig.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Gerade in cMOOCs sind die Lernenden aufgefordert sich einzubringen, z.B. Blogbeiträge, Tweets, Videos oder Podcasts zu erstellen, sich mit den anderen Lernenden darüber auszutauschen und die vorhandenen Materialien zu erweitern.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Sehr große Gruppen, im Prinzip unbegrenzte Anzahl an Lernenden.

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Für die Entwicklung der Medien und zur Betreuung werden Ressourcen benötigt. Außerdem muss die Nutzung der jeweils eingesetzten Werkzeuge sichergestellt sein (Zugriff auf Twitter, Teilnahme an Webinaren usw.), ggf. ist auch ein technischer Support notwendig.

### Bewertung

#### Chancen

- Lernende sind mitverantwortlich für den Content: Dadurch kann eine hohe Aktualität, Vielseitigkeit und Praxisnähe der Inhalte erreicht werden.
- Das Format ermöglicht es, eine große Anzahl an Lernenden zu populären Themenbereichen zu erreichen.

**Risiken**

- Erfordert hohe Disziplin und Selbstlernkompetenzen der Lernenden (hohe Abbruchquoten, da empfundene Anonymität manche Lernenden demotiviert, Zeitaufwand unterschätzt wird, notwendige Lernzeiten nicht in den Alltag integriert werden können oder das didaktische Design Mängel aufweist).
- Gefahr, dass (wissenschaftliche) Qualität verloren geht, da evtl. nicht alle Lernenden (wissenschaftlich) korrekt arbeiten. Im Zusammenhang mit den UVT stellt sich die Frage der „Kontrollierbarkeit“ bzw. wie mit dieser Unsicherheit umgegangen werden kann.

**Blick in die Praxis**

Coursera und Udacity sind kommerzielle MOOC-Plattformen aus den USA, die auch mit Universitäten zusammenarbeiten. Deutschsprachige MOOCs gibt es z.B. bei moin oder iMooX.

Eine Abwandlung der MOOCs für UVT findet sich bei der BGN (siehe auch „ONLINE-Kurs“); z.B. „Unterweisen: über Arbeitsschutz ins Gespräch kommen“ ([www.unterweisung.bgn-akademie.de](http://www.unterweisung.bgn-akademie.de)).

**Mögliche Kombinationsideen**

- Das Format ist an sich schon eine Art Kombination verschiedener Formate. Denkbar ist – im Rahmen der Anwendungsszenarien der UVT – auch eine Kombination mit Seminaren, Online-Expertenchats oder/und der Betreuung durch eine Lernbegleitung.
- In beiden MOOC-Varianten können Elemente zur Vor- und Nachbereitung eingesetzt und der Austausch der Lernenden untereinander angeregt werden (z.B. durch Webinare, Videos, Lese-material/ Aufgaben, Foren, Twitter, Blog etc.).



## Online-Kurs

### Beschreibung

#### Charakteristika

Beim Online-Kurs sind Lernziele und Inhalte vorgegeben, können von den Lernenden aber zeit- und ortsunabhängig (im jeweiligen Zeitrahmen) bearbeitet werden. Lernende werden dabei online von einer Lernbegleitung betreut und haben die Möglichkeit, sich in Foren untereinander auszutauschen. Lerninhalte können mit verschiedenen Medien dargestellt (Lesematerial, Videos, Audios) und mit Lernkontrollen überprüft werden. Reflexionsfragen und Arbeitsaufträge zur Umsetzung des Gelernten im betrieblichen Alltag unterstützen den direkten Transfer in die Praxis.

Möglich sind Varianten mit kleineren Gruppen und stärkerer zeitlicher Strukturierung, in denen auch kollaboratives Lernen ermöglicht wird.

#### Zeitrahmen

Laufzeit: 2 - 20h  
Verfügbarkeit: 3 bis 8 Wochen

#### Durchschnittliche Lerndauer

2 bis 20 Stunden

#### Interaktion der Lernenden

Austausch in Foren und über persönliche Nachrichten möglich.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende können eigene Inhalte und Fragen einbringen über Forumsbeiträge, öffentliche Kommentare und von der Lernbegleitung betreute Aufgaben. Selbstgesteuertes Lernen ist möglich (Lerntempo, Lernpfad).

#### Maximale Anzahl der Lernenden

250 (je nach Betreuungsressourcen und Konzeption)

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Qualifikation zur Online-Lernbegleitung; Lernplattform; digitale Lernmaterialien müssen ggf. produziert werden.

### Bewertung

#### Chancen

- Gut geeignet für Personen, die Schwierigkeiten haben an einem Qualifizierungsformat teilzunehmen, welches mit Reiseaufwand verbunden ist (Teilzeitkräfte, Führungskräfte) und die sich Lerninhalte gut selbst erarbeiten können.
- Relativ schnelle Umsetzung und Aktualisierung möglich.
- Viele Personen können qualifiziert werden.

#### Risiken

- Eingeschränkte Möglichkeiten des kollaborativen Lernens (Gruppenarbeiten, Peer Review) durch die hohen Teilnehmerzahlen und weil die Lernenden sich nicht kennen und unterschiedliche Lernpfade und Lerngeschwindigkeit haben.
- Die Motivation der Lernenden ist dadurch evtl. schwieriger aufrecht zu erhalten.
- Je nach Konzeption ist ein hoher Betreuungsaufwand notwendig.

### **Blick in die Praxis**

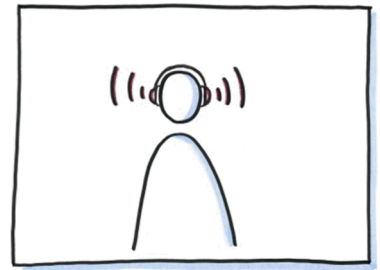
**Online-Seminare der BGN;  
z.B. Unterweisen: über Arbeitsschutz ins Gespräch kommen  
([www.unterweisung.bgn-akademie.de](http://www.unterweisung.bgn-akademie.de))**

Seminarinhalte werden u.a. über Lerntexte dargestellt. Lernende können über Quizze ihren Lernstand überprüfen und sich in Foren zu einzelnen Themen austauschen (z.B. Unterweisung von besonderen Zielgruppen, Einsatz von Unterweisungssoftware). Schließlich sollen die Lernenden ein Sicherheitsgespräch unter Berücksichtigung des Gelernten durchführen und der Lernbegleitung darüber berichten.

[bgn-akademie@bgn.de](mailto:bgn-akademie@bgn.de)

### **Mögliche Kombinationsideen**

Gut kombinierbar mit Präsenzangeboten wie z.B. Seminaren als Vor- oder Nachbereitung.



## Podcast / Audio-Formate

### Beschreibung

#### Charakteristika

Ein Podcast ist eine Audiodatei mit gesprochenem Text, die gestreamt und/oder heruntergeladen und angehört werden kann.

Es gibt verschiedene Untertypen (auch Mischformen möglich):

- a) Im Vorfeld geskripteter Text, der durch einen oder mehrere professionelle Sprecher vorgetragen wird.
- b) Aufgezeichnetes (Lehr-)Gespräch zwischen zwei oder mehreren Lernenden zu einem bestimmten, im Vorfeld festgelegten Thema.
- c) Mitgeschnittene Ton-Spur von anderen Formaten wie Vorträgen, Vorlesungen, Podiumsdiskussionen etc.

#### Zeitraumen

Laufzeit: wenige Minuten bis mehrere Stunden.

Verfügbarkeit: einmal aufgezeichnete Podcasts können theoretisch zeitlich unbegrenzt zur Verfügung gestellt werden.

#### Durchschnittliche Lerndauer

12 min bis mehrere Stunden.

#### Interaktion der Lernenden

Keine

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Keine. Die Lernenden haben nur die Wahl wie oft und ggf. in welcher Reihenfolge sie einzelne Podcasts anhören.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Unbegrenzt viele

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Ggf. Einsatz eines professionellen Sprechers, Kosten für Jingles, Einspieler, Musik etc. ; Aufnahmetechnik (z. B. Mikrofone für alle Sprechenden, PC), Software für Schnitt und Bearbeitung der Audiodateien, Server / Plattform, auf der die Podcasts zur Verfügung gestellt werden.

### Bewertung

#### Chancen

- Durch Podcasts lassen sich Inhalte räumlich und zeitlich unabhängig darstellen. Zudem ist die Schwelle für die Lernenden sehr niedrig.
- Die zum Herunterladen und Anhören benötigte Technik sowie das Format mp3 sind seit Jahren Standard und weit verbreitet.
- Durch die Einbettung der Lerninhalte in eine Narration können diese gut erinnert werden.

#### Risiken

- Nicht alle Themengebiete sind gleich gut geeignet, da Visualisierungen (Bilder, Skizzen, Grafiken) fehlen. Podcasts eignen sich gut für geisteswissenschaftliche Themen; weniger gut für technisch/mathematische Themen.
- Podcasts sind nicht gut geeignet für Inhalte, die oft aktualisiert werden müssen.
- Gefahr der Informationsüberflutung: zu viele Details überfordern die Lernenden. Das Problem wird dadurch verschärft, dass nur ein Sinneskanal (Hören) verwendet wird. Vor allem geskriptete Podcasts stoßen hier schnell an ihre Grenzen.



- Qualitativ schlechte Podcasts werden von Lernenden nicht angenommen.
- Der Transfer in die Praxis sollte explizit Thema sein, ansonsten besteht die Gefahr einer reinen Faktendarstellung ohne Wirkung in der Praxis.

### **Blick in die Praxis**

#### **Geskripteter Podcast mit einem Sprecher:**

**Der Explikator;** 10-minütiger Info-Podcast zu täglich wechselndem Thema.

<http://www.podcast.de/podcast/331696/>

#### **Geskripteter Podcast / Hörspiel mit mehreren Sprecherinnen und Sprechern:**

**Haut das hin – Die Kochshow, die unter die Haut geht;** Hörspiel auf Mach mit – Haut fit; humorvolles Hörspiel, in dem wichtige Inhalte aus der Seite [www.hautschutz-online.de](http://www.hautschutz-online.de) narrativ in Form einer fiktiven Kochsendung wiederholt werden.

[http://www.hautschutz-online.de/11096/47400?wc\\_lkm=11666](http://www.hautschutz-online.de/11096/47400?wc_lkm=11666)

#### **(Lehr-)Gespräch zu im Vorfeld festgelegten Thema:**

**Hoaxilla;** Ein Sprecher und eine Sprecherin präsentieren Fakten zu einem im Vorfeld recherchierten Thema. Kein festgelegtes Skript, aber sehr gute Vorbereitung nötig. Die beiden vortragenden Personen wechseln sich beim Sprechen ab und lockern den Vortrag des jeweils anderen durch Zwischenfragen und Einwürfe auf.

<https://www.hoaxilla.com/>

### **Mögliche Kombinationsideen**

- Einsatz in Online-Seminaren oder Fernlehrrangeboten zur Wiederholung und Vertiefung von Inhalten und zur Auflockerung des Seminars. Vor allem geskriptete Podcasts und Hörspiele sind hier geeignet; Lehrgespräche zwischen Fachleuten sind ebenfalls denkbar.
- Bei ohnehin stattfindenden Vorträgen oder Podiumsdiskussionen (bei denen ein Mikrofon eingesetzt wird) kann der Vortrag mitgeschnitten und der Inhalt im Anschluss zeitlich und räumlich unbegrenzt zur Verfügung gestellt werden.
- Gemeinsames Anhören eines kurzen Podcasts im Rahmen eines Präsenzseminars mit anschließender Diskussion (ähnlicher Einsatz wie Filme).
- Falls ausreichend Zeit und die technischen Ressourcen zur Verfügung stehen, können auch die Lernenden einer Präsenzveranstaltung (Seminar, Workshop, Erfahrungsaustausch etc.) zu selbst erarbeiteten Themengebieten einen kurzen Podcast erstellen.



## **Refresher / Follow up**

### **Beschreibung**

<b>Charakteristika</b>	Ein Refresher erfolgt ein paar Wochen oder Monate nach einem Angebot, z.B. einem Basisseminar, um die Inhalte aufzufrischen und Problematiken aufzugreifen, die nach dem Angebot im beruflichen Alltag aufgetreten sind. Leitfragen: Ist die Umsetzung gelungen? Wo stehen die Lernenden jetzt? Was benötigen sie noch?
<b>Zeitraumen</b>	Normalerweise kurze Dauer, z.B. ein Tag, aber auch länger möglich.
<b>Durchschnittliche Lerndauer</b>	Entspricht dem Zeitrahmen.
<b>Interaktion der Lernenden</b>	Ziel des Refreshers ist eine hohe Interaktion der Lernenden miteinander statt einer reinen Wiederholung der Inhalte.
<b>Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden</b>	Unterschiedlich ausprägbar. Je höher die Partizipationsmöglichkeit, desto höher ist die Chance, die für die Lernenden relevanten Themen aufzugreifen.
<b>Maximale Anzahl der Lernenden</b>	Ca. 8-20
<b>Besonderer Ressourcenbedarf</b>	Keine

### **Bewertung**

<b>Chancen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung von Seminarthemen können aufgegriffen und thematisiert werden.</li> <li>• Fördert den erfolgreichen Praxistransfer und unterstützt den Gedanken des lebenslangen Lernens.</li> <li>• Als Ergänzung zu vielen Qualifizierungsformaten geeignet.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refresher, die sich auf eine reine Wiederholung des Basisangebots beschränken und die Erfahrungen der Lernenden mit der Umsetzung nicht thematisieren, schöpfen ihr Potenzial nicht aus.</li> </ul>

### **Blick in die Praxis**

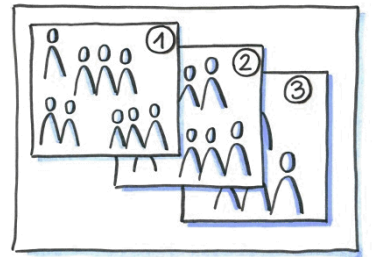
#### **BGW Rückenkolleg Refresher**

Ein bis anderthalb Jahre nach dem Reha-Angebot Rückenkolleg können die Lernenden einen fünftägigen Refresher-Kurs absolvieren. In diesem Auffrischungsseminar zum Rückenkolleg kann das Erlernte noch einmal gefestigt und Fragen geklärt werden, die sich im Arbeitsalltag ergeben haben.

Ansprechpartner:  
 Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte  
 ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de  
 040-20207-4712

**Mögliche Kombinationsideen**

In Kombination mit vielen Angeboten denkbar, z.B. als Folgeangebot nach Seminaren, Workshops, Webinaren u .ä.



## Seminarreihe

### Beschreibung

#### Charakteristika

Eine Seminarreihe zeichnet sich durch konsekutiv aufeinander aufbauende Lern-/Lehrbausteine aus. Die während der Präsenzphasen zu verfolgenden Lernziele und die zu ihrer Erreichung einzusetzenden Methoden/Medien werden von der Lernbegleitung bereits im Vorfeld und unabhängig von der konkreten Lernendengruppe festgelegt.

Zwischen den Präsenzphasen probieren die Lernenden ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsalltag aus. In den nachfolgenden Präsenzphasen werden diese Erfahrungen reflektiert und die Kenntnisse bzw. Fähigkeiten weiter ausgebaut.

Die Lernenden bleiben normalerweise in festen Gruppen zusammen und absolvieren die Seminarreihe gemeinsam.

#### Zeitraumen

Mehrere Tage bis Wochen.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Mehrere Wochen.

#### Interaktion der Lernenden

Direkt und unmittelbar, sowohl untereinander als auch mit Lernbegleitung.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Inhalte und Methoden sind i.d.R. vorgegeben. Aufgrund des größeren zeitlichen Spielraums besteht jedoch die Möglichkeit, auf aktuelle Interessen oder Bedürfnisse der Lernenden einzugehen. Außerdem können interaktive Methoden umfassender eingesetzt werden. Darüber hinaus bringen die Lernenden ihre individuellen Erfahrungen aus den Praxisphasen aktiv in das Seminar ein und gestalten es innerhalb dieses Rahmens mit.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Ca. 12 bis 15 Personen.

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Die Konzeption inkl. Erstellung der Lernmedien/-Materialien benötigt erfahrungsgemäß mehrere Monate, insbesondere wenn Themen so aufbereitet werden, dass sie von den Lernenden selbstständig erarbeitet werden sollen.

Der zeitliche Abstand zwischen den Präsenzphasen sollte so gewählt sein, dass die Lernenden in der Lage sind, ihr theoretisch erworbenes Wissen in ihrer betrieblichen Praxis umzusetzen. Denn die daraus resultierenden Erfahrungen und Ergebnisse bilden die Grundlage für die nächste(n) Präsenzphase(n).

### Bewertung

#### Chancen

- Seminarreihen bieten Raum für die individuelle Kompetenzentwicklung.
- Neu Gelerntes kann und soll in der Praxis ausprobiert werden. Fragen und Probleme, die sich dabei ergeben, können in der nächsten Präsenzphase erörtert werden.
- Seminarreihen eignen sich daher in erster Linie für Themen mit konkretem Praxisbezug, z.B. Durchführung von Unterweisungen
- Lernende können Strategien und Konzepte entwickeln, die sich an

**Risiken**

- ihren tatsächlichen betrieblichen Bedarfen und Rahmenbedingungen orientieren.
- Das Format unterstützt aktiv den Transfer von Theorie in die betriebliche Praxis.
- Die Qualität dieses Formats ist in besonderem Maße vom Engagement der Lernenden abhängig.
- Weiterführende Präsenzphasen bauen darauf auf, dass Lernende tatsächliche Erfahrungen mit theoretisch erworbenen Kenntnissen und Methoden gesammelt haben.
- Ohne Transfererfahrungen der Lernenden muss sich die Lernbegleitung auf allgemeine und abstrakte Beispiele beschränken. Das Qualifizierungsziel wird in diesem Fall nur schlecht erreicht.

**Blick in die Praxis****Unterweisung spannend, effizient und nachhaltig gestalten (BG RCI)**

Zeitraumen:

Teil I: 3 Tage

Teil II: 3 Tage

Die Qualifizierung besteht aus zwei Seminaren im Abstand von ca. 10 Wochen und einem dazwischenliegenden betrieblichen Praxisteil, in dem die Lernenden die Seminarinhalte auf ein eigenes betriebliches Beispiel anwenden. Ihre aufbereiteten Erfahrungen stellen alle Lernenden zu Beginn des zweiten Präsenzblocks vor.

Kontakt: <http://seminare.bgrci.de/shop/ansprechpersonen>

**Mögliche Kombinationsideen**

- Praxisaufgaben zwischen den Seminaren können in Online-Medien betreut und begleitet werden.
- Es können Tandems oder kleine Arbeitsgruppen gebildet werden, die sich zwischen den Seminaren zu den Praxisfragen austauschen und gemeinsam eine Präsentation oder eine Fragestellung aus der Praxis für das Folgeseminar formulieren.



## Soziales / Kollaboratives Online-Lernen

### Beschreibung

#### Charakteristika

Mit Hilfe von Online-Medien wie E-Mail, Diskussionsforen, Instant Messaging, Social Software und virtuellen Klassenzimmern wird der lernzielbezogene, kommunikative Austausch mit anderen Lernenden unterstützt und das gemeinsame Erarbeiten von (Lern-) Produkten ermöglicht. Werkzeuge für soziales Lernen sind z.B. gemeinsame Ablageordner, Benachrichtigungsfunktionen, Wikis, Weblogs, Communities. Soziales Lernen kann in großen Gruppen oder „one-to-one“ erfolgen; als synchrone (in Echtzeit) oder asynchrone (zeitversetzte) Kommunikation.

#### Zeitraumen

Laufzeit: Minuten bis Jahre (abhängig vom eingesetzten Online-Medium/Werkzeug und der Zielsetzung).  
Verfügbarkeit: variiert je nach Konzept (entweder zeitlicher Rahmen vorhanden oder theoretisch unbegrenzt).

#### Durchschnittliche Lerndauer

Dauer der Durchführung; dazu kommen Zeiten zur Vor- und Nachbereitung

#### Interaktion der Lernenden

Siehe Charakteristika

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Lernende sind aufgefordert, eigene Fragen und Inhalte beizusteuern und so die Lernangebote zu gestalten.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Zwei bis unbegrenzt (je nach Werkzeug, Konzept und Betreuungsressourcen).

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Benötigt eine qualifizierte Lernbegleitung, die soziales Online-Lernen betreuen kann. Außerdem wird eine technische Ausstattung und ggf. ein technischer Support für das eingesetzte Werkzeug benötigt.

### Bewertung

#### Chancen

- Erhöht die Lernmotivation beim und Verbindlichkeit von Online-Lernen.
- Fördert den Praxistransfer.
- Ermöglicht einen Austausch unter Lernenden, die räumlich weit voneinander entfernt sind und oder nicht mobil sind.

#### Risiken

- Es sind eine hohe Lernmotivation, Selbstlernfähigkeit und Kommunikationskompetenz der Lernenden erforderlich.
- Nicht gut geeignet für Personen, die eher bildungsfern sind und sich lieber persönlich austauschen wollen.
- Nicht geeignet für Personen, die nicht gerne in Gruppen kommunizieren und lernen.
- Gefahr von Ergebnissen auf Grund von Mehrheitsentscheidungen und „Schwarmintelligenz“.
- Evtl. Verselbständigung der Inhalte und der Umgangsformen wenn es keine Betreuung des Angebotes gibt.

### **Blick in die Praxis**

**Internetforum für Sifas (Sifa-Page): <https://sifaboard.de/>**

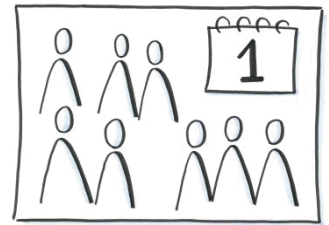
Internetforum für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGN): [www.forum.bgn-akademie.de](http://www.forum.bgn-akademie.de)

Am BGM Interessierte können sich im Forum austauschen, sich vernetzen und Tipps zur konkreten Umsetzung vom BGM holen. Fachexperten der BGN stellen regelmäßig Inhalte und Fragestellungen ein, die zu Diskussion anregen sollen.

[bgn-akademie@bgn.de](mailto:bgn-akademie@bgn.de)

### **Mögliche Kombinationsideen**

Gut kombinierbar als Transferunterstützung, z.B. nach Präsenzveranstaltungen oder zur Begleitung von Blended-Learning-Arrangements.



## Tagesseminar

### Beschreibung

#### Charakteristika

Beim Tagesseminar kommt für einen Tag eine festgelegte Gruppe von Lernenden an einem Seminarort zusammen. Erreichbare Kompetenzen/Lernziele, der inhaltliche Ablauf sowie der Einsatz von Methoden und Medien werden im Vorfeld festgelegt. Der Ablauf wird beim Tagesseminar überwiegend von der Lernbegleitung gesteuert und begleitet. Dabei ist es sinnvoll, einen zeitlichen Spielraum zu lassen, um auf die besonderen Lernbedarfe der Lernenden eingehen zu können.

#### Zeitraumen

½ bis 1 Tag.

#### Durchschnittliche Lerndauer

½ bis 1 Tag zzgl. Zeit für individuellen und eigenverantwortlichen Lerntransfer.

#### Interaktion der Lernenden

Direkt und unmittelbar, sowohl untereinander als auch mit der Lernbegleitung.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Inhalte und Methoden sind i.d.R. vorgegeben; Partizipation kann z.B. durch einen Vorprozess (z.B. Vorabfrage von Themen) und interaktive Methoden, die auf die Erfahrungen und Kompetenzen der Lernenden aufbauen, erfolgen.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Ca. 15 bis 25 Personen (themenabhängig)

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Die Lernbegleitung benötigt methodisch-didaktische Kompetenz (Erfahrungen mit aktivierenden und teilnehmerorientierten Methoden) sowie inhaltlich-fachliche Kompetenz bzw. Praxiserfahrungen aus dem jeweiligen Themen- und/oder Branchenfeld.

### Bewertung

#### Chancen

- Gut geeignet, um klar eingrenzbar Themen zu bearbeiten oder Impulse zu einem bestimmten Thema geben.
- Der knappe Zeitrahmen kann helfen, auf den Punkt zu kommen, und sich auf die wesentlichen Elemente zu konzentrieren.
- Gut geeignet für Zielgruppen, die wenig Zeit für Seminare aufwenden können oder wollen.
- Sinnvoll ist eine regionale Durchführung oder als Inhouse-Veranstaltung beim Unternehmen, um lange Anreisen zu vermeiden.

#### Risiken

- Herausforderung bei der Konzeption ist die sinnvolle didaktische Reduktion, um eine Überfrachtung an Inhalten zu vermeiden.
- Eine aktive Auseinandersetzung der Lernenden mit den Lerninhalten ist nur begrenzt möglich..



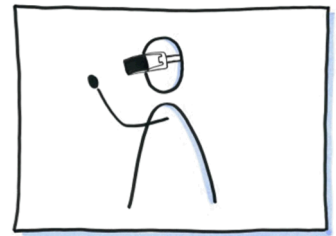
## **Blick in die Praxis**

### **Tagesseminar für Sicherheitsbeauftragte (BGHW)**

- Zeitrahmen: 1 Tag
- Jährlich wechselnde Schwerpunktthemen
- Angebot erfolgt mehrfach jährlich und regional

## **Mögliche Kombinationsideen**

- Im Vorfeld kann eine Online-Abfrage bzgl. der Themenwünsche der Lernenden durchgeführt werden.
- Außerdem können Vorbereitungsaufgaben, als Print oder online, verknüpft werden, mit deren Hilfe sich die Lernenden Inhalte anlesen können, so dass im Seminar alle Lernenden zu einem bestimmten Thema den gleichen Kenntnisstand haben. Auch vorbereitende Reflexionsfragen können hierbei eingebunden werden.
- Fotoprotokolle können erstellt und im Nachgang online zur Verfügung gestellt werden.
- Gut kombinierbar mit einer Nachbereitung – auch als Webinar organisierbar – an einem festgelegten Termin, bei dem die Lernbegleitung für Fragen zur Verfügung steht oder ein Austausch zum Outcome bzw. Veränderungen im Betrieb stattfinden kann.



## Virtual Reality / Augmented Reality

### Beschreibung

#### Charakteristika

**Virtual Reality** meint in der Weiterbildung virtuelle Lernszenarien, die durch 3D-Visualisierungen angereichert werden. Dabei werden dreidimensionale Datenobjekte simuliert und in Form von Grafik, Film und Ton medial umgesetzt. Mit Hilfe von dafür geeigneten Zugangshilfen, wie z.B. Datensichtbrillen mit Kopfhörern oder Datagloves (Navigationshandschuh) können Lernende in die Datenobjekte eintauchen.

Werden virtuelle und „objektive“ Realität miteinander vermischt, so spricht man von gemischter oder erweiterter Realität - **Augmented Reality**. Die virtuellen Informationen (Text, Grafiken, 2D- oder 3D-Objekte) werden mit Hilfe von halbtransparenten Datenbrillen oder speziellen Apps auf mobilen Endgeräten in das Sichtfeld der betrachtenden Person eingeblendet.

#### Zeitraumen

Laufzeit und Verfügbarkeit: abhängig vom Werkzeug und didaktischem Konzept.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Entspricht der Dauer der Durchführung; plus ggf. Zeit zur Vor- und Nachbereitung.

#### Interaktion der Lernenden

Ermöglicht Interaktion und Zusammenarbeit im virtuellen Raum, sofern die Software auf mehrere Nutzerinnen und Nutzer ausgelegt ist. Ansonsten interagieren Lernende selbstständig mit den Gegenständen und Umgebungen, die ihrerseits Informationen bereithalten.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Die Möglichkeit zur Einflussnahme der Lernenden ist von der Software abhängig und von dieser begrenzt. Im besten Fall suchen sich Lernende ihren eigenen Lernpfad.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Abhängig vom Werkzeug und didaktischen Konzept.

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Zugangshilfen (Datenbrille etc.)

### Bewertung

#### Chancen

- Ermöglicht realitätsnahes Lernen und die anschauliche Darstellung von Lerninhalten.
- Insbesondere Augmented Reality bietet die Chance, neue Fähigkeiten realitätsnah anzuwenden, ggfs. unterstützt durch erklärende Einblendungen.
- Risikoreiche Tätigkeiten können nah an der Realität eingeübt werden.

#### Risiken

- Umsetzung ist noch zeitaufwendig und kostenintensiv.

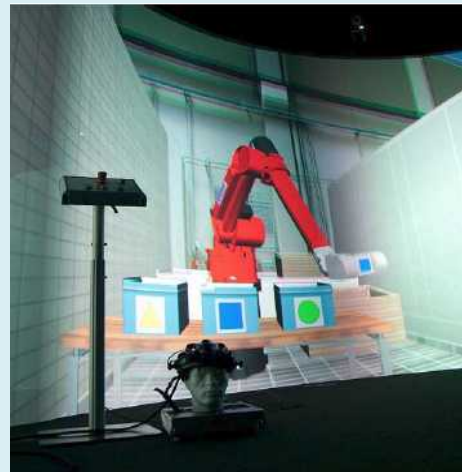
## **Blick in die Praxis**

### **SUTAVE (Safety and Usability through Applications in Virtual Environments), DGUV**

Im VR-Interaktionsraum des IFA werden Arbeitsprozesse dynamisch und in 3D-Technik auf eine Fläche von 8 m Breite und 3 m Höhe projiziert. Die Projektionsfläche ist auf einem 164°-Kreissegment mit 2,80 m Radius aufgespannt. Der Interaktionsraum von 7 m<sup>2</sup> wird so virtuell erweitert. Die VR bedient die visuelle und akustische Informationsverarbeitung des Menschen während des Arbeitsprozesses kontinuierlich und in Echtzeit. Weitere Sinne des Menschen werden durch ein 3D-Soundsystem und die Integration realer Anzeigen und Steuerungssysteme in die VR angesprochen. So kann sich die Person während einer Untersuchung z. B. in einer großen Anlage bewegen und mit einer Maschine realitätsnah interagieren.

Ansprechperson: Dr. Peter Nickel, Fachbereich 5 Unfallverhütung – Produktsicherheit

Tel: 02241 231-2832, Peter.Nickel@dguv.de



### **Virtuelle Fabrik der BG RCI und des Fraunhofer IFF**

Die BG RCI hat in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut für Fabrikbetrieb und Automatisierung in Magdeburg eine virtuelle Fabrik entworfen. Hier können unterschiedlichen Arbeitsaufgaben, wie zum Beispiel das Umfüllen brennbarer Flüssigkeiten, authentisch und realitätsnah durchgeführt werden. Die verschiedenen Lernsequenzen decken von der Auswahl der korrekten PSA bis zur Simulation möglicher Gefährdungen alle arbeitsschutzrelevanten Aspekte der jeweiligen Aufgabe ab.

Die Nutzerin bzw. der Nutzer kann sich frei in der Fabrik bewegen und mit den Objekten interagieren. Beim interaktiven Bearbeiten der Arbeitsaufgaben kann sie oder er frei Entscheidungen treffen. Die Konsequenzen dieser Entscheidungen werden simuliert und reichen vom erfolgreichen Produktionsprozess bis hin zum Unfall oder sogar bis zur Katastrophe.

Die Anwendungen sind auf verschiedenen Endgeräten lauffähig, wie zum Beispiel auf Touchdisplays, am 3D Infotower, an der Powerwall und auf 3D Brillen. Dadurch sind die Anwendungen mobil und in verschiedenen Kontexten einsetzbar, entsprechend den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort.



Bildquelle: BG RCI/Fraunhofer IFF



Bildquelle: BG RCI/Fraunhofer IFF



Bildquelle: BG RCI/Fraunhofer IFF



Bildquelle: BG RCI/Fraunhofer IFF

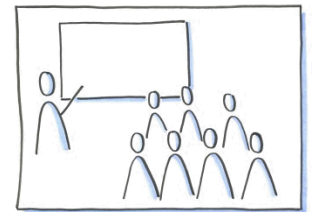


Bildquelle: BG RCI/Fraunhofer IFF

Ansprechpartner: Hans-Holger Wache, Präventionszentrum Berlin, BG RCI  
[hans-holger.wache@bgrci.de](mailto:hans-holger.wache@bgrci.de)

### **Mögliche Kombinationsideen**

- Gut kombinierbar mit anderen digitalen Angeboten.
- Auch Kombinationen mit Präsenzformaten sind möglich (z.B. Angebot im Rahmen einer Fachtagung, eines Seminars).
- In Firmenseminaren oder im Rahmen von Aktionstagen vor Ort einsetzbar, um die Mitarbeitenden für konkrete Gefahren zu sensibilisieren.



## Vortrag

### Beschreibung

<b>Charakteristika</b>	Ein Vortrag kann als eigenes Format im Rahmen einer Inhouse-Anfrage angesehen werden. Hierfür gibt eine Referentin oder ein Referent einen konzentrierten und vertieften Input zu einem angefragten Thema. Das Mitgliedsunternehmen gestaltet den Transfer des Gehörten eigenverantwortlich im Nachgang.
<b>Zeitraumen</b>	Ein bis vier Stunden.
<b>Durchschnittliche Lerndauer</b>	Entspricht dem Zeitrahmen.
<b>Interaktion der Lernenden</b>	I.d.R gering. Je nach Gruppengröße und Dauer besteht aber die Möglichkeit des Nachfragens und der Plenumsdiskussion.
<b>Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden</b>	I.d.R. gering. Als Inhouse-Angebot wird aber im Vorfeld mit dem Mitgliedsunternehmen abgestimmt, welches Thema behandelt wird.
<b>Maximale Anzahl der Lernenden</b>	15 bis 100 Personen.
<b>Besonderer Ressourcenbedarf</b>	Je nach Thema und Zielgruppe wird für einen anspruchsvollen Vortrag eine referierende Person benötigt, die sowohl hohe Expertise in ihrem Gebiet besitzt als auch Vortrags- und Präsentationstechniken gut beherrscht.

### Bewertung

<b>Chancen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertenvorträge sind besonders als Inhouse-Angebot für Führungskräfte geeignet, die in kurzer Zeit relevante Inhalte auf angemessenem Niveau erfahren möchten.</li> <li>• Auch bereits geschulte Führungskräfte, die ihr Wissen aktualisieren möchten, können über Vorträge gut erreicht werden.</li> <li>• Mit Vorträgen kann sehr gezielt auf spezifische Fragestellungen eines Mitgliedsunternehmens reagiert werden.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enthält i.d.R. keine Möglichkeit, das neue Wissen praktisch anzuwenden und dies zu reflektieren (etwas zu wissen bedeutet noch nicht, es auch umsetzen zu können).</li> <li>• Damit es nicht bei einer reinen Informationsweitergabe bleibt, muss der Transfer in die Praxis gut mit dem Mitgliedsunternehmen abgestimmt werden oder weitere Angebote folgen.</li> </ul>

## **Blick in die Praxis**

### **Inhouse-Vortrag zu Rechtsgrundlagen für Führungskräfte (BG Verkehr)**

Die BG Verkehr arbeitet bei Inhouse-Anfragen zu Haftung und Verantwortung im Arbeitsschutz mit einem externen Dozenten zusammen. Ziel ist es, Führungskräfte bzgl. ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz zu sensibilisieren.

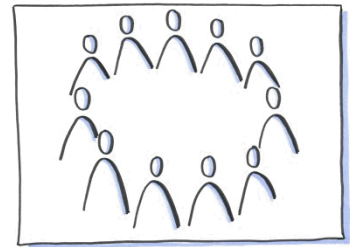
Als ehemaliger Vorsitzender Richter eines Oberlandesgerichts vermittelt dieser Dozent oberen Führungsebenen im Rahmen eines anschaulichen und eindrucklichen Vortrages mit hoher Fachexpertise die rechtlichen Vorgaben und praktischen Konsequenzen in diesem Themenbereich.

Ansprechpartner:

BG Verkehr/ Geschäftsbereich Prävention/ Referat Aus- und Fortbildung  
(info@bg-verkehr.de)

## **Mögliche Kombinationsideen**

- Methodisch kann die Beteiligung der Lernenden z.B. durch ein „Experten-Interview“ erhöht werden, bei dem die Lernenden Fragen generieren und damit Teile des Vortrages selber steuern.
- Mit Hilfe von Reflexionsphasen oder integrierten Murmelgruppen zu Teilaspekten des Vortrags können auf strukturierte Art Fragen durch die Lernenden entwickelt und von Seiten des Vortragenden aufgegriffen werden.



## Workshop

### Beschreibung

#### Charakteristika

Ein Workshop ermöglicht einer Gruppe von Lernenden, an einem Thema oder an der Lösung einer Aufgabe zu arbeiten oder gemeinsam Strategien zu entwickeln. Ebenfalls möglich ist die Arbeit an individuellen Fragestellungen der Lernenden, z.B. mit Hilfe von Praxisübungen, kollegialer Beratung und Reflexionseinheiten.

Eine Lernbegleitung leitet den Workshop. Sie formuliert die Workshop-Ziele gemeinsam mit der Gruppe, steuert die Diskussion und visualisiert die Ergebnisse. Die Lernbegleitung übernimmt somit die Prozessverantwortung für den zeitlichen und strukturellen Ablauf. Die Inhaltsebene liegt in der Verantwortung der Lernenden, die Lernbegleitung kann bei Bedarf Impulse geben.

#### Zeitraumen

½ bis 2 Tage.

#### Durchschnittliche Lerndauer

½ bis 2 Tage zzgl. Zeit für die Umsetzung der erarbeiteten Ziele oder Maßnahmen.

#### Interaktion der Lernenden

Intensive Interaktion der Lernenden miteinander.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Hohe Partizipation der Lernenden bzgl. der Inhalte und Ziele. Auch die Beteiligung an der Auswahl geeigneter Methoden ist möglich.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Ca. 10 bis 20 Personen (geringe Gruppengrößen sind empfehlenswert). Alternativ können größere Gruppen in Arbeitsgruppen unterteilt werden.

#### Besonderer Ressourcenbedarf

In der Durchführung wird neben der inhaltlich fachlichen Expertise mindestens bei einer Lernbegleitung die Expertise für aktivierende und teilnehmerorientierte Methoden benötigt.

### Bewertung

#### Chancen

- Ein Workshop ist ein effizientes Format, um individuelle und kreative Lösungen zu entwickeln.
- Die Lernenden übernehmen die Verantwortung für Inhalte und Ergebnisse des Workshops.
- Workshops sind sehr motivierende Formate, die den Lernenden eine hohe Interaktion und Partizipation ermöglichen.
- Für praxisnahe Themen besonders geeignet.

#### Risiken

- Die Lernbegleitung eines Workshops sollte klassische Moderationstechniken beherrschen (Kartenabfragen steuern, Fragetechniken einsetzen, mit gruppendynamischen Prozessen umgehen können usw.), um die Lernenden in ihrem Prozess gut begleiten zu können.
- Zudem ist wichtig, dass die Ergebnisse verbindlich formuliert werden, damit sie nach dem Workshop von den Lernenden weiter verfolgt bzw. umgesetzt werden.



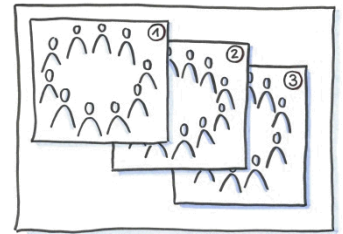
## **Blick in die Praxis**

### **Interner Methodenworkshop für Dozentinnen und Dozenten (BGHW)**

- Zeitrahmen: 1 Tag
- Inhalt: Ausprobieren und Bewerten von Methoden für den Einsatz in Seminaren.

## **Mögliche Kombinationsideen**

- Learning-Nuggets (z.B. Podcasts oder Videocasts) zum Workshop-Thema, um die Lernenden dafür einzustimmen oder zu sensibilisieren.
- Online bereits Ideen oder Meinungen der Lernenden zum Workshop-Thema sammeln. Diese kann die Lernbegleitung dann zu Beginn des Workshops an der Pinnwand visualisieren, um einen Startpunkt für die Workshop-Arbeit zu haben.
- Fotoprotokoll erstellen und im Nachgang, z.B. online, zur Verfügung stellen.
- Folgetermin online planen, an dem die Maßnahmen und weiteren Schritte besprochen werden.



## Workshopreihe

### Beschreibung

#### Charakteristika

Eine Workshopreihe besteht aus mehreren, aufeinander aufbauenden Workshops. In den Workshops bearbeiten die Lernenden konkrete betriebliche Fragestellungen zu einem bestimmten Thema und gehen mit konkreten Aufgaben zurück in den Betrieb. Die individuellen Fragestellungen werden in den folgenden Workshops systematisch weiterbearbeitet. Es werden keine Musterlösungen vorgegeben.

#### Zeitraumen

Flexibel wählbar. Im Durchschnitt je Workshop zwischen  $\frac{1}{2}$  und 2 Tagen. Zwischen den Workshops sollten mehrere Wochen liegen.

#### Durchschnittliche Lerndauer

Siehe Zeitraumen (je Workshop  $\frac{1}{2}$  - 2 Tage). Über die Präsenzphasen hinaus arbeiten die Lernenden zusätzlich an ihren individuellen Vorhaben.

#### Interaktion der Lernenden

Intensive Interaktion der Lernenden untereinander sowie mit der Lernbegleitung.

#### Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden

Wie bei einzelnen Workshops ist auch bei Workshopreihen eine hohe Partizipation der Lernenden bzgl. Schwerpunkten und Zielen vorgesehen. So werden idealerweise die Schwerpunkte der folgenden Workshops innerhalb eines Rahmens in Abstimmung mit den Lernenden festgelegt. Auch die Beteiligung an der Auswahl geeigneter Methoden ist möglich.

#### Maximale Anzahl der Lernenden

Ca. 12 bis 20 TN (eine geringe Gruppengröße ist empfehlenswert).

#### Besonderer Ressourcenbedarf

Erhöhter Organisationsaufwand durch die zusammenhängende Buchung der Workshops und der Lernbegleitung bzw. den Lernbegleitungen.

### Bewertung

#### Chancen

- Insbesondere geeignet für die Umsetzung von Themen im betrieblichen Alltag,
- für die eigenständige Erarbeitung von Themen und
- die systematische, individuelle Kompetenzentwicklung.

#### Risiken

- Die Eigenmotivation und Mitarbeit der Lernenden ist konstitutiv für den Erfolg der Workshopreihe.

## **Blick in die Praxis**

### **Führungskräfte-Workshopreihe (BGW)**

Die Workshopreihe besteht aus drei eintägigen Workshops, zwischen denen jeweils mehrere Wochen liegen. Ziel ist der Aufbau von Handlungskompetenz zur Umsetzung gesundheitsfördernder Führung im eigenen Betrieb.

In jedem Workshop erarbeiten die Führungskräfte eigene konkrete Führungsvorhaben und beobachten ihr Verhalten hinsichtlich der Handlungsfelder gesundheitsfördernder Führung. Zwischen den Workshops arbeiten die Führungskräfte an ihren eigenen Vorhaben und reflektieren ihre Erfahrungen im Folgeworkshop.

Ansprechpartner:           Produktentwicklung der BGW – Bereich Qualifizierungsprodukte  
ProE-Qualifizierungsprodukte@bgw-online.de  
040-20207-4712

## **Mögliche Kombinationsideen**

- Siehe Kombinationsideen bei dem Format Workshop.
- Darüber hinaus: Gut kombinierbar mit E-Learning-Anteilen zur Vertiefung und Erinnerung zwischen den Workshop-Terminen.
- Gut kombinierbar mit Coaching-Elementen.

## **Webinar / Webinar-Reihe / virtuelles Klassenzimmer**

### **Beschreibung**

#### **Charakteristika**

Ein **Webinar** ist ein internetbasiertes Seminar, meist mit zwei Lernbegleitungen (Moderation und zusätzliche fachliche Expertise). Die Lernenden können wie im analogen Seminar entsprechend des didaktischen Konzepts gemeinsam und synchron an einem übergeordneten Thema arbeiten.

Die Teilnahme ist bei einem singulären Webinar i.d.R. einmalig, oft gibt es jedoch eine Aufzeichnung der Veranstaltung, wodurch ein erneutes Ansehen zur vertiefenden Reflexion möglich wird. Typische Elemente eines Webinars sind:

- das Herunterladen von Dateien
- der Einsatz von Audioübertragung (VoIP - Voice over Internet Protocol) mindestens für die Moderation
- eine Videoübertragung der vortragenden Person plus Präsentation
- manchmal auch der Einsatz von Webcams bei allen Teilnehmenden
- die Bereitstellung von Fragestellungen und Beteiligung oft per Chat
- sowie die Teilnahme an Umfragen.

Die Anmutung kann hierbei ähnlich sein wie bei einer Videokonferenz.

Eine **Webinar-Reihe** ist über mehrere Wochen oder sogar Monate angelegt und findet zu vorher veröffentlichten, fixen Terminen statt. Während die Inhalte eines einzelnen Webinars nicht sehr komplex werden können, besteht in einer Reihe die Möglichkeit, ein komplexeres Thema von verschiedenen Seiten zu betrachten.

Der Begriff „**Virtuelles Klassenzimmer**“ meint meist Software, die für synchrone E-Learning-Szenarien (z. B. für Webinare) eingesetzt wird. Manchmal wird es auch als Synonym für Webinar verwendet.

#### **Zeitrahmen**

Laufzeit: ca. 0,5 bis 1,5 Stunden.

Verfügbarkeit: ein Webinar hat eine feste Start- und Endzeit; eine Aufzeichnung zum erneuten Ansehen ist möglich.

#### **Durchschnittliche Lerndauer**

Mindestens die reine Synchronzeit plus ggf. Vor- und Nachbereitung.

#### **Interaktion der Lernenden**

Abhängig vom didaktischen Konzept und den technischen Gegebenheiten. Mögliche Werkzeuge hierfür sind, wenn didaktisch entsprechend eingebunden, z.B. Document/Application Sharing, Chat, Whiteboard, Voting.

#### **Möglichkeiten der Partizipation der Lernenden**

Die Partizipationsmöglichkeiten sind abhängig vom didaktischen Konzept, der Technik sowie der Gruppengröße.

#### **Maximale Anzahl der Lernenden**

Aktive Beteiligung ist nur bei begrenzter Anzahl „handhabbar“. Für KoSiG-orientierten Ansatz auf „normale“ Seminarstärke (+/- 20 TN) beschränken.

**Besonderer Ressourcenbedarf**

Insbesondere wenn noch Routine fehlt, kann die Einwicklung und der Einsatz eines Webinars überproportionalen Ressourcenbedarf erfordern: Moderatorinnen und Moderatoren benötigen spezielles Know-how (z.B. bezgl. spezieller Interaktionsimpulse, um die Aufmerksamkeit der Lernenden zu erhalten). Zudem sind ggfs. ein Vorab-Briefing der Expertinnen/Experten, entsprechende Software und ein technischer Support notwendig. Empfehlung: Dasselbe Webinar mehrfach anbieten, um eine große Zielgruppe zu erreichen und die Ressourcen gut zu nutzen.

**Bewertung****Chancen**

- Besonders geeignet
  - für Personen mit engem Zeitbudget
  - zum Erfahrungsaustausch unter Einbezug einer Expertin bzw. eines Experten
  - zur vertieften Klärung von begrenzten Sachverhalten (Einzelwebinar)
  - für Absprachen zwischen oder Lernen mit räumlich verteilten Lernenden oder
  - zur Anleitung bestimmter Handgriffe oder Vorgehensweisen.
- Wenn die methodisch-didaktische Konzeption gut gelingt, bestehen gute Chancen zur individuellen Kompetenzentwicklung bei begrenztem „Lerngegenstand“.
- Wenn Infrastruktur/Qualifikation vorhanden ist, kann ein neues Einzel-Webinar relativ schnell entwickelt werden.
- Im Webinar-Konzept kann relativ schnell auf inhaltliche Veränderungsbedarfe reagiert werden.

**Risiken**

- Nicht geeignet für Personen
  - mit geringer Affinität zur „digitalen Welt“
  - oder mit schlechter Netzanbindung.
- Besonderes Risiko, in eine „lehrerzentrierte“ Vortragsveranstaltung abzugleiten, die für die Lernenden wenig relevant ist und in der Folge auch wenig Kompetenzzuwachs ermöglicht.  
Dies ist dann der Fall, wenn mit ungeeigneten Medien und Methoden gearbeitet wird und dadurch die Interaktion und Partizipation auf kleine Fragen per Chat beschränkt wird.
- Auch wenn die Gruppe zu groß ist, entsteht das Risiko, dass die Lernbegleitung die einzelnen Lernenden nicht mehr ausreichend einbeziehen kann.

### **Blick in die Praxis**

Aus der UVT-Welt sind keine konkreten Beispiele bekannt, aber das Format ist für UVT geeignet. Das Praxisbeispiel stammt daher aus der Akademie Deutscher Genossenschaften ADG e.V. : Webinar-Reihe für Vorstände/Führungskräfte: „**Management-Spezial – Live am eigenen PC über aktuelle Themen informieren**“ (Webinare zu folgenden Themen: Präsentieren mit dem iPad, Datenaustausch zwischen PC und iPad, Erfahrungen aus iPad-Einführungen in Volks- und Raiffeisenbanken, Die besten iPad-Apps für Banker).

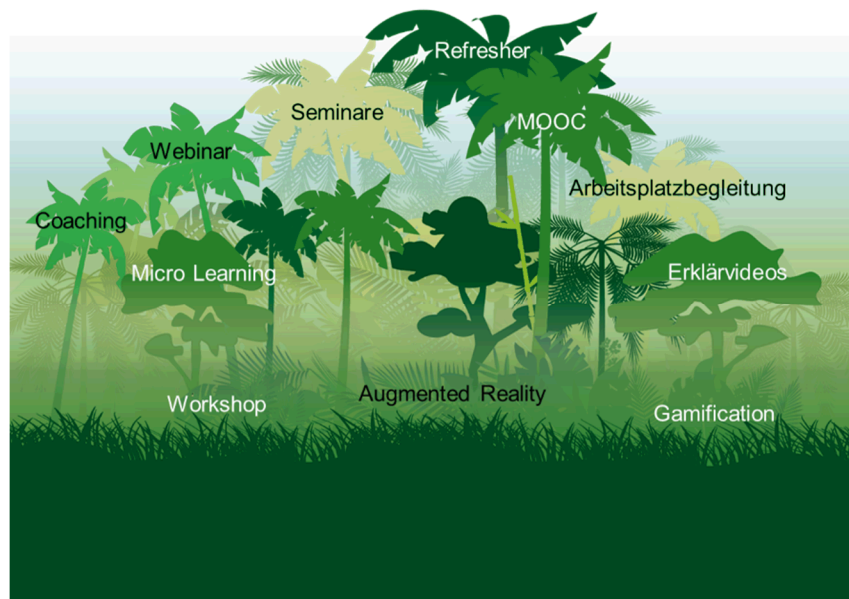
### **Mögliche Kombinationsideen**

Webinare sind gut geeignet als Elemente

- im Fernlehrrangebot oder im Blended Learning Setting
- in Kombination mit der Bearbeitung eines E-Books
- für die Vor- oder Nachbereitung eines Seminars
- einer Webinar-Reihe zur vertieften Betrachtung etwas komplexerer Themen, dann beispielsweise regelmäßig über mehrere Wochen oder Monate, z.B. wöchentlich montags von 13:00 – 14:00 Uhr.

# Handlungshilfe Qualifizierungsformat gesucht?!

Teil III: Tool zur Bewertung von Qualifizierungsformaten





## Tools zur Bewertung von Qualifizierungsformaten

---

Das im Projekt entwickelte Tool zur Bewertung von Qualifizierungsformaten unterstützt bei Formatentscheidungen. Schritt für Schritt führt das Tool durch eine strukturierte Reflexion – angefangen vom konkreten Ziel und der spezifischen Zielgruppe. Im Hauptprozess kann mit Hilfe des Tools die Eignung eines geplanten Formats mit Blick auf das DGUV-Bildungsverständnis und die didaktischen Leitlinien der DGUV systematisch hinterfragt werden. Zum Abschluss folgen Planungsaspekte.

### ***Inhaltliche Aspekte haben Priorität***

Die Planung von Qualifizierungsangeboten ist ein umfangreicher, von iterativen Schleifen gekennzeichneter Prozess. Die Frage nach dem geeigneten Format stellt sich idealerweise erst im Verlauf der inhaltlichen Planungen. Vorab müssen grundlegende Fragen zum Ziel, den angestrebten Handlungskompetenzen und zur Zielgruppe geklärt werden.

Das vorliegende Excel-basierte Tool orientiert sich an diesem Planungsablauf:

Vor der eigentlichen Bewertung eines Formats wird in einem Vorprozess der Blick auf die zentralen inhaltlichen Ziele und auf die Zielgruppe gelenkt. Der Vorprozess diszipliniert, diese Phase sorgfältig zu durchlaufen – als Grundlage für passende Angebote zur Erreichung der Ziele der Unfallversicherungsträger und für die Übereinstimmung mit den Bedarfen der Mitgliedsunternehmen und -institutionen. Wird dieser Vorprozess nicht mit Sorgfalt durchlaufen, besteht die Gefahr, ein ungeeignetes oder unpassendes Angebot zu planen.

### ***Bewertung der Formateignung***

Mit den Qualifizierungsangeboten der Unfallversicherungsträger sollen die Lernenden auf möglichst effektive und nachhaltige Weise ihre Handlungskompetenzen für mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ausbauen können.

Die Fragen im Hauptprozess dienen dazu, auf eine systematische und strukturierte Weise die Eignung eines geplanten Formats mit Blick auf die Didaktischen Leitlinien der DGUV<sup>1</sup> zu reflektieren und zu bewerten. Das Ergebnis des Hauptprozesses ist dabei sichtbar in abgestuften Blaufärbungen. Je dunkler das Gesamtbild erscheint, desto stärker können die Didaktischen Leitlinien der DGUV in dem gewählten Qualifizierungsformat berücksichtigt werden. Wie die aufgeführten Kriterien zu gewichten und im Detail zu bewerten sind, entscheiden die Planerinnen und Planer individuell.

### ***Zusätzliche Planungsaspekte***

Im Zusatzprozess können Fragen nach benötigten Ressourcen und weitere Planungsaspekte strukturiert abgewogen werden.

### ***Nutzungsmöglichkeiten***

Das Tool unterstützt bei der strukturierten Prüfung der Eignung eines Formats. Darüber hinaus bietet es auch die Möglichkeit, zwei alternative Formate gegenüber zu stellen und zu bewerten.

In konzeptionellen Arbeitsgruppen kann das Tool helfen, ein gemeinsames Verständnis zur pädagogischen Ausrichtung des Angebots zu erreichen.

---

<sup>1</sup> Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Qualifizierung in der Prävention - Didaktische Grundlagen, März 2010.



## **Anpassungsmöglichkeiten**

Das Tool liegt auch in einer veränderbaren Form vor, so dass eigene Leitfragen bei Bedarf ergänzt werden können.

### **Kurzanleitung**

1. Entscheiden, welche vorhandenen oder geplanten Angebote betrachtet werden sollen
2. Inhaltliche Fragen zur Ausrichtung beantworten (Vorprozess)
3. Mit Hilfe der dreistufigen Skala die aufgeführten formatbezogenen Kriterien einschätzen:  
Je dunkler die Einfärbungen, desto eher können die didaktischen Leitlinien der DGUV umgesetzt werden (Hauptprozess)
4. Weitere Fragen zum Einsatz des Formats beantworten (Zusatzprozess)
5. Mit Blick auf die Blaufärbungen des Hauptprozesses und die Antworten aus dem Vor- und Zusatzprozess Schlussfolgerungen für die Eignung des Formates ziehen

DGUV-Projektgruppe „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“

- Karen Beyer (VBG)
- Verena Eichler (BG RCI)
- Corinna Göbel (BG Verkehr)
- Reinhard Göbel (BGHM)
- Monika Müller (BGN)
- Bernd Nohdurft (BG Bau)
- Anjuli Portius (BGW)
- Miriam Potratz (BGHW)

Barbara Brauchle (BGW) – Projektleitung

Tool für die Bewertung von Qualifizierungsformaten

**I. Vorprozess**

Qualifizierungsformate können erst dann umfassend bewertet werden, wenn die Ziele, die mit dem Qualifizierungsangebot erreicht werden sollen, mit berücksichtigt werden. Deshalb ist es notwendig, in einen klärenden Vorprozess einzusteigen. Insbesondere folgende Aspekte sollten in Anlehnung an das "Qualitätsrahmenmodell für die Präventionsleistung Qualifizierung" und die "Didaktischen Grundlagen" für Qualifizierung in der Prävention bei der Entscheidung für ein Format Berücksichtigung finden:

		Bitte ausfüllen.
Welche Zielgruppe soll erreicht werden?		z.B. Sicherheitsbeauftragte, Führungskräfte aus KMU, Fachkräfte für Arbeitssicherheit
Was ist der geplante Outcome?		Was soll sich nach der Qualifizierung in der betrieblichen Praxis verändern?
Welche Kompetenzen sollen die Teilnehmenden vorrangig entwickeln bzw. erweitern können?		<p>Welche Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenzen sollen die TN (weiter-)entwickeln können?</p> <p>zum Beispiel: Die TN kennen unternehmens- bzw. branchenspezifische Gefährdungen und Belastungen (Fachkompetenz)</p> <p>Die TN können eine Gefährdungsbeurteilung vorbereiten und Strategien zur Problemlösung entwickeln (Methodenkompetenz)</p> <p>Die TN können bei der Gefährdungsbeurteilung und der Umsetzung ihrer Lösungsstrategien mit Partnern zusammenarbeiten (Sozialkompetenz)</p> <p>Die TN können sich selbst und andere motivieren, anstehende Aufgaben sorgfältig und verantwortungsvoll zu erledigen (Personalkompetenz)</p>
Welche Besonderheiten und Lerngewohnheiten der Zielgruppe bestehen und sollen berücksichtigt werden?		<p>z.B. allgemeine Lernrends wie Mobile Learning, Gamification, Social Learning, Microlearning oder z.B. spezielle Besonderheiten wie Zeitbudget, Vorwissen; Nutzung digitaler Angebote</p> <p>Mögliche Quellen für spezifische Besonderheiten: <span style="float: right;">Befragungen</span> der Teilnehmenden, Rückmeldung betrieblicher Ansprechpartner/-innen, Erfahrungsaustausch der Dozentinnen/Dozenten</p>
Wie viele Personen sollen durch das Format pro Jahr erreicht werden?		z.B. 30 oder 200 Personen pro Jahr
Wie fügt sich das geplante Angebot in das Gesamtportfolio des UVT ein?		z.B. durch das Angebot werden unterschiedliche Zugangswege und Lerngewohnheiten der Lernenden (Diversität) berücksichtigt

## II. Hauptprozess

Die nachfolgende Tabelle kann die Entscheidung über das letztendlich einzusetzende Format nicht abnehmen, aber Anregungen und Kriterien für die Auswahl passender Formate geben. Jedes Kriterium der nachfolgenden Tabelle kann über eine dreistufige Skala bewertet werden. Der jeweilige Wert wird in die Spalte rechts daneben eingetragen. Durch den Eintrag färbt sich die Zelle automatisch. Die Farbabstufung zeigt an, wie stark ein Format das jeweilige Kriterium erfüllt:

3-stufige Skala:	
1	Trifft nicht zu
2	Trifft teilweise zu
3	Trifft zu

	Format 1 Bitte ausfüllen.	Format 2 Bitte ausfüllen.
Zu bewertendes Format		

### Bewertungskriterien für die pädagogisch-didaktische Implementierung der didaktischen Leitlinien der DGUV

	Bitte 1, 2 oder 3 eingeben.	Bitte 1, 2 oder 3 eingeben.
<b>1. Das Format fördert Kompetenzen anforderungsgerecht und outcome-orientiert, indem es möglich ist ...</b>	<b>Bewertung</b>	<b>Bewertung</b>
die Wünsche, Impulse und Vorerfahrungen der TN miteinzubeziehen und den Ablauf daraufhin anzupassen.		z.B. durch eine vorherige Online-Abfrage
als TN die eigene Haltung und das eigene Verhalten bezüglich Sicherheit und Gesundheit zu reflektieren.		z.B. indem Reflexionsfragen eingesetzt werden
als TN unterschiedliche Perspektiven einzunehmen.		z.B. indem Inhalte aus Sicht unterschiedlicher Akteure im Arbeitsschutz dargestellt werden (z.B. Sifas, Führungskräfte und Sibes)
als TN neue Kompetenzen in Übungssituationen oder bereits im Betrieb / Unternehmen anzuwenden.		z.B. durch den Einsatz von Simulationen oder Praxisphasen
als TN die Tragfähigkeit der neuen Kompetenzen zu reflektieren.		z.B. durch den Einsatz interaktiver Methoden; oder indem mögliche Reaktionen von anderen Akteuren bei angestrebten Veränderungen durch die Teilnehmenden antizipiert und besprochen werden
transferförderliche Methoden einzusetzen.		z.B. indem die TN ihre ersten Transferschritte im Betrieb konkret planen
die direkte Anwendung von Handlungskompetenz in betrieblichen Kontexten zu fördern, z.B. durch eine kontinuierliche Begleitung der TN bei dem Transfer in den Betrieb / das Unternehmen.		z.B. durch Coaching während der praktischen Anwendung / Praxisphase, Telefontermine zum kollegialen Austausch oder der Bereitstellung einer Austauschplattform
<b>2. Das Format unterstützt aktives und selbstverantwortliches Lernen, indem es den TN möglich ist ...</b>	<b>Bewertung</b>	<b>Bewertung</b>
sich Kompetenzen aktiv anzueignen.		z.B. durch die Bearbeitung konkreter Fälle oder eines begleiteten Probehandelns (Rollenspiel)
eine eigenständige Erarbeitung / Erschließung des Themas vorzunehmen.		z.B. durch die individuelle Auseinandersetzung mit Informationen
(eigenständig) zu wiederholen und zu üben.		z.B. indem Übungsszenarien zur Verfügung gestellt werden, so dass eine Nachbereitung und Vertiefung, z.B. durch Selbsttests möglich ist

nicht nur Informationen zu erhalten, sondern das Thema gemeinsam in verschiedenen Formen zu beleuchten und zu bearbeiten.			z.B. durch die Übertragung von allgemeinen Informationen auf konkrete Beispiele im Rahmen von Gruppenarbeiten oder den Einsatz von Reflexionsfragen
zum Weiterlernen angeregt und erinnert zu werden.			z.B. durch den Versand eines Newsletters an TN-Gruppen
<b>3. Das Format fördert den Lernprozess, indem es möglich ist ...</b>	<b>Bewertung</b>	<b>Bewertung</b>	
vielfältige Methoden einzusetzen.			
als TN mit unterschiedlichen Sinnen zu lernen.			z.B. durch Lesen, zuhören, selber aktiv werden
Körperlichkeit im Lernprozess miteinzubeziehen.			z.B. durch bewegungsorientierte Methoden oder Praxisübungen (Atemschutzgerät tragen)
dass der Lernort ein praxisnahes Erleben der Inhalte erlaubt.			z.B. bei Seminaren in Werkstätten
als TN kooperativ bzw. kollaborativ zu lernen.			z.B. durch gemeinsames Lösen von Aufgaben in Gruppenarbeiten
als TN den eigenen Kompetenzzuwachs bereits im Format selbst zu erleben.			z.B. durch die erfolgreiche Lösung von Aufgaben oder die selbstständige Einordnung in ein Kompetenzprofil vor und nach dem Format
eine/en Lernbegleiter/in als unterstützenden Faktor miteinzubeziehen.			z.B. durch ein Dozententeam oder eine/n Online-Tutor/in
eine (positive) Rückmeldung an die TN zu geben.			z.B. im direkten Gespräch oder im Rahmen von Feed-Back-Runden

### III. Zusatzprozess

Folgende Kriterien bzgl. benötigter Ressourcen, Einsatzmöglichkeiten und -grenzen sollten zusätzlich beachtet werden (keine Wertigkeit durch Reihenfolge):

	Bitte ausfüllen.	Bitte ausfüllen.	
Es besteht eine zeitliche Passung zu den Zielen, die mit dem Format erreicht werden sollen.			z.B. indem realistisch zu erreichende Ziele formuliert werden, die in der vorgesehenen Zeit erreicht werden können
Die Kosten für das Format bei der Angebotsentwicklung und Durchführung sind angemessen.			z.B. begründet in Bezug auf den strategischen Rahmen des UVT oder verfügbare Ressourcen
Die für das Format benötigten Ressourcen sind verfügbar.			z.B. entsprechend qualifizierte Dozentinnen/Dozenten, Lernplattform, Lernort
Das Format kann durch eine kontinuierliche Nachsteuerung flexibel an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden.			z.B. durch schnelle Aktualisierung von Inhalten
Das Format ist für die Zielgruppe (gut) erreichbar.			z.B. durch verfügbaren Internetzugang oder zeitliche Ressourcen der Zielgruppe
Das Format ist für Menschen mit Behinderungen gut erreichbar und nutzbar.			z.B. durch barrierefreie Räume für Menschen mit Gehbehinderungen oder barrierefreie Gestaltung von E-Learning-Angeboten für Menschen mit Einschränkung der Sehfähigkeit
Inhalte werden durch das Format stimmig transportiert.			bspw. ergonomische Seminargestaltung insbesondere bei Veranstaltungen zur Ergonomie; Möglichkeiten zu gesunden Pausen in Seminaren zur Gesundheitsprävention