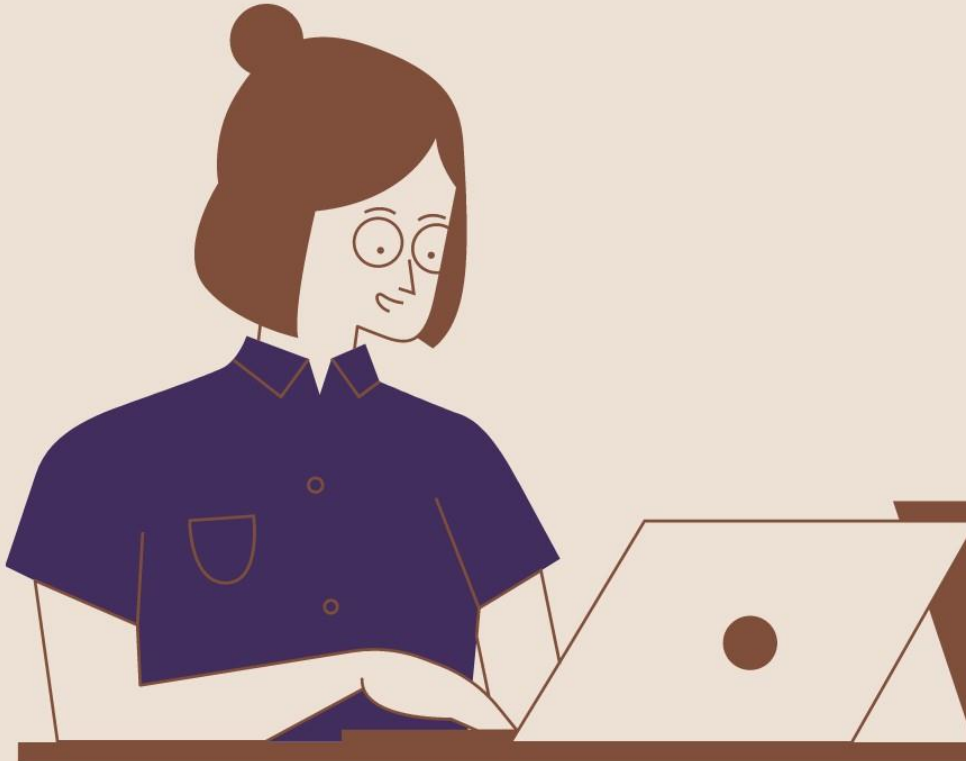




DDBS
LEARNING

The Distance, Demonstration-Based
Skill Learning Method



DDBS LEARNING Curriculum



Co-funded by
the European Union

Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch nur die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: KA2- 2021-1-DE02-KA220-VET-000033120.

Inhalt

1.	Einführung in das DDBS-Lernen	3
1.1	DDBS-Schulung.....	3
1.2	Ziel der DDBS-Ausbildung	3
1.3	Zielgruppe – Wen es betreffen kann	4
1.4	Trainingsmethodik	4
1.5	DDBS Trainingsprogramm Ansatz	4
2.	Inhalte im Überblick.....	6
3.	Schulungsinhalte	6
3.1	Detaillierte Beschreibung der Schulungsinhalte	6
3.2	Detailliertes Schulungsprogramm.....	20
	Beschreibung der vorgeschlagenen Trainingstechniken.....	22

1. Einführung in das DDBS-Lernen

1.1 DDBS-Schulung

Die Distant Demonstration Based Learning-Methode ist eine Demonstrationmethode, die von M. Katharakis, Linardakis, A. Karitis, H. Rautert, A. Antoniou und E. Zeaki als Lösung (für den COVID-19-Zeitraum) für die Vermittlung praktischer Fertigkeiten im Fernunterricht entwickelt wurde und dem Lehrmodell der Aufmerksamkeit, Beibehaltung, Wiedergabe und Motivation folgt.

Schritte der DDBS-L-Methode

1. Phase eins: Definition der zu trainierenden Fähigkeiten
2. Phase zwei: Definition von Assessment-Parametern für einen effizienten Kompetenztransfer
3. Phase drei: Definition von Skill Observation Lines of Sight (SOLoS) und Sprachkanälen (VC)
4. Phase vier: Festlegung der DDBSL-Setup-Komponenten zur effizienten Bereitstellung von SOLoS und VCs
5. Phase 5: Online-Demonstration für Fernunterricht

1.2 Ziel der DDBS-Ausbildung

Die Idee der DDBS-Learning ist eine Reaktion auf den Bericht der ET2020-Arbeitsgruppe zur Erwachsenenbildung. Dem Bericht zufolge hat die COVID-19-Pandemie eine Digitalisierung der Bildung erzwungen und die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung rasch dazu gedrängt, neue Wege des Lehrens und Lernens zu erkunden. Die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Erwachsenenbildung (AL) waren ebenfalls akut. Die Teilnahme an der Erwachsenenbildung wurde beeinträchtigt, und Anbieter von Erwachsenenbildung und Pädagogen sahen sich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert, wenn es darum ging, Kurse anzubieten, insbesondere im Bereich der praktischen Fähigkeiten.

Die größten Herausforderungen betreffen:

- Umwandlung von Präsenzpraktika in Online-Kurse
- Aufbau von Online-Beziehungen zu Lernenden
- Sicherstellung der erforderlichen Ausrüstung und Infrastruktur.
- ein Mangel an ausreichenden Fähigkeiten des Praktikers



Es besteht also die Notwendigkeit, mehr darüber zu erfahren, wie verschiedene Gruppen den Übergang zum Fernunterricht bewältigen und was getan werden kann, um ihnen zu helfen, damit sie gleichberechtigten Zugang zu Lernmöglichkeiten erhalten.

Die Krise und ihre weitreichenden Auswirkungen auf die Volkswirtschaften und Gesellschaften weltweit haben auch die herausragende Rolle der Erwachsenenbildung in einer von COVID-19 betroffenen Welt deutlich gemacht. Innerhalb der Krise und darüber hinaus ist die Erwachsenenbildung von zentraler Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Menschen die (neuen) technischen Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben können, die auf einem von COVID betroffenen Arbeitsmarkt und in einer von COVID betroffenen Gesellschaft erforderlich sind.

Daher wurde die DDBSL-Schulung entwickelt, um die Zielgruppe zu schulen, um effektivere, effizientere und gleichberechtigte digitale Kurse zu ermöglichen.

1.3 Zielgruppe – Wen es betreffen kann

Die Zielgruppe von DDBSL Learning sind alle Trainer und Pädagogen, die die auf Demonstrationen basierende Methodik (d.h. handwerkliche, praktische Fähigkeiten vermitteln) für ihre Kurse nutzen und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln möchten, um effektiv in einer Online-Umgebung arbeiten zu können.

1.4 Trainingsmethodik

Die Schulungsmethodik für das DDBSL Learning wird gemischt sein und 20 Stunden Unterricht im Klassenzimmer oder in einem Workshop und bis zu 24 Stunden selbstgesteuertes Lernen umfassen.

1.5 DDBS Trainingsprogramm Ansatz

Dieses DDBS-Ausbildungsprogramm basiert auf dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), einem Übersetzungsinstrument, das dabei hilft, Qualifikationen, die in verschiedenen Ländern und durch unterschiedliche Bildungs- und Ausbildungssysteme verliehen werden, zu verstehen und zu vergleichen. Seine acht Niveaus werden in Form von Lernergebnissen beschrieben: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die hier beschriebenen Kompetenzen stehen in Beziehung zueinander und sind miteinander verbunden. Sie werden in Bezug auf Wissen und Fähigkeiten analysiert und in einer Liste von Lernergebnissen

dargestellt, die sowohl Ausbildern als auch Auszubildenden Anregungen und Einblicke bieten. Daher sind die folgenden Definitionen entscheidend für das Verständnis der Programmstruktur:

- 1. Lernergebnisse:** Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist, nach Abschluss des Lernens zu tun. Solche Aussagen können für die Bildungsplanung und die Entwicklung von Lehrplänen oder für verschiedene Arten der Rechenschaftspflicht, wie z. B. die rechtliche Rechenschaftspflicht oder die berufliche Rechenschaftspflicht, konzipiert und verwendet werden.
- 2. Wissen:** Wissen ist die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praktiken, die sich auf einen Arbeits- oder Studienbereich beziehen. Im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens werden die Kenntnisse als theoretisch und/oder faktisch beschrieben.
- 3. Fertigkeiten:** Fertigkeiten sind die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Fachkenntnisse zu nutzen, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen. Im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens werden Fertigkeiten als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) oder praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.
- 4. Kompetenz:** Kompetenzen sind "die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und in der beruflichen und/oder persönlichen Entwicklung zu nutzen. Kompetenzen werden im EQR in Form von Verantwortung und Autonomie beschrieben.

Um die im Ausbildungsprogramm festgelegten Ausbildungsziele zu erreichen, wurden die für die Ausbildung ausgewählten Themen sowie der Umfang und die Tiefe ihrer Inhalte ebenfalls in Übereinstimmung mit dem im Berufsprofil ermittelten Ausbildungsbedarf festgelegt, wobei die Bedürfnisse der Zielgruppe und die Anforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt wurden.

Im Einzelnen waren die Kriterien für die Festlegung der Ausbildungsinhalte

- Die Klarheit und Vollständigkeit der Inhalte,
- die Vermeidung von Widersprüchen, Überschneidungen oder Lücken bei der Auswahl, Einordnung und Organisation der Modul Inhalte,
- die volle Relevanz der thematischen Inhalte für die erklärten Ziele, die mit der Durchführung des Ausbildungsprogramms verfolgt werden.



2. Inhalte im Überblick

Das DDBSL-Lerncurriculum besteht aus fünf Hauptmodulen:

Modul A: Fähigkeiten / Eigenschaften eines Erwachsenenbildners, der Online-Kurse anbietet

Modul B: Lehrmethoden und -techniken für den Fernunterricht

Modul C: Digitale Werkzeuge des Fernunterrichts

Modul D: DDBSL-Methode

Modul E: Methodik zur Gestaltung von Online-Lehr- und Lernaktivitäten, Lehrveranstaltungen und Assessments für praktische Fertigkeiten mit der DDBS-Methode

3. Schulungsinhalte

3.1 Detaillierte Beschreibung der Schulungsinhalte

Das DDBSL Learning Curriculum besteht aus fünf Hauptmodulen. Bitte beachten Sie die detaillierte Beschreibung der einzelnen Module wie folgt:

Modul A: Fähigkeiten / Eigenschaften eines Erwachsenenbildners, der Online-Kurse anbietet

a) Einführung in das Modul:

Das erste Modul des Lehrplans konzentriert sich auf die Fähigkeiten und Eigenschaften, die ein Erwachsenenbildner haben sollte, der Online-Kurse anbietet. Zu diesen Fähigkeiten gehören ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten, da Online-Pädagogen Informationen effektiv vermitteln und mit den Lernenden über digitale Plattformen und Online-Lernen in Kontakt treten müssen. Die Online-Schulung ist zu einem wesentlichen Bestandteil der beruflichen Entwicklung geworden, da sie es ermöglicht, ein breiteres Publikum zu erreichen und den Lernenden die Flexibilität bietet, in ihrem eigenen Tempo zu lernen. Der Kurs deckt eine Reihe von Themen im Zusammenhang mit der Online-Schulung ab, darunter Kursgestaltung, kulturelles



Bewusstsein und Bewertung. Am Ende dieses Kurses werden die Ausbilder mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen ausgestattet sein, um effektive Online-Schulungsprogramme zu entwerfen, durchzuführen und zu bewerten.

Einheit 1 stellt alternative Bildungsmethoden vor und ersetzt die traditionellen Methoden durch neue, innovativere, die besser in das moderne Zeitalter passen, wie z.B. Vorlesungen - Online-Vorlesungen, Diskussionen - virtuelle Gruppendiskussionen, usw. In dieser Einheit wird das "Lernergebnis" definiert und erklärt, um dem Ausbilder zu verdeutlichen, welche Lernergebnisse er erzielen kann. Darüber hinaus kann der Pädagoge in Einheit 1 lernen, wie er sich auf eine Online-Schulung vorbereitet und wie er eine traditionelle Art des Lernens in eine Online-Schulung umwandeln kann.

Das Hauptziel der zweiten Einheit ist die Anpassung des Trainings an die Zielgruppe. Genauer gesagt hat jede Gruppe ihre eigenen Lerncharakteristika (z. B. Vorwissen, Lernstile, Motivation, technisches Können), die jeder Ausbilder erkennen und auf die verschiedenen Lernstile jeder Gruppe anwenden sollte (z. B. visuell, auditiv oder kinästhetisch). Auf diese Weise kann der Trainer einen abwechslungsreichen und ansprechenden Kurs gestalten, der den Bedürfnissen aller Lernenden gerecht wird. Die Bedeutung dieser Einheit umfasst die Kursgestaltung, das Vertrauen zwischen den Teilnehmern und den Ausbildern usw.

Die dritte und letzte Einheit zielt darauf ab, kulturelles Bewusstsein im Online-Training zu kultivieren. Genauer gesagt lernen die Ausbilder in dieser Einheit neue Techniken zur Förderung der Integration einer vielfältigen Gruppe, indem sie zur aktiven Teilnahme ermutigen, flexible Lernoptionen anbieten, die Vielfalt würdigen, den kulturellen Austausch fördern, Zugang zu Ressourcen wie kulturellem Sensibilitätstraining und Sprachübersetzungsdiensten bieten usw.

b) Hauptziel und Ziele:

Dieser Kurs wurde entwickelt, um Ausbildern die Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die sie für die effektive Durchführung von Online-Schulungen benötigen. Das Ziel von Modul 1 "Modul A: Fähigkeiten / Eigenschaften eines Erwachsenenbildners, der Online-Kurse anbietet" ist es, Ausbilder mit den Werkzeugen und Techniken auszustatten, die notwendig sind, um ansprechende und wirkungsvolle Online-Schulungserfahrungen zu schaffen. Im heutigen digitalen Zeitalter ist die Online-Schulung zu einem wesentlichen Bestandteil der beruflichen Entwicklung geworden. Sie ermöglicht es Ausbildern, ein breiteres Publikum zu erreichen, und bietet den Lernenden die Flexibilität, in ihrem eigenen Tempo zu lernen. In diesem Kurs wird eine Reihe von Themen im Zusammenhang mit Online-Schulungen behandelt, darunter Kursgestaltung, kulturelles Bewusstsein und Bewertung. In diesem 4-5-stündigen Kurs lernen Pädagogen die Hauptbestandteile eines Online-Kurses, die Lernergebnisse und wie man die Lerncharakteristika der Gruppe

erkennt. Das Modul behandelt auch kulturelles Bewusstsein und Techniken zur Förderung der Eingliederung und erörtert, wie die Schulung an die Zielgruppe angepasst werden kann.

Schlagworte: Online-Training, kulturelles Bewusstsein, Fähigkeiten, Eigenschaften, Einbeziehung einer vielfältigen Gruppe von Auszubildenden, Inhalte, Bewertungen, Interaktion, Feedback, Zielgruppe

c) Erwartete Lernergebnisse

Wissen	<ul style="list-style-type: none"> • Sie können die Hauptteile eines Online-Kurses beschreiben • Sie wissen welche Aktivitäten/Methoden leicht in ein online Format übertragen werden können • Sie können Lernergebnisse eines Online-Kurses skizzieren • Sie erkennen die Lerneigenschaften Ihrer Gruppe • Sie wissen was kulturelle Gastfreundschaft ist • Sie können Techniken zur Förderung der Inklusion einer vielfältigen Gruppe von Auszubildenden auflisten • Sie wissen, wie wichtig es ist, das Training an Ihre Zielgruppe anzupassen
Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Sie bereiten Schulungen vor, die online stattfinden können • Sie integrieren Komponenten von Präsenzkursen in Online-Kurse • Sie bewerten Ihre Auszubildenden, um den Schulungskurs an deren Bedürfnisse anzupassen • Sie üben kulturelles Bewusstsein während Ihrer Trainingseinheiten
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Sie handeln unabhängig bei der Gestaltung der Umwandlung eines Präsenzkurses in einen Online-Kurs. • Sie passen die Ausbildung an die Eigenschaften und die Kultur Ihrer Auszubildenden an

Modul B: Lehr- und Lernmethoden

a) Einführung in das Modul:

In diesem Modul werden verschiedene Lehrmethoden und -techniken, ihre Merkmale, ihre Vor- und Nachteile sowie die Situationen untersucht, in denen sie von Ausbildern oder Lehrkräften eingesetzt werden können, um einen effektiven und effizienten Unterricht zu gewährleisten. Außerdem werden wir uns mit Bewertungsmethoden, ihren Merkmalen, Stärken und Schwächen befassen und wie jede von ihnen für einen Online-Kurs von Nutzen sein kann. Nach Abschluss dieses Moduls werden die Ausbilder und Lehrkräfte in der Lage sein, eine Vielzahl von Methoden und Techniken für den Unterricht und die Bewertung in ihren Kursen anzuwenden und fundierte Entscheidungen darüber zu treffen, welche Methoden für ihren Kurs am besten geeignet sind.

In der ersten Einheit lernen die Teilnehmer verschiedene Lehrmethoden und -techniken kennen, die im Online-Unterricht eingesetzt werden. Die wichtigsten Merkmale und Eigenschaften jeder Lehrmethode werden untersucht, um den Lehrenden einen umfassenden Überblick über jede Methode zu verschaffen. Am Ende dieser Einheit werden die Pädagogen ein Verständnis für die verschiedenen Arten von Lehrmethoden und ihre Merkmale erlangt haben sowie dafür, wie diese dazu dienen können, ihren Unterricht zu erleichtern und zu optimieren.

In der zweiten Einheit werden wir die Stärken und Schwächen der einzelnen Lehrmethoden aufschlüsseln, wobei der Schwerpunkt auf dem Online-Unterricht liegt. Ihre Eignung wird nicht nur in Bezug auf den Online-Unterricht, sondern auch in Bezug auf das Unterrichtsfach und das Unterrichtsmedium untersucht. Nach Abschluss dieser Einheit werden die Teilnehmer in der Lage sein, die für ihren Kurs am besten geeigneten Lehrmethoden auszuwählen.

In der dritten Einheit dieses Moduls werden die besten Praktiken zur Anwendung der in den beiden vorangegangenen Einheiten erworbenen Kenntnisse untersucht. Insbesondere wird in dieser Einheit gezeigt, wie jede Lehrmethode mit praktischen Ratschlägen angewendet werden kann. Wenn die Teilnehmer diese Einheit abschließen, werden sie ein praktisches Verständnis dafür erlangt haben, wie man jede dieser Methoden anwendet und in welchen Fällen sie am nützlichsten und effektivsten sind.

In der vierten und letzten Lerneinheit werden verschiedene Bewertungsmethoden und -techniken erörtert, die der Ausbilder anwenden kann, um die Fortschritte der Lernenden zu bewerten. Am Ende dieser Einheit werden die Teilnehmer in der Lage sein, nicht nur die am besten geeignete Bewertungsmethode für ihren Kurs auszuwählen, sondern auch verschiedene Bewertungsmethoden zu kombinieren, um eine optimale Lösung zu finden.

Hauptziel und Ziele:

Ziel dieses Moduls ist es, Pädagogen dabei zu helfen, ein tieferes Verständnis der verschiedenen Techniken zu erlangen, die sie in ihrem Unterricht einsetzen können, und wie diese ihnen am besten helfen können. Dieses Modul zielt insbesondere darauf ab, Pädagogen mit den richtigen Werkzeugen auszustatten, um fundierte Entscheidungen über die besten Methoden zu treffen, die sie in ihren Kursen einsetzen können, und um beurteilen zu können, welche Techniken je nach Kenntnisstand der Klasse, dem unterrichteten Thema und dem Unterrichtsmedium am besten geeignet sind, um die besten Ergebnisse zu erzielen.

b) Schlüsselwörter: Lehrmethode, Lehrtechnik, synchrones Lernen, asynchrones Lernen, formative Bewertung, summative Bewertung, Live-Online-Vorlesungen, aufgezeichnete Videovorlesungen, Flipped Classroom, Online-Whiteboard, Präsentation

c) Erwartete Lernergebnisse

Wissen	<ul style="list-style-type: none"> • Sie können den lehrerzentrierten und den schülerzentrierten Ansatz in Lernumgebungen definieren • Sie kennen verschiedene Lehrmethoden und -techniken und deren Merkmale • Sie wissen welche Methode am besten geeignet sind • Sie kennen die Vor- und Nachteile der einzelnen Lehrmethoden • Sie sind in der Lage sich bei der Auswahl einer Lehrmethode auf die Bedeutung der Art des Unterrichtsfachs, das unterrichtet wird zu beziehen • Sie kennen Best Practices bei der Anwendung der einzelnen Methoden • Sie wissen den Unterscheid zwischen formativer und summativer Bewertung • Sie können die gängigsten Online-Assessment-Techniken benennen • Sie erkennen Stärken und Schwächen verschiedener Bewertungsmethoden
Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Sie sind in der Lage Lehrmethoden in verschiedenen Kontexten zu vergleichen • Sie können die Elemente identifizieren, die in bestimmten Fällen die beste Lehrmethode vorschlagen • Sie kennen die am besten geeignete Lehrmethode basierend auf Thema, Kenntnisstand und Art des Unterrichts • Sie können einschätzen für welchen Zweck, verschiedene Bewertungsmethoden am besten geeignet ist
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Sie können die Eignung jeder Lehrmethode für einen bestimmten Schulungskurs bewerten • Sie sind in der Lage eine Trainingsstrategie mit einer Kombination von Lehrmethoden und -techniken, basierend auf ihrem Lernangebot zu entwickeln

- Sie können eine Bewertungsstrategie formulieren, die mit verschiedenen Bewertungsmethoden, die Wirksamkeit der formativen und summativen Bewertung maximiert

Modul C: Digitale Werkzeuge des Fernunterrichts

a) Einführung in das Modul:

Das aktuelle Modul "Digitale Werkzeuge für den Fernunterricht" soll Berufsausbildern ein umfassendes Verständnis für die digitalen Werkzeuge vermitteln, die ihnen für einen effektiven Fernunterricht zur Verfügung stehen. Das Modul besteht aus vier Einheiten, die sich jeweils auf einen bestimmten Aspekt der digitalen Werkzeuge für den Fernunterricht konzentrieren. Insgesamt vermittelt dieses Modul Berufsausbildern das Wissen und die Fähigkeiten, digitale Werkzeuge effektiv zu nutzen, um ihren Lernenden ansprechende und effektive Online-Lernerfahrungen zu bieten.

In der ersten Einheit werden digitale Werkzeuge vorgestellt, die für die Wissensvermittlung an die Lernenden eingesetzt werden können. Es werden verschiedene Tools wie Lernmanagementsysteme, Videokonferenzsoftware, virtuelle Whiteboards und interaktive Online-Tools behandelt. Die Pädagogen lernen, wie man ansprechende und interaktive Online-Inhalte erstellt, mit denen man den Lernenden Informationen vermitteln kann.

Die zweite Einheit konzentriert sich auf digitale Tools, die zur Entwicklung der Fähigkeiten der Lernenden eingesetzt werden können. Es werden verschiedene Tools wie Simulationssoftware, interaktive Online-Tutorials und Gamification behandelt. Pädagogen werden lernen, wie sie effektive Online-Lernaktivitäten entwerfen können, die den Lernenden helfen, ihre Fähigkeiten in einer virtuellen Umgebung zu entwickeln.

In der dritten Einheit werden digitale Tools vorgestellt, die für die Bewertung der Lernenden verwendet werden können. Es werden verschiedene Tools wie Online-Quiz, Umfragen und Bewertungen behandelt. Die Pädagogen lernen, wie sie online durchführbare Bewertungen entwerfen und wie sie digitale Tools für die Bewertung und das Feedback an die Lernenden einsetzen können.

Die vierte Einheit schließlich befasst sich mit digitalen Tools, die zur Bewertung der Wirksamkeit von Schulungen eingesetzt werden können. Es werden verschiedene Tools wie Lernanalysen, Online-Umfragen und Feedback-Formulare behandelt. Pädagogen lernen, wie sie diese Tools nutzen können, um die Wirksamkeit ihrer Schulungsprogramme zu messen und gegebenenfalls Verbesserungen vorzunehmen.

b) Hauptziel und Ziele:

Das Hauptziel des Moduls "Digitale Werkzeuge für den Fernunterricht" ist es, Erwachsenenbildnern ein



Verständnis für die verschiedenen Technologien, Ansätze und Konzepte zu vermitteln, die zur Unterstützung des Fernunterrichts und zur Erleichterung des Online-Unterrichts eingesetzt werden. Sie sollen das Wissen und die Fertigkeiten erwerben, die erforderlich sind, um digitale Werkzeuge für den Fernunterricht effektiv zu nutzen, was zu besseren Lernergebnissen für die Lernenden führt. Das Modul wurde entwickelt, um Pädagogen mit den Werkzeugen auszustatten, die sie benötigen, um ansprechende und effektive Online-Lernerfahrungen für ihre Lernenden zu schaffen.

Die konkreten Ziele des Moduls lauten wie folgt:

- Einführung von Pädagogen in die Vorteile und Grenzen des Einsatzes digitaler Tools für den Fernunterricht.
- Pädagogen ein Verständnis für die verschiedenen digitalen Tools vermitteln, die für den Wissenstransfer, die Kompetenzentwicklung, die Bewertung der Lernenden und die Bewertung von Schulungen verfügbar sind.
- Pädagogen beibringen, wie sie effektive Online-Lernaktivitäten entwerfen können, die digitale Tools für den Wissenstransfer und die Entwicklung von Fähigkeiten nutzen.
- Pädagogen beibringen, wie sie digitale Werkzeuge einsetzen können, um das Wissen und die Fähigkeiten der Lernenden in einer virtuellen Umgebung zu bewerten.
- Pädagogen beizubringen, wie sie digitale Tools nutzen können, um die Wirksamkeit von Schulungsprogrammen zu bewerten.
- Pädagogen praktische Erfahrungen mit digitalen Tools zu bieten, um effektive Online-Lernerfahrungen für Lernende zu entwerfen und bereitzustellen.

Ermutung von Pädagogen, über ihre Unterrichtspraxis nachzudenken und Bereiche zu identifizieren, in denen digitale Werkzeuge integriert werden können, um die Lernergebnisse der Lernenden zu verbessern.

b) Schlüsselwörter:

1. **E-Learning:** **E-Learning** bezieht sich auf den Einsatz digitaler Technologien zur Unterstützung der Bereitstellung von allgemeiner und beruflicher Bildung. Es umfasst eine breite Palette von Online-Bildungsressourcen und -aktivitäten, darunter Online-Kurse, Multimedia-Lernmaterialien und virtuelle Klassenzimmer.
2. **Online-Lernen:** Online-Lernen bezieht sich auf die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung über das Internet. Es ermöglicht den Lernenden, von überall mit einer Internetverbindung auf Bildungsmaterialien zuzugreifen, an Aktivitäten teilzunehmen und mit Dozenten und Kollegen in Kontakt zu treten.

3. **Virtuelles Lernen:** Virtuelles Lernen bezieht sich auf eine Art von E-Learning, bei dem in der Regel synchrone oder asynchrone Online-Interaktionen zwischen Lernenden und Dozenten mithilfe virtueller Tools und Plattformen stattfinden.
4. **Fernunterricht:** Fernunterricht ist eine Art von Bildung, die Lernenden angeboten wird, die durch Zeit und/oder Entfernung vom Lehrer getrennt sind. Es wird in der Regel über Online- oder digitale Mittel wie E-Learning-Plattformen, Videokonferenzen und Lernmanagementsysteme bereitgestellt.
5. **Lernmanagementsystem (LMS):** Ein Lernmanagementsystem (LMS) ist eine Softwareanwendung oder Plattform zur Planung, Bereitstellung, Verwaltung und Bewertung eines Kurses oder Schulungsprogramms. Es bietet ein zentrales Repository für Bildungsinhalte und ermöglicht es Dozenten, den Fortschritt der Schüler zu verfolgen und Feedback zu geben.
6. **Webkonferenzen:** Webkonferenzen sind eine Art der Online-Kommunikation, die synchrone Interaktionen zwischen Teilnehmern in Echtzeit über das Internet ermöglicht. Es umfasst in der Regel Audio-, Video- und/oder Chat-Komponenten und kann für Online-Meetings, virtuelle Klassenzimmer und andere Bildungszwecke verwendet werden.
7. **Videokonferenzen:** Videokonferenzen sind eine Art der Online-Kommunikation, die synchrone Interaktionen zwischen Teilnehmern in Echtzeit mithilfe von Video- und Audiotecnologien ermöglicht. Es wird häufig für virtuelle Klassenzimmer, Online-Meetings und andere Bildungszwecke verwendet.
8. **Webinare:** Webinare sind Online-Präsentationen oder Seminare, die über das Internet durchgeführt werden. In der Regel hält ein Moderator über eine Webkonferenzplattform einen Vortrag oder eine Präsentation vor einem großen Publikum.
9. **Cloud-basiertes Lernen:** Cloud-basiertes Lernen bezieht sich auf die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung über Cloud-Computing-Plattformen. Es ermöglicht den Lernenden, von überall mit einer Internetverbindung auf Bildungsressourcen und -materialien zuzugreifen, ohne dass ein lokaler Speicher auf ihren Geräten erforderlich ist.
10. **Mobiles Lernen:** Mobiles Lernen, auch bekannt als M-Learning, bezieht sich auf die Verwendung mobiler Geräte wie Smartphones und Tablets, um die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung zu unterstützen und zu verbessern.
11. **Künstliche Intelligenz:** Künstliche Intelligenz (KI) bezieht sich auf den Einsatz von Computeralgorithmen und -technologien, um Systeme in die Lage zu versetzen, Aufgaben auszuführen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie Lernen, Problemlösung und

Entscheidungsfindung. Im Bildungswesen wird KI häufig eingesetzt, um personalisiertes Lernen zu unterstützen und den Lernenden Echtzeit-Feedback zu geben.

12. **Interaktive Medien:** Interaktive Medien beziehen sich auf Formen digitaler Medien, die eine wechselseitige Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem Lernenden und den Medien ermöglichen. Dazu gehören interaktive Videos, Spiele, Simulationen und andere Arten von digitalen Inhalten, die ansprechend und immersiv gestaltet sind.
13. **Synchrones und asynchrones Lernen:** Synchrones Lernen bezieht sich auf Lernen, das in Echtzeit stattfindet, wobei Lernende und Dozenten an Live-Interaktionen beteiligt sind. Asynchrones Lernen bezieht sich auf zeitunabhängiges Lernen, bei dem die Lernenden nach ihrem eigenen Zeitplan auf Bildungsmaterialien und -ressourcen zugreifen.
14. **Soziale Medien für die Bildung:** Soziale Medien für die Bildung beziehen sich auf die Nutzung von Social-Media-Plattformen wie Foren, Blogs und sozialen Netzwerken, um die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Es ermöglicht den Lernenden, sich mit Dozenten und Kollegen zu verbinden und zusammenzuarbeiten sowie auf Bildungsressourcen und -materialien zuzugreifen.
15. **Tools für die Zusammenarbeit:** Tools für die Zusammenarbeit sind digitale Tools, die es Lernenden und Dozenten ermöglichen, in Echtzeit oder asynchron zusammenzuarbeiten. Dazu können Online-Foren, Wikis, Projektmanagement-Tools und andere Arten von digitalen Tools gehören, die Teamarbeit und Zusammenarbeit unterstützen.
16. **Adaptives Lernen:** Adaptives Lernen ist eine Art Bildungstechnologie, die die Lernerfahrung an die individuellen Bedürfnisse, Vorlieben und das Tempo des Lernenden anpasst. Es verwendet Algorithmen und Datenanalysen, um den Fortschritt des Lernenden kontinuierlich zu bewerten und maßgeschneidertes Feedback und Empfehlungen zu geben.
17. **Personalisiertes Lernen:** Personalisiertes Lernen bezieht sich auf einen Bildungsansatz, der die Lernerfahrung auf die individuellen Bedürfnisse, Vorlieben und Ziele des Lernenden zuschneidet. Es beinhaltet oft den Einsatz von Technologien wie adaptiven Lernalgorithmen und Datenanalysen, um die Anpassung der Lernerfahrung zu unterstützen.
18. **Virtuelle Realität:** Virtual Reality (VR) bezieht sich auf digitale Umgebungen, die reale Erfahrungen simulieren und es den Benutzern ermöglichen, in eine simulierte Welt einzutauchen. In der Bildung wird VR häufig eingesetzt, um praktische, interaktive Lernerfahrungen wie virtuelle Exkursionen oder Simulationen zu ermöglichen.
19. **EdTech (Bildungstechnologie):** EdTech oder Bildungstechnologie bezieht sich auf den Einsatz von

Technologie und digitalen Tools zur Unterstützung und Verbesserung der Bereitstellung von Bildung und Ausbildung. Es umfasst eine breite Palette digitaler Tools, darunter Online-Lernplattformen, mobile Lern- Apps, Lernspiele und Virtual-Reality-Umgebungen.

c) Erwartete Lernergebnisse

Wissen	<ul style="list-style-type: none"> • Sie wissen um die Vorteile und Grenzen des Einsatzes digitaler Tools für den Fernunterricht. • Sie kennen verschiedene digitale Werkzeuge, die für den Wissenstransfer zur Verfügung stehen. • Sie identifizieren geeignete digitale Werkzeuge für die Entwicklung praktischer Fähigkeiten. • Sie können digitale Tools anwenden, um das Wissen und die Fähigkeiten der Lernenden in einer virtuellen Umgebung zu bewerten. • Sie kennen digitale Tools zur Bewertung der Wirksamkeit von Schulungsprogrammen. • Sie sind in der Lage geeignete Schulungsformate in Abhängigkeit von den gewählten digitalen Tools auszuwählen.
Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Sie können effektive Online-Lernaktivitäten entwickeln, die digitale Tools für den Wissenstransfer und die Entwicklung von Fähigkeiten nutzen. • Sie können mit digitalen Tools das Wissen und die Fähigkeiten der Lernenden messen. • Sie verwenden digitale Tools, um die Lernenden zu benoten und ihnen Feedback zu ihren Bewertungen zu geben. • Sie wählen geeignete digitale Tools aus, um die Wirksamkeit von Schulungsprogrammen zu messen und gegebenenfalls Verbesserungen vorzunehmen.
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Sie wenden das Wissen und die Fähigkeiten aus dem Modul an, um effektive Online-Lernerfahrungen für Lernende zu entwerfen und bereitzustellen. • Sie kennen digitale Tools, um das Wissen und die Fähigkeiten der Lernenden in einer virtuellen Umgebung effektiv zu bewerten. • Sie sind in der Lage die Wirksamkeit von Schulungsprogrammen mit digitalen Tools zu bewerten und nehmen Verbesserungen vor, um den anhaltenden Erfolg des Programms sicherzustellen.

Modul D: DDBSL-Methode

a) Einführung in das Modul:

Worum geht es in diesem Modul?

Der Fernunterricht stößt auf viele Hindernisse, wenn es um die Vermittlung von Fertigkeiten geht. Vor allem in Lernumgebungen für Erwachsene, in denen Interaktion und Lernfeedback von entscheidender Bedeutung sind, verhindern die Beschränkungen, die Fernlernsysteme für das Erlernen von Fertigkeiten mit sich bringen, deren Einsatz. Der demonstrationsgestützte Unterricht vereint alle notwendigen Merkmale eines effizienten

Kompetenzerwerbs für Erwachsene.

In diesem Modul stellen wir die Demonstrationmethode als Lehrstrategie und die DDBS-L Methode vor. Die Demonstration als Lehrstrategie bezieht sich auf die visuelle Präsentation von Handlungen und Aktivitäten oder praktischen Arbeiten im Zusammenhang mit dem Lehrmaterial. Bei dieser Methode demonstriert der Ausbilder in praktischer Form den Lehrstoff der Unterrichtsstunde. Diese Methode hilft den Lernenden bei der besseren und tieferen Veranschaulichung des vermittelten Lehrmaterials, sowohl der praktischen als auch der theoretischen Aspekte.

Außerdem wird in diesem Modul eine Methode für effizientes und verantwortliches Distant Demonstration Based Skill Learning (DDBSL) vorgestellt. Durch die Anordnung von Beobachtungs- und Feedbackgeräten zur Beobachtung und Reflexion der Eigenschaften und Informationen der Fertigkeiten ermöglicht die DDBSL-Methode die Vermittlung von Fertigkeiten aus der Ferne. Die Teilnehmer werden lernen:

- Was ist eine Demonstrationmethode?
- Was ist die DDBS-L-Methode?
- Wie kann die DDBSL-Methode in ihre Trainingsmethoden integriert werden?
- Wie kann die DDBS-L-Methode in ihr eigenes Bildungsmaterial übernommen werden, um praktische Fähigkeiten in einem Online-Kurs zu vermitteln?
- Was sind die Vor- und Nachteile einer Demonstrationmethode?

Am Ende dieses Moduls "**DDBSL-Methode**" ist der Teilnehmer in der Lage, die DDBSL-Methode in der Lehre anzuwenden.

Struktur

Dieses Modul besteht aus drei Einheiten: 1. Einführung in die Demonstrationmethode; 2. Einführung in die DDBSL-Methodik 3. Vor- und Nachteile - Do's und Dont's der DDBS-L-Methode

b) Hauptziel und Ziele:

Ziel dieses Moduls ist es, den Pädagogen die DDBS-L-Methode als Unterrichtsstrategie für die Vermittlung praktischer Fertigkeiten vorzustellen.

Nach Abschluss dieses Moduls sollten Sie in der Lage sein, Folgendes zu tun:

- Sie verstehen die Demonstrationmethode
- Sie können die DDBS-L-Methode anwenden

c) Schlüsselwörter:

Demonstrationmethode, Fernunterricht, praktische Fertigkeiten, DDBS-L-Methode

d) Erwartete Lernergebnisse

Wissen	<ul style="list-style-type: none"> - Sie können beschreiben, was eine Demonstrationmethode ist - Sie kennen die Merkmale der Demonstrationmethode - Sie können die DDBS-L-Methode beschreiben - Sie kennen die Schritte der DDBS-L-Methode - Sie wissen um die Vor- und Nachteile der DDBS-L-Methode - Sie sind in der Lage die Do's und Dont's der DDBS-L-Methode aufzulisten
Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Sie können die Schritte der DDBS-L-Methode in Ihren Trainingseinheiten implementieren - Sie wissen, wie Sie die DDBS-L-Methode im Fernstudium einsetzen
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Sie sind in der Lage die DDBS-L-Methode anzupassen, um praktische Fähigkeiten online zu vermitteln

Modul E: Methodik zur Gestaltung von Online-Lehr- und Lernaktivitäten, Lehrveranstaltungen und Assessments für praktische Fertigkeiten mit der DDBS-Methode

a) Einführung in das Modul:

In diesem Modul geht es um die Entwicklung einer Methode zur Vermittlung von Fähigkeiten, die traditionell von im Präsenzunterricht gelehrt werden. In diesem Modul arbeiten wir mit dem Beispiel von drei verschiedenen Fallstudien, die uns helfen, die Vielfalt der Fähigkeiten zu demonstrieren, die für digitales Lehren und Lernen angepasst werden können. Teil dieses Moduls ist es auch, auf Fragen und Schwierigkeiten einzugehen, die bei der Aufzeichnung von Lehrmaterial auftreten, und darauf, wie es am besten genutzt werden kann, damit ein ideales Lernergebnis erzielt werden kann. Das Ziel ist jedoch nicht, dass das Lernen vollständig asynchron abläuft, sondern vielmehr, dass das Wissen vermittelt wird, um es bei Bedarf asynchron ablaufen zu lassen.

Wir beginnen die Fallstudien mit dem Schweißen, das von allen Fallstudien am schwierigsten zu digitalisieren ist, da es mehrere Schwierigkeiten aufweist, die es zu überwinden gilt. Diese Schwierigkeiten reichen von Sichtbarkeitsproblemen aufgrund der verschiedenen Helligkeitsstufen bis hin zu elektrischen Interferenzen. Beim Schweißen müssen Ausbilder und Auszubildender eng zusammenarbeiten, da beide in der Nähe des geschweißten Materials sein müssen, um das Schweißbad zu sehen und zu sehen, wie es sich je nach Bewegung und Position des Schweißers verändert. Bei der Betrachtung dieser Fallstudie werden wir auch auf die Vermittlung von Sicherheitsanweisungen eingehen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass die Sicherheitsstandards eingehalten werden.

Die zweite Fallstudie behandelt das Brennschneiden, das vielen Schweißarbeiten vorausgeht. Da wir uns mit dem Autogenschneiden befassen werden, können die Sicherheitsausrüstung und die Normen, die bereits in der Fallstudie zum Schweißen behandelt wurden, auch auf diese Fallstudie übertragen werden. Allerdings

bleiben nicht nur die Vorteile, sondern auch einige der Schwierigkeiten dieselben wie beim Schweißen, da es auch hier ernsthafte Probleme mit der Sichtbarkeit gibt. Glücklicherweise können die in der ersten Fallstudie gefundenen Lösungen auch hier angewendet werden. Ein weiterer vereinfachender Aspekt ist, dass die Qualität der Sicht beim Brennschneiden im Vergleich zum Schweißen viel geringer sein muss.

Das letzte Fallbeispiel ist das Messen. Da das Messen ein Mittel zur Qualitätskontrolle ist, ist es nur natürlich, dass es am Ende erscheint. Es ist auch eine gute Gelegenheit, den Auszubildenden bei der Fertigstellung ihrer Schweißnähte zu helfen, indem sie die Qualitätskontrolle selbst durchführen. Auf diese Weise erreichen wir ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, indem die Auszubildenden lernen, wie sie das Metall vorbereiten, die Schweißnaht fertigstellen und die Qualität der Schweißraupe überprüfen.

b) Hauptziel & Zielsetzungen:

Das Ziel dieses Moduls ist es, Leitlinien und Beispiele für die Vermittlung von Fertigkeiten online über die DDBSL-Plattform zu vermitteln. Durch den Einsatz von synchronem und asynchronem Lernen wird der Lernende viel unabhängiger in seinen Lernbemühungen und kann am Ende sogar zum Ausbilder werden. Diese Fallstudien konzentrieren sich zwar stark auf das Schweißen, sollen aber als Beispiel für jede handwerkliche Fertigkeit dienen, die digitalisiert werden soll. Indem wir aufgezeichnetes Material analysieren, sparen wir auch Ressourcen und machen den Lernprozess letztlich wirtschaftlicher und umweltfreundlicher.

c) Schlüsselwörter

Fernunterricht, Qualitätskontrolle, Trainer, Schweißen, Schneiden, Flammen, Messen, online, asynchron, Gruppenarbeit, Analyse von aufgezeichnetem Material, Arbeitssicherheit.

d) Kleine Beschreibung pro Fallstudie

- | | |
|---|--|
| <p>Fallstudie 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schweißen | <ul style="list-style-type: none"> - Bevor der Schweißprozess beginnt, erklärt der Trainer die Sicherheitsausrüstung. - Der Trainer zeichnet den Schweißprozess aus mehreren Blickwinkeln auf. - Videos werden für die spätere Zugänglichkeit hochgeladen. - Auch die Auszubildenden zeichnen ihren Schweißprozess zur Analyse auf. - Die Auszubildenden analysieren ihr Schweißen mit ihrem Ausbilder, Kollegen oder alleine. - Aufgezeichnetes Material kann online gespeichert werden, damit zukünftige Lernende darauf zugreifen können. |
|---|--|

<p>Fallstudie 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brennschneiden 	<ul style="list-style-type: none"> - Der sichere Umgang mit den Geräten ist der erste und wichtigste Aspekt. <ul style="list-style-type: none"> - Dazu gehört das Öffnen der Ventile in der richtigen Reihenfolge ebenso wie der sichere Umgang mit dem Brennschneider. - Die Arbeit mit brennbaren und explosiven Gasen erfordert hohe Sicherheitsstandards. - Das Anzeigen des Prozesses auf einem Bildschirm für eine Gruppe hat viele Vorteile. <ul style="list-style-type: none"> - Der Trainer kann demonstrieren und erklären, während die Schüler genügend Zeit für Fragen haben, ohne Ressourcen zu verschwenden.
<p>Fallstudie 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Messen 	<ul style="list-style-type: none"> - Das Messen der Dicke von Kehlnaht ist eine Grundfertigkeit für einen Schweißer. - Schweißnähte müssen den Spezifikationen auf der WPS (Welding Procedure Specification = Engl.: Schweißanweisung) entsprechen. - Die Fallstudie demonstriert die normgerechte Messung einer Kehlnaht. - Die DDBSL-Plattform eignet sich hervorragend, um die Verwendung einer 3-Skalen-Spurweite in einem Video zu zeigen. - Verschiedene Blickwinkel zeigen den Einsatz an einer Schweißbraupe oder einem Dummy.

3.2 Detailliertes Schulungsprogramm

DDBS-Ausbildungsprogramm		
Module / Einheiten	Trainingsmethodik / Dauer Stunden	
	Face to face Lehrgang	Selbstlernend
Modul A: Digitale Tools und Ressourcen für erfolgreiches <i>Management</i>	5	6
<i>Einheit A1: Entwicklung und Durchführung eines Schulungskurses</i> <i>Referat A2: Anpassung des Trainings an die Zielgruppe</i> <i>Referat A3: Kulturelles Bewusstsein</i>		
Modul B: Lehrmethoden und -techniken für den Fernunterricht	5	4
<i>Referat B1: Definition von Lehrmethoden und -techniken</i> <i>Einheit B2: Vor- und Nachteile jeder Methode und Technik</i> <i>Einheit B3: Wie man die am besten geeigneten Methoden und Techniken anwendet</i> <i>Referat B4: Bewertungsmethoden und -techniken</i>		
Modul C: Digitale Werkzeuge des Fernunterrichts	5	4
<i>Referat C1: Digitale Werkzeuge für den Wissenstransfer</i> <i>Einheit C2: Digitale Werkzeuge für die Kompetenzentwicklung</i> <i>Einheit C3: Digitale Tools für die Bewertung von Schülern/Lernenden/Auszubildenden</i> <i>Referat C4: Digitale Tools für die Ausbildung Evaluation</i>		
Modul D: DDBSL-Methode	5	4
<i>Einheit D1: Einführung in die DDBSL-Methodik</i> <i>Referat D2: DDBSL-Methodik Leitlinien</i> <i>Einheit D3: Do's und Dont's der DDBSL-Methodik</i>		

**Modul E: Methodik zur Gestaltung von Online-Lehr-
und Lernaktivitäten, Lehrveranstaltungen und
Assessments für praktische Fertigkeiten mit der
DDBS-Methode**

8

Referat E1: Fallstudie 1 – Schweißen

Referat E2: Fallstudie 2 – Brennschneiden

Einheit E3: Fallstudie 3 – Messen

Beschreibung der vorgeschlagenen Trainingstechniken

Nachfolgend finden Sie einige indikative Trainingstechniken für jede Art von Trainingsmethodik.

- **Power-Point-Präsentation**

Die bekannteste Technik, die für die Ausbildung im Klassenzimmer verwendet wird. Die Power Point Präsentation kann mit jeder anderen Vortragstechnik kombiniert werden. Für die effektive Umsetzung wurde eine Power Point-Vorlage entwickelt, die den Ausbildern bei der Durchführung ihrer Vorträge helfen soll. Neben den grundlegenden schriftlichen Informationen enthalten die PPTs auch visuelle Stimulatoren wie Bilder, Grafiken und Tabellen, um das jeweilige Thema besser zu beschreiben und zu gestalten.

- **Offene Fragen**

Offene Fragen bestehen aus einer Frage, die nicht mit einem einfachen Ja oder Nein beantwortet werden kann, sondern eine ausführliche Antwort erfordert. Sie beziehen sich auf ein Thema, das noch nicht entschieden ist, und fordern die Teilnehmer auf, längere Antworten zu geben, um ihr Verständnis unter Verwendung ihres eigenen Wissens und/oder ihrer Gefühle zu demonstrieren.

Offene Fragen sind in der Regel auch objektiver und weniger leitend, da sie den Teilnehmern den Kontext bieten, in dem sie eine frei formulierte Antwort formulieren können. Offene Fragen beginnen in der Regel mit Worten wie "Warum" und "Wie" oder mit Sätzen wie "Erzählen Sie mir von...". Offene Fragen sind nützlich, um ein tiefes Verständnis zu prüfen, während sie gleichzeitig die Argumentation oder das kritische Denken in Frage stellen können

- **Geschlossene Fragen**

Die Technik der geschlossenen Fragen und Antworten besteht darin, spezifische Fragen zu formulieren, die den Auszubildenden gestellt werden. Diese Technik erhöht die Beteiligung der Auszubildenden und fördert das aktive Lernen. In diesem Projekt werden sechs verschiedene Formate für geschlossene Fragen und Antworten verwendet, nämlich:Wahr oder falsch,

- Mehrfachauswahl,
- Mehrfachantwort,
- Multiple-Choice-Text,
- Fragen zum Sequenzabgleich

Das Format Wahr oder Falsch wird meist verwendet, um einen entscheidenden Unterschied zwischen zwei Sätzen herauszustellen, während Multiple Choice die Lernenden auffordert, die am besten geeignete Option auszuwählen. Multiple Response ist ähnlich wie Multiple Choice, bietet aber mehr als eine richtige

Antwort. Bei Multiple-Choice-Texten wird die Multiple-Choice-Technik auf einen ganzen Text ausgedehnt, dessen Lücken durch verschiedene Auswahlmöglichkeiten gefüllt werden. Sequence Matching ist ein Verfahren, das die Lernenden auffordert, Begriffe aus zwei Gruppen zuzuordnen, während Word Bank aus einem Text mit Lücken und einem vorgegebenen Pool von Wörtern besteht, die an die richtige Stelle gesetzt werden müssen, damit der Text einen Sinn ergibt. Geschlossene Fragen werden häufig in Prüfungen verwendet; daher ist diese Technik bei der Vorbereitung von Auszubildenden auf Prüfungen nützlich.

- **Videoanalyse**

Das Hauptziel der Videoanalyse besteht darin, Ressourcen zu schaffen, die objektiv Schlüsselinformationen und Fakten über eine Aktivität anzeigen, die zur Unterstützung und Verbesserung des Feedbackprozesses genutzt werden können.

Bei der Durchführung von Schulungen zu Videoanalysetools für eine Gruppe von Auszubildenden, unabhängig von deren Ausbildungsstand oder Erfahrung, ist es eine gute Praxis, die Analyse auf drei wichtige, aber triviale Schritte zu stützen: Video präsentieren

- *Fragen Sie die Auszubildenden nach den wichtigsten Botschaften*
- *Stellen Sie wichtige Fragen und holen Sie sich das Feedback der Auszubildenden*
- *Bieten Sie zusätzliches Coaching oder Feedback an*

- **Gruppenübung**

In einer Gruppenübung arbeitet eine Gruppe von Auszubildenden gemeinsam an einem vorgegebenen Szenario oder Problem, um eine Lösung zu finden und zu untersuchen. Anschließend müssen sie ihre Lösung(en) präsentieren. Diese Technik bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, verschiedene Fähigkeiten zu nutzen, von der Problemlösung bis hin zu Präsentationsfähigkeiten, sowie die Meinung anderer zu schätzen und effektiv im Team zu arbeiten.

- **Rollenspiel**

Während einer Rollenspielaktivität schlüpfen die Auszubildenden in bestimmte Rollen (basierend auf einem Szenario) und spielen die mit diesen Rollen verbundenen Ansichten oder Handlungen nach, wobei sie mit ihren Mitschülern unter einer neuen Perspektive interagieren.

Diese Rollen können beinhalten, dass sie verschiedene Standpunkte erfahren oder bestimmte Fähigkeiten und Ansätze in die Praxis umsetzen. Zum Beispiel ein Vorstellungsgespräch für eine Stelle oder die Beurteilung eines Arbeitssuchenden, um seine Fähigkeiten zu ermitteln. usw. Rollenspiele sind effektiver, wenn sie

Interaktion und Kommunikation einbeziehen, unterstützen und fördern und allen die Möglichkeit geben, sich zu beteiligen.

- **Fallstudie**

Die Fallstudie ist eine Methode, die anschauliche Situationen bietet, die die Auszubildenden dazu anregen, Entscheidungen zu treffen. Der Zweck der Fallmethode ist es, die Auszubildenden dazu zu bringen, das, was sie wissen, anzuwenden und neue Ideen zu entwickeln, um eine Situation zu bewältigen oder ein Problem zu lösen.

- **Selbstgesteuerte Aktivität**

Bei einer selbstgesteuerten Aktivität wird der Lernende mit einer Fallstudie oder einer anderen Art von Aufgabe konfrontiert und aufgefordert, Kommentare abzugeben, Meinungen zu äußern oder ein Problem zu lösen. Am Ende erhält der Lernende ein Feedback, um sicherzustellen, dass die Aktivität für ihn effektiv genug war.

- **Bibliographische Überprüfung**

Eine bibliografische Übersicht oder Literaturübersicht ist eine Art von Übersichtsarbeiten. Eine bibliografische Übersicht ist eine wissenschaftliche Abhandlung, die den aktuellen Wissensstand einschließlich inhaltlicher Erkenntnisse sowie theoretischer und methodischer Beiträge zu einem bestimmten Thema enthält. Literaturübersichten sind Sekundärquellen und berichten nicht über neue oder originelle experimentelle Arbeiten.

Eine Literaturrecherche hat vier Hauptziele:

- *Es gibt einen Überblick über die Literatur in Ihrem gewählten Studienbereich*
- *Es fasst die Informationen in dieser Literatur zu einer Zusammenfassung zusammen*
- *Es analysiert die gesammelten Informationen kritisch, indem es Lücken im aktuellen Wissen identifiziert; indem sie Grenzen von Theorien und Standpunkten aufzeigt; und durch die Formulierung von Bereichen für weitere Forschungen und die Überprüfung von Kontroversenbereichen*
- *Es präsentiert die Literatur auf organisierte Weise*

Eine Literaturrecherche zeigt, dass sein Kontaktor ein tiefes Verständnis für ein Thema hat.

Geschlossene Fragen

Die Technik der geschlossenen Fragen und Antworten besteht darin, spezifische Fragen zu formulieren, die den Auszubildenden gestellt werden. Diese Technik erhöht die Beteiligung der Auszubildenden und fördert

das aktive Lernen. In diesem Projekt werden sechs verschiedene Formate von geschlossenen Fragen und Antworten verwendet, nämlich:

- *Richtig oder Falsch,*
- *Multiple Choice,*
- *Mehrfachantwort,*
- *Multiple Choice Text,*
- *Sequence Matching*

Das Format Richtig oder Falsch wird meist verwendet, um einen entscheidenden Unterschied zwischen zwei Sätzen herauszustellen, während Multiple Choice die Lernenden auffordert, die am besten geeignete Option auszuwählen. Multiple Response ist ähnlich wie Multiple Choice, bietet aber mehr als eine richtige Antwort. Multiple-Choice-Texte sind eine Erweiterung der Multiple-Choice-Technik im Kontext eines ganzen Textes, in dem die Lücken durch verschiedene Antwortmöglichkeiten gefüllt werden. Sequence Matching ist ein Verfahren, das die Lernenden auffordert, Begriffe aus zwei Gruppen zuzuordnen, während Word Bank aus einem Text mit Lücken und einem vorgegebenen Pool von Wörtern besteht, die an die richtige Stelle gesetzt werden müssen, damit der Text einen Sinn ergibt. Geschlossene Fragen werden häufig in Prüfungen verwendet; daher ist diese Technik bei der Vorbereitung von Auszubildenden auf Prüfungen nützlich.



DDDBS LEARNING

The Distance, Demonstration-Based
Skill Learning Method



ΚΕΚ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ
ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Υπεύθυνη Κατάρτιση από το 1950



DIMITRA
educational organization

Emphasys
CENTRE

**Info
def**
INSTITUTO PARA
EL FOMENTO DEL
DESARROLLO Y
LA FORMACIÓN

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them