



Co-funded by
the European Union

Methoden e-Guide



DISCO
Digital IAG



Entwickelt von Rinova



Über das Projekt



**Worum geht es im
Leitfaden?**



**Für wen ist dieser
Leitfaden?**



**Wie ist dieser
Leitfaden zu
verwenden?**





Dieser Leitfaden soll Ihnen helfen, die DISCO-Plattform zu verstehen und zu verstehen, wie Sie auf unser Blended-Learning-Programm zugreifen und es nutzen können.

Er enthält auch ein Toolkit für ModeratorInnen, das Sie durch die wichtigsten Konzepte des Aktionslernens führt und Ihnen zeigt, wie Sie es persönlich, online oder in einem gemischten Rahmen durchführen können.

Schließlich finden Sie die wichtigsten Highlights und Erfahrungen unserer Community of Practice, die das Programm mitgestaltet und in verschiedenen europäischen Ländern und Lernkontexten getestet hat.



DISCO befasst sich mit den beruflichen Weiterbildungsbedürfnissen von Berufs- und Laufbahnberatern, die mit erheblichen Herausforderungen und Veränderungen in ihrer Arbeit konfrontiert sind.

Das Projekt zielt darauf ab, die digitalen Kompetenzen von BeraterInnen zu verbessern und AnbieterInnen von Berufsberatungsdiensten bei der Planung und Umsetzung der notwendigen digitalen Transformation zu unterstützen.

Diese Bemühungen sind Teil eines umfassenderen kulturellen Wandels in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der sicherstellt, dass die digitale Transformation des Arbeitsmarktes vollständig in die tägliche Praxis des Beratungspersonals integriert wird.



Der DISCO Methoden e-Guide bietet praktische Ressourcen für AusbilderInnen und LernbegleiterInnen, die bei der Organisation und Durchführung unserer Blended Learning Programme und Action Learning Sets helfen.

Er bietet die Werkzeuge, die Sie benötigen, um lokale Action-Learning-Programme auf der Grundlage des DISCO-Lehrplans und der Lernmaterialien zu unterstützen



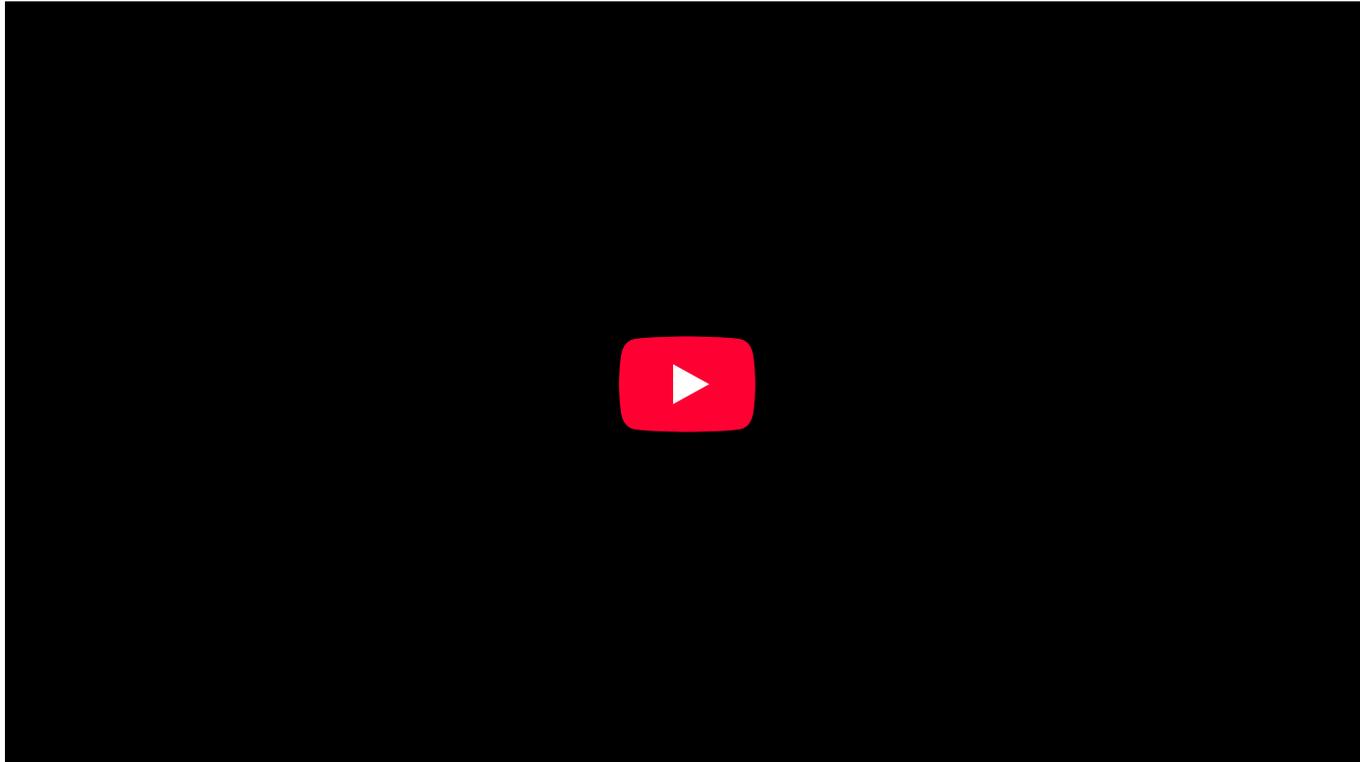
Dieser Leitfaden ist in erster Linie für AusbilderInnen und LernfördererInnen gedacht. Er kann jedoch auch für andere Funktionen von Nutzen sein, darunter:

- BerufsberaterInnen und PraktikerInnen
- Fachleute, die in der Gemeinde arbeiten,
- Jugend- und nicht-formalen Lernumgebungen arbeiten, insbesondere diejenigen, die in der Beratung und Betreuung tätig sind.

Describe the problem you are going to solve and, above all, the reason why your idea is interesting



Werfen Sie einen Blick darauf!



Was werden Sie auf
der Plattform
finden? 

Wie kann man
die Plattform nutzen? 

Probieren Sie es hier:





Jedes Modul kann unabhängig oder in Kombination mit anderen absolviert werden. Die Module beinhalten sorgfältig konzipierte Übungen, um die Lernerfahrung zu verbessern, wie z. B. Aufgaben, Fallstudien, Gruppendiskussionen, Ideenfindung, Recherche und Rollenspiele.

Durch die Integration von Online-Lernmaterialien mit virtuellen oder persönlichen Workshops und interaktiven, praktischen Aktivitäten können die Lernenden sowohl die theoretischen als auch die praktischen Aspekte digitaler Beratungskompetenzen entwickeln, während sie sich gleichzeitig an der Reflexion beteiligen und Feedback erhalten.



This guide will help you understand the DISCO platform and how to access and use our blended learning programme.

It also includes a toolkit for facilitators that guide you through the main concepts of action learning and how to deliver it in in-person, online or blended settings.

Finally, you'll find key highlights and lessons learned from our Community of Practice, which co-designed the programme and tested it in various European countries and learning contexts.

Was werden Sie auf der Plattform finden?



Modul 1 - Zusammenfassung Online-Kommunikation

Klicken Sie, um zu Modul 1 zu
gelangen



Modul 2 - Zusammenfassung Gestaltung von Blended Guidance-Formaten

Klicken Sie, um zu Modul 2 zu
gelangen



Modul 3 - Zusammenfassung Digitale Ressourcen und Werkzeuge

Klicken Sie, um zu Modul 3 zu
gelangen



Modul 4 - Zusammenfassung Sicherheit und Vorschriften in Blended Guidance

Klicken Sie, um zu Modul 3 zu
gelangen



Selbst-
einschätzungs-
Tool





Selbsteinschätzung

Erforschen Sie eine Vielzahl von spannenden Aktivitäten aus allen unseren Modulen. Erweitern Sie Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse mit praktischen Übungen, die Sie auf Ihrem Lernweg unterstützen.

[Zugang zum Tool](#)

Was bedeutet Action Learning? +



Setzen Sie Ihre Lernziele +

Beginnen Sie mit einem Eisbrecher +

Wie man Face-to-Face-Sitzungen durchführt +

How to run online sessions +

Wie man gemischte Sitzungen durchführt +

Vergessen Sie nicht, mit Ihren Lernenden zu reflektieren +



WAS

Ist Action Learning?

Action Learning ist ein **praktischer, praxisnaher Weg**, um reale Herausforderungen zu bewältigen und gleichzeitig Führungsqualitäten, Teamarbeit und kritisches Denken zu fördern. Anstatt nur über Probleme zu reden, **werden die TeilnehmerInnen aktiv, reflektieren ihre Erfahrungen und arbeiten zusammen, um sinnvolle Lösungen zu finden.**

Entdecken Sie hier die wichtigsten Aspekte:

[Klicken Sie hier](#)

Warum

Action Learning Funktioniert?



- Förderung von Führungs-kompetenz und Problemlösungs-kompetenz
- Fördert Teamwork und Zusammenarbeit
- Ermutigt zu Innovation und Anpassungs-fähigkeit

Wie

Es Funktioniert?



Lernen durch Tun





Verpflichtung zum Handeln





Unterstützung durch ModeratorInnen oder Coaches





Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)



Problemlösung in der realen Welt

Konzentriert sich auf die Lösung realer Herausforderungen, auf die es keine einfachen Antworten gibt. Legt den Schwerpunkt auf praktische, umsetzbare Ergebnisse statt auf Theorie. Ermutigt zu kreativem Denken, um effektive Lösungen zu entwickeln



Kleine, heterogene Gruppen (Action Learning Sets)

Die TeilnehmerInnen arbeiten in kleinen Teams mit unterschiedlichen Hintergründen. Unterschiedliche Perspektiven führen zu kreativeren Problemlösungen. Die Zusammenarbeit trägt zum Aufbau eines unterstützenden Lernumfelds bei.



Hinterfragen und Reflektieren

Durchdachte Fragen stellen Annahmen in Frage und eröffnen neue Ideen. Die Reflexion hilft den TeilnehmerInnen, aus ihren Handlungen zu lernen. Fördert ein tieferes Verständnis der Entscheidungsfindung



Ein Weg zum Erfolg

Die Festlegung von Lernzielen ist wichtig, wenn Sie Ihrer Zielgruppe erfolgreiche und nachhaltige Schulungen anbieten wollen.

Schlussfolgerungen:

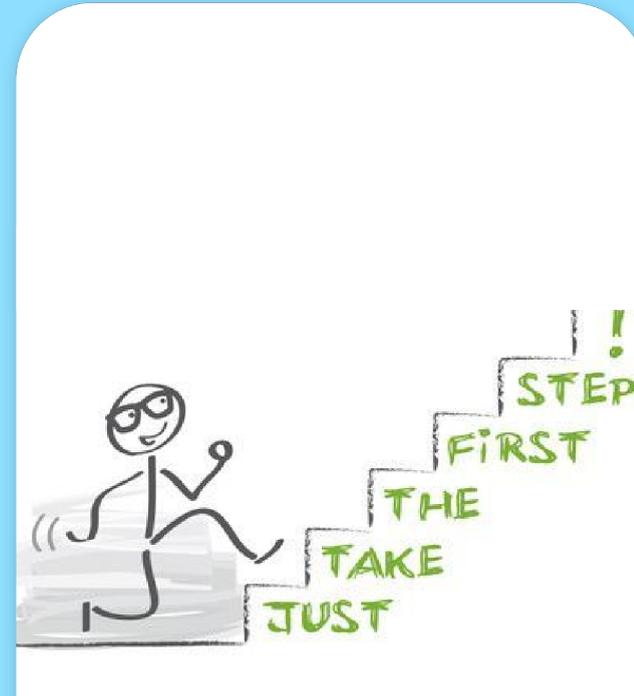
Die Festlegung von Lernzielen bietet einen strukturierten Ansatz für den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten. Durch die Festlegung klarer Ziele, die Befolgung eines strategischen Plans und die Aufrechterhaltung der Motivation können Sie konsequente Fortschritte erzielen und die Lernreise Ihrer TeilnehmerInnen zum Erfolg führen.



Warum Lernziele setzen?



Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)



Wie setzt man wirksame Lernziele?



Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)



Face to face Sitzungen

Digitale Tools



1

Vor

Wie können digitale Werkzeuge für die Vorbereitung genutzt werden?



2

Während

Entdecken Sie digitale Tools während einer Berufsberatung



3

Nach

Erkunden Sie digitale Tools nach einer Berufsberatung



Wie es in Bulgarien funktionierte



Nachdem wir untersucht haben, wie digitale Tools bei der Vorbereitung auf ein Berufsberatungsgespräch helfen können, wollen wir nun untersuchen, wie sie das Gespräch selbst verbessern können!

Visuelle Hilfen

Mit Tools wie PowerPoint, Canva und Prezi lassen sich visuell ansprechende Präsentationen erstellen, die Konzepte oder Karrierewege effektiv erklären. Darüber hinaus können interaktive Whiteboards wie Miro das Brainstorming und die gemeinschaftliche Planung während der Sitzung erleichtern.

Virtuelle Realität (VR) & Erweiterte Realität (AR)

VR- und AR-Tools bieten immersive Erfahrungen, indem sie reale Szenarien simulieren. Diese können den KundInnen ein bestimmtes Interessensgebiet näher bringen oder ihnen die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten in virtuellen Arbeitsumgebungen zu üben – und das alles in einem kontrollierten Umfeld.

Plattformen für die Stellensuche

Plattformen wie Glassdoor, Indeed und LinkedIn können während der Sitzung erkundet werden, um Echtzeiteinblicke in den Stellenmarkt zu erhalten. Die KundInnen können sich über Gehaltserwartungen, erforderliche Fähigkeiten und verfügbare Stellenangebote informieren, die auf ihre Interessen zugeschnitten sind.

Tools zur Erstellung und Verbesserung des Lebenslaufs

Tools wie Zety und andere CV-BUILDER können den Kunden vorgestellt werden, so dass sie ihre Lebensläufe mit professionellen Vorlagen und umsetzbaren Ratschlägen direkt während der Sitzung erstellen oder verfeinern können. Stärken und Fähigkeiten sind sehr wichtig, um in den Lebenslauf des Kunden/der Kundinnen aufgenommen zu werden, und die Ergebnisse von Kompetenzbewertungen, die vor der Sitzung durchgeführt wurden, können ein Bezugspunkt sein!



Durch die Integration dieser digitalen Tools in die Berufsberatungsgespräche können die BeraterInnen eine dynamischere, ansprechendere und ressourcenreichere Erfahrung bieten, die auf die Bedürfnisse des Kunden/der Kundin zugeschnitten ist



Digitale Tools können sowohl den BeraterInnen als auch den KlientInnen auch nach der Sitzung noch unterstützen. Hier sehen Sie, wie sie effektiv genutzt werden können

Folgemaßnahmen

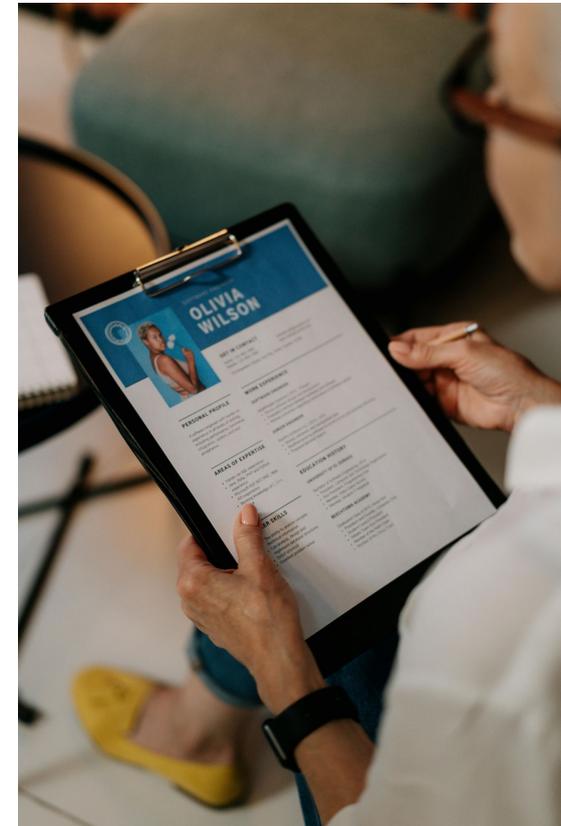
Gemeinsame Plattformen wie Google Drive können genutzt werden, um Zusammenfassungen von Sitzungen zu erstellen, wichtige Dokumente auszutauschen oder Aktionspläne zu skizzieren. Diese Plattformen erleichtern die laufende Zusammenarbeit und verbinden die Vorteile der persönlichen Interaktion mit dem Komfort der digitalen Erreichbarkeit.

Kommunikation

Kommunikationsplattformen wie E-Mail oder WhatsApp erleichtern die offizielle oder sofortige Interaktion zwischen dem/der BeraterIn und dem Kunden/der Kundin und gewährleisten eine reibungslose Koordinierung und schnelle Antworten, wenn sie benötigt werden, insbesondere bei der Arbeitssuche und bei Vorstellungsgesprächen

Verbesserung der Fähigkeiten

Plattformen wie Coursera, Udey oder LinkedIn Learning bieten Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung. Sowohl BeraterInnen als auch KlientInnen können diese Ressourcen nutzen, um auf dem Laufenden zu bleiben und sich in ihren jeweiligen Bereichen weiterzuentwickeln.



Zeitmanagement und Organisation

Plattformen wie Google Calendar oder Calendly erleichtern die Planung und Verwaltung von Terminen und sorgen dafür, dass sowohl der/die BeraterIn als auch der Kunde/die Kundin den Überblick behalten.

Bewertungsinstrumente

Die KlientInnen können aufgefordert werden, vor der ersten Sitzung eine Bewertung ihrer Fähigkeiten oder Interessen durchzuführen. Dadurch erhält der/die BeraterIn wertvolle Einblicke, um die Sitzung anzupassen und einen effektiven Aktionsplan zu erstellen

Digitale Formen

Tools wie Google Forms ermöglichen es den BeraterInnen, wichtige Informationen von den KlientInnen bereits im Vorfeld zu sammeln, so dass diese Details nicht erst während der Sitzung erfasst werden müssen.



Dieser rationale Ansatz spart nicht nur Zeit, sondern gewährleistet auch, dass die persönliche Sitzung zielgerichtet, produktiv und individuell auf den KundInnen zugeschnitten ist.



Verbesserung der Berufsberatung mit digitalen Tools in physischen Umgebungen

Digitale Tools können Berufsberatungsgespräche sowohl für den/die BeraterIn als auch für den Kunden/die Kundin erheblich verbessern, sogar in einer persönlichen Umgebung. Durch die strategische Integration dieser Tools können die digitale und die physische Umgebung miteinander verschmelzen, um eine nahtlose und effizientere Erfahrung zu schaffen. Lassen Sie uns herausfinden, wie dies erreicht werden kann!

Eisbrecher



1

**Geschicklichkeits-
Match-Up**



2

**Drei Wahrheiten
und eine Lüge**



3

**Namen und
Adjektive**



4

**Gemeinschafts-
abkommen**



5

**Gemeinsame
Anzeige**





Gemeinsame Anzeige

Dies ist eine Übung, die darauf abzielt, Ideen entstehen zu lassen und die Neugierde und das Nachdenken in der Gruppe der Lernenden zu fördern.



Jeder



Dies kann variieren, da die Aktivität während der gesamten Dauer der Ausbildung durchgeführt wird.



Setting: Persönlich und online



Persönlich: Papierbogen und Stifte.
Online: Digitale Tafel (wie Miro oder ähnlich)

Materialien

1

Vor Beginn der Ausbildung

Der/Die ModeratorIn befestigt ein Blatt Papier an einer Wand oder teilt eine digitale Tafel mit den Lernenden - dies wird die gemeinsame Anzeige sein. Er/Sie sollte auf das Papier/die digitale Tafel eine oder mehrere Fragen oder einfach einen offenen Satz schreiben, die das Thema/die Themen der Schulung einleiten.

2

Wie wird die Aktivität durchgeführt?

Während der Begrüßung der TeilnehmerInnen

Vor dem eigentlichen Beginn der Aktivitäten werden sie gebeten, auf die Sammelausstellung zu reagieren, die Fragen zu beantworten und ihre Ideen und Gedanken mitzuteilen. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass sich die kollektive Darstellung weiterentwickeln kann. Daher ist es für die Effektivität entscheidend, im Laufe des Tages mehrmals darauf zurückzukommen und die TeilnehmerInnen zu bitten, das Geschriebene zu ergänzen, zu verdeutlichen, zu ändern, zu unterstreichen.

Tipps für die Moderation

Da die kollektive Präsentation außerhalb der offiziellen Schulungszeit stattfinden sollte (vor dem eigentlichen Beginn, in den Pausen usw.), sollte die Teilnahme nicht als obligatorisch angesehen werden. **Es ist wichtig, offene, kurze und zugängliche Fragen** vorzuschlagen und Fragen mit einer „guten oder schlechten“ Antwort zu vermeiden. Denken Sie beispielsweise an Fragen wie „Welche Prioritäten sollten wir in Zukunft setzen?“. Anstatt „Welche Strategie sollten wir angesichts unserer Kapazitäten einführen, um unsere Ziele zu erreichen und die Nachhaltigkeit unserer Maßnahmen zu gewährleisten?“. Es ist jedoch **wichtig, dass der/die ModeratorIn die Neugier der TeilnehmerInnen weckt, indem er Fragen stellt** wie „und Sie, was denken Sie darüber?“ Oder „löst dieser Satz/Gedanke bei Ihnen etwas aus?“ oder „stimmen Sie zu?“.



Namen und Adjektive

Dieser Eisbrecher ermöglicht es den TeilnehmerInnen, sich gegenseitig etwas besser kennenzulernen, bevor sie sich engagieren!



bis zu 12 TeilnehmerInnen



120 –30 min



Setting: Persönlich und online



Materialien

Es werden keine Materialien benötigt, aber falls der/die TrainerIn es für den physischen Kontext interaktiver gestalten möchte - Stift und Papier können für den digitalen Kontext Laptop und Internetverbindung verwendet werden.

Wie wird die Aktivität durchgeführt?

Die TeilnehmerInnen denken sich ein Adjektiv aus, das ausdrückt, wie sie sind oder sich fühlen. Das Adjektiv, wie z. B. „Ich bin Henri und ich bin glücklich“, muss mit demselben Buchstaben beginnen wie ihr Name

Tips



Um es online interaktiver zu gestalten, können Tools wie miro oder mentimeter verwendet werden, bei denen jede/r TeilnehmerIn seinen Namen und ein bestimmtes Adjektiv schreiben kann, das dann auf dem Bildschirm erscheint.



Referenzen



Geschicklichkeits-Match-Up

Dieser interaktive „Eisbrecher“ hilft den TeilnehmerInnen, gemeinsame Fähigkeiten und Ziele zu erkennen, und fördert so ein kooperatives und integratives Umfeld. Die TeilnehmerInnen werden ihre Fähigkeiten oder Fachgebiete mit denen der anderen in der Gruppe abgleichen, was die Vernetzung fördert und den Ton für die Teamarbeit angibt. Die Aktivität kann für persönliche, Online- oder gemischte Sitzungen angepasst werden.

 8–10 TeilnehmerInnen

 15– 20 min

 **Setting:** Persönlich und online

 **Materialien**

Persönlich: Haftnotizen, Marker, Flipchart oder Whiteboard.
Online: Virtuelles Whiteboard-Tool (z. B. Jamboard, Miro), Chat oder Breakout-Room-Funktionen

Wie wird die Aktivität durchgeführt?



Tipps für die Moderation

- Ermutigen Sie schüchterne TeilnehmerInnen** zum Mitmachen, indem Sie die Aktivität mit Ihrem eigenen Beispiel vorleben.
- Teilen Sie** bei großen Gruppen **die TeilnehmerInnen in kleinere Untergruppen** auf, um sicherzustellen, dass sich alle beteiligen.
- Verwenden Sie einen Timer**, um die Aktivität auf Kurs zu halten.



Gemeinschafts- abkommen

Dies ist eine Übung, die darauf abzielt, eine Gemeinschaftsvereinbarung zu schaffen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Lernenden gerecht wird.

-  jeder
-  30 min
-  **Setting:** Persönlich und online
-  **Persönlich:** Papierblätter und Stifte
Online: Digitale Tafel (wie Miro oder ähnlich)

Materialien

How to run the activity?



Tipps für die Moderation

 Sie können die Fragen gerne an den Kontext der Gruppe anpassen, mit der Sie arbeiten.



Drei Wahrheiten und eine Lüge

Dieser Eisbrecher ermöglicht es den TeilnehmerInnen, sich gegenseitig etwas besser kennenzulernen, bevor sie sich engagieren!



bis zu 12 TeilnehmerInnen



120 -30 min



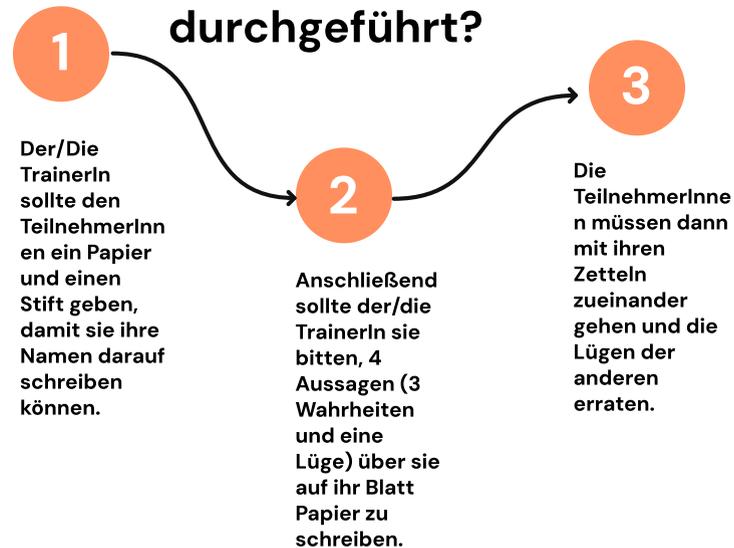
Setting: Persönlich und online



Persönlich: Ein Blatt Papier und Stifte für jede/n TeilnehmerIn.
Online: Laptop, Internetverbindung

Materialien

Wie wird die Aktivität durchgeführt?



Tipps

- ✓ Wenn die Aktivität physisch stattfindet, sollte der/die TrainerIn in jeder Runde darum bitten, in Paaren auf 2 zu raten.
- ✓ Wenn die Aktivität online stattfindet, sollte der/die TrainerIn um alle TeilnehmerInnen herumgehen und sie alle ihre Aussagen erzählen.
- ✓ Dann sollen die anderen TeilnehmerInnen raten, welche Tatsache eine Lüge ist.



Referenzen

Online-Sitzungen



Vorbereitung

die **Online-Sitzungen**

Wenn Sie Ihre Schulungssitzungen ausschließlich online durchführen, sollten Sie vor allem darüber nachdenken, welche Beschränkungen der Aktivität auferlegt werden, da sich die TeilnehmerInnen nicht im selben Raum befinden. Die folgenden Hinweise sind ein guter Anfang:



Während

der Online-Sitzungen

Die Durchführung von Online-Schulungen bedeutet, dass einige der Aktivitäten sowie die Art und Weise, wie sie durchgeführt werden, angepasst werden müssen.

Wie es in Zypern funktionierte

Wie es in Österreich funktionierte

Wie es in Griechenland funktionierte

Wie es in Spanien funktionierte

„Vertrag“



Besprechen Sie zu Beginn der Sitzung einen „Vertrag“ mit den TeilnehmerInnen: eine Reihe von Regeln, denen jeder zustimmt, so dass sich jeder sicher fühlt, daran teilzunehmen. Legen Sie z. B. fest, dass die Privatsphäre gewahrt werden soll (alles, was in der Sitzung geschieht, bleibt in der Sitzung), oder auch einfache Dinge wie die Stummschaltung, wenn man nicht spricht.



Aktiv teilnehmen

Ermuntern Sie die TeilnehmerInnen, während der Gruppendiskussionen ihre Kameras einzuschalten (wenn möglich) und sich aktiv zu beteiligen. Bitten Sie die TeilnehmerInnen gleichzeitig, ihre Mikrofone stumm zu halten, während andere sprechen, um Hintergrundgeräusche zu vermeiden.



Videokonferenztools

Wenn die TeilnehmerInnen andere Videokonferenz-Tools testen müssen und deshalb die Sitzung abbrechen, stellen Sie entweder sicher, dass die TeilnehmerInnen wissen, wann sie zur gemeinsamen Sitzung zurückkehren müssen, oder vereinbaren Sie, dass die TeilnehmerInnen die Aktivität in ihrer eigenen Zeit durchführen, nachdem die Schulungssitzung beendet ist



Pausen

Ermuntern Sie die TeilnehmerInnen während der Teile der Aktivität, in denen sie alleine arbeiten müssen, ihre Kameras und Mikrofone auszuschalten, damit sie sich wohler fühlen.
Planen Sie ausreichend Pausen ein, je nach Länge der Schulung. Denken Sie daran, dass die Teilnahme an einer Online-Schulung auch sehr anstrengend ist!

Vorbereitung



Videokonferenztool



Verwenden Sie ein Videokonferenz-Tool, mit dem Sie vertraut sind und das über alle erforderlichen Funktionen verfügt



Eisbrecher

Beginnen Sie mit einem Energizer/Eisbrecher, um sicherzustellen, dass die TeilnehmerInnen bereit sind, die Aktivitäten durchzuführen.



White board

Verwenden Sie ein gemeinsames Whiteboard, um Notizen zu machen. Dabei kann es sich um ein einfaches Dokument oder ein Padlet handeln, das auf Ihrem Bildschirm geteilt wird, oder um ein Whiteboard, das direkt in das von Ihnen verwendete Videokonferenz-Tool integriert ist (Zoom bietet beispielsweise diese Option)



break-out Räume

Wenn die Aktivität Gruppenarbeit erfordert, stellen Sie sicher, dass Ihr Videokonferenzsystem über eine Funktion für Gruppenräume verfügt.

Blended Sessions

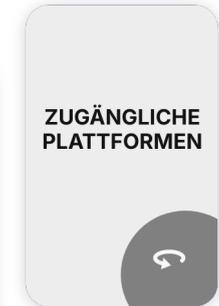
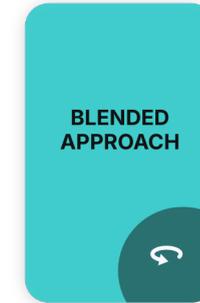


Was ist?



Blended Learning verbindet die Flexibilität des digitalen Lernens mit der Effektivität von Präsenzs Schulungen und ist damit ideal für die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen. Ein strukturierter, interaktiver und sicherer Rahmen sorgt dafür, dass sowohl ModeratorInnen als auch TeilnehmerInnen bei der Bewältigung moderner Herausforderungen brillieren.

Beste Praktiken im Bereich Blended Learning



Die wichtigsten Vorteile des Online-Lernens:

- **Flexibilität:** Die Materialien zum Selbststudium und die interaktiven Online-Sitzungen sind auf unterschiedliche Zeitpläne abgestimmt.
- **Größere Reichweite:** Online-Sitzungen richten sich an ein größeres Publikum über geografische Grenzen hinweg.
- **Praktische Werkzeuge:** Gamified-Ansätze und digitale Tools sorgen für fesselnde, zugängliche Lernerfahrungen.



Die wichtigsten Vorteile des persönlichen Lernens:

- **Menschliche Verbindung:** Face-to-Face-Sitzungen fördern Vertrauen und Zusammenarbeit.
- **Unmittelbares Feedback:** Die Moderatoren können sich aufgrund von nonverbalen Hinweisen und direkten Interaktionen anpassen.
- **Praktische Aktivitäten:** Praktisches Lernen und maßgeschneiderte Anleitung verbessern das Verständnis.

Herausforderungen und Überlegungen

- **Technischer Komfort:** Die ModeratorInnen sollten die entwickelten Methoden nutzen, um digitale und persönliche Sitzungen nahtlos miteinander zu verbinden.
- **Datensicherheit:** Die Gewährleistung des Datenschutzes und der Einhaltung der GDPR in Online-Umgebungen ist von entscheidender Bedeutung.
- **Individuelle Unterstützung:** Eingehen auf die besonderen Bedürfnisse von Berufsberatern (z. B. Behinderungen, digitale Lücken) durch anpassbare Methoden

Wie es in Schweden funktioniert

Abschluss

einer Lernsitzung



Worum geht es?



Ein gut strukturierter Abschluss



Ein gut durchdachter Abschluss



Reflexion und Peer Review



Praktische Tipps

1 KERNPUNKTE ZUSAMMENFASSEN +

2 ZUR REFLEXION ANREGEN +

3 MODERATION EINER Q&A-SITZUNG +

4 NÄCHSTE SCHRITTE VORGEHEN +

5 FEEDBACK EINHOLEN +

Ein effektiver Abschluss einer Lerneinheit ist entscheidend dafür, dass die TeilnehmerInnen mit Klarheit, Motivation und umsetzbaren Erkenntnissen nach Hause gehen. Ein gut durchdachter Abschluss unterstreicht die Ziele der Sitzung und hilft den Lernenden, vom Wissenserwerb zur Anwendung überzugehen.

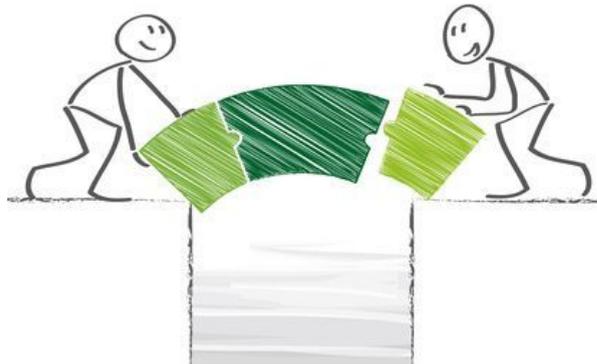


Der abschließende Teil einer Lerneinheit ist eine kritische Phase, in der der/die ModeratorIn die wichtigsten Erkenntnisse festigt, die Ziele bekräftigt und sicherstellt, dass die TeilnehmerInnen mit einem klaren Verständnis des Materials nach Hause gehen. Diese Phase dient als Brücke zwischen Lernen und Anwendung, die es den Lernenden ermöglicht, Konzepte zu verinnerlichen und sich darauf vorzubereiten, sie in realen Szenarien anzuwenden.



Reflexion und Peer-Review

Reflexion und Peer-Review sind integrale Bestandteile des Lernprozesses, die ein tieferes Verständnis, kritisches Denken und gemeinschaftliches Wachstum fördern. Diese Praktiken **ermöglichen es den Lernenden, ihre eigene Arbeit und die ihrer Mitschüler zu bewerten, was die Verantwortlichkeit und die kontinuierliche Verbesserung fördert.**



Beide fördern das Feedback und die Selbstwahrnehmung und ermutigen die Lernenden, Verantwortung für ihre Entwicklung zu übernehmen. Wenn sie mit klaren Richtlinien und einem konstruktiven Dialog strukturiert sind, steigern sie die Lerneffektivität. Letztlich **befähigen diese Praktiken** den Einzelnen, sich kontinuierlich zu verbessern und im akademischen und beruflichen Umfeld erfolgreich zu sein.

Reflexion

ist ein persönlicher Prozess, der den/die Einzelnen dazu anregt, kritisch über seine Erfahrungen, Erfolge und Herausforderungen nachzudenken. Dazu gehört, dass man innehält, um zu bewerten, was gelernt wurde, wie es gelernt wurde und wie es in zukünftigen Szenarien angewendet werden kann. Reflektierende Aktivitäten wie Tagebuchführung, Selbsteinschätzung oder angeleitete Befragung geben den Lernenden die Möglichkeit, ihre Stärken zu erkennen, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und sich Ziele für die weitere Entwicklung zu setzen. Fragen wie „Was habe ich gelernt?“ und „Was könnte ich beim nächsten Mal anders machen?“ tragen dazu bei, eine Haltung des Wachstums und der Anpassungsfähigkeit zu schaffen.

Peer-Review

Andererseits werden die Erkenntnisse und Perspektiven anderer genutzt, um das Lernen zu verbessern. Durch die Überprüfung der Arbeit eines Peers entwickeln die Lernenden analytische Fähigkeiten und ein tieferes Verständnis für Qualitätsstandards. Konstruktives Feedback, wenn es respektvoll geäußert wird, hilft den TeilnehmerInnen, ihre Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. Der Prozess fördert auch die Kommunikationsfähigkeit, das Einfühlungsvermögen und die Zusammenarbeit. Das Geben und Erhalten von Feedback fördert das Gemeinschaftsgefühl und die gemeinsame Verantwortung für die Lernergebnisse.



Feedback einholen

Nutzen Sie schnelle Feedback-Tools wie Umfragen, Kommentarkarten oder digitale Umfragen, um Erkenntnisse über die Veranstaltung zu sammeln. Dies zeigt nicht nur, dass Sie die Beiträge der TeilnehmerInnen schätzen, sondern hilft auch, zukünftige Veranstaltungen zu verbessern.



Ermutigen Sie zur Reflexion

Fordern Sie die Lernenden auf, über das, was sie in der Sitzung gelernt haben, nachzudenken. Fragen wie „Was war das Wertvollste, das Sie heute gelernt haben?“ oder „Wie werden Sie dieses Wissen anwenden?“ fördern die Selbstreflexion und den persönlichen Bezug zum Stoff.

A small, dark circular button with a white 'X' symbol, used for closing the text box.

Schließlich schafft ein gut gestalteter Abschluss ein Gefühl der Vollendung und des Abschlusses. Dies könnte bedeuten, dass man sich für die Teilnahme bedankt, zusätzliche Ressourcen für das weitere Lernen zur Verfügung stellt oder einen Moment des Feierns bietet, wie z. B. die Würdigung individueller Beiträge oder Meilensteine. Die Abschlussphase ist nicht einfach nur ein Ende, sondern ein wichtiger Übergangspunkt, der sicherstellt, dass die Lernsituation eine nachhaltige Wirkung hat. Wenn sie gut durchdacht ist, fühlen sich die TeilnehmerInnen motiviert, gerüstet und bereit, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Tat umzusetzen.



Nächste Schritte vorgeben

Bieten Sie klare, umsetzbare Schritte an, die die TeilnehmerInnen nach der Sitzung unternehmen können. Ob es sich um eine Folgeaufgabe, weitere Lektüre oder eine praktische Herausforderung handelt, ein Aufruf zum Handeln hilft, das Gelernte zu festigen und fördert die Umsetzung.



Moderation einer Q&A-Sitzung

Geben Sie den TeilnehmerInnen Zeit, Fragen zu stellen oder um Klärung zu bitten. Dadurch wird sichergestellt, dass alle verbleibenden Zweifel ausgeräumt werden und die Lernenden mit der Gewissheit gehen, dass sie alles verstanden haben.



Ein gut strukturierter Abschluss beginnt mit einem Rückblick auf die Ziele der Sitzung. Dies gibt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, über das Erreichte nachzudenken und eventuelle Verständnislücken zu erkennen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte unterstreicht die wichtigsten Erkenntnisse und hilft den Lernenden, wichtige Informationen im Gedächtnis zu behalten.

Techniken wie das Erstellen von Mindmaps, Zusammenfassungen in Form von Aufzählungspunkten oder kurze Gruppendiskussionen können in dieser Phase effektiv sein. Die Förderung der Reflexion der TeilnehmerInnen ist ein weiterer wichtiger Aspekt. Dies kann durch Leitfragen wie „Was ist Ihnen heute besonders aufgefallen?“ oder „Wie werden Sie das Gelernte anwenden?“ geschehen. Solche Überlegungen machen die Lernerfahrung persönlicher und damit relevanter und sinnvoller.

Außerdem sollte der Schluss einen Aufruf zum Handeln enthalten, der die Lernenden auffordert, ihr neu erworbenes Wissen umzusetzen. Aufgaben, Herausforderungen oder umsetzbare Schritte können dazu beitragen, die Kluft zwischen Theorie und Praxis zu überbrücken und ein kontinuierliches Engagement über die Sitzung hinaus sicherzustellen.

Zusammenfassen der wichtigsten Punkte

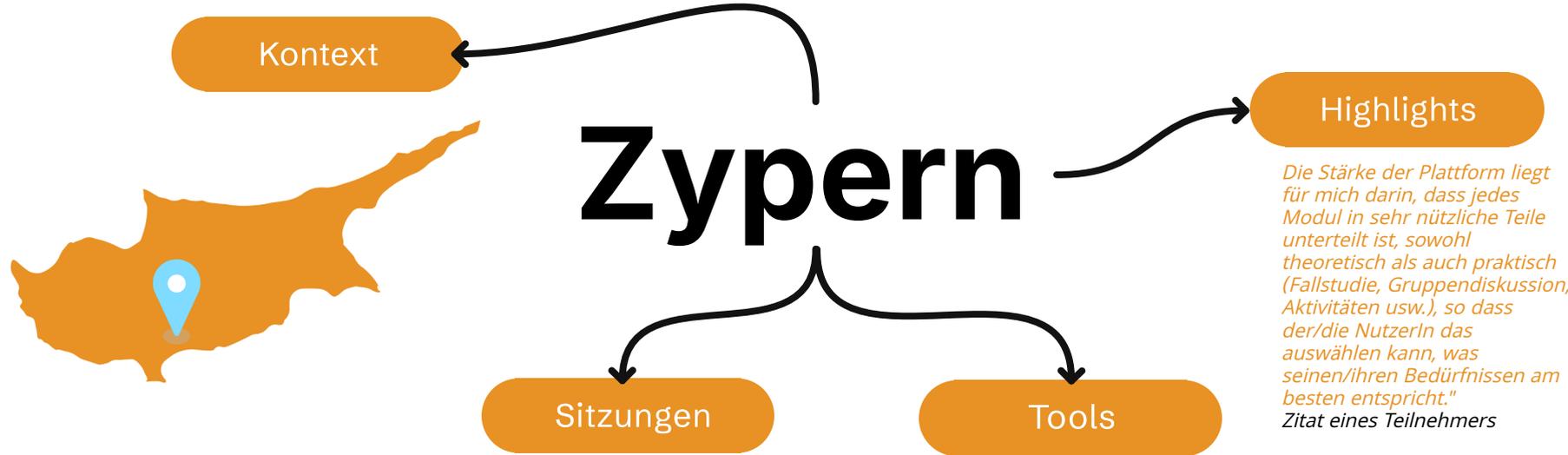


Beginnen Sie mit einer Wiederholung der Hauptziele und fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen. Verwenden Sie Hilfsmittel wie eine Folienzusammenfassung, eine Zusammenfassung am Whiteboard oder eine interaktive Gruppendiskussion, um den Stoff zu vertiefen. Dies hilft den TeilnehmerInnen, das Gelernte zu festigen und stellt sicher, dass keine wichtigen Informationen übersehen werden.



Entdecken Sie
unsere Erfahrungen
auf der Karte





Wie man Online-Sitzungen durchführt



Tools

Zu den Werkzeugen, die während der Sitzung verwendet wurden, gehörten Zoom als Plattform sowie das DISCO-Selbstbewertungstool zum Vergleich der vorher und nachher erworbenen Kenntnisse.

Highlights



Die TeilnehmerInnen waren mit den Sitzungen und den präsentierten Inhalten zufrieden und äußerten, dass die Materialien für ihren beruflichen Kontext nützlich seien.

Kontext



Umgebung: Online

Profil der TeilnehmerInnen:

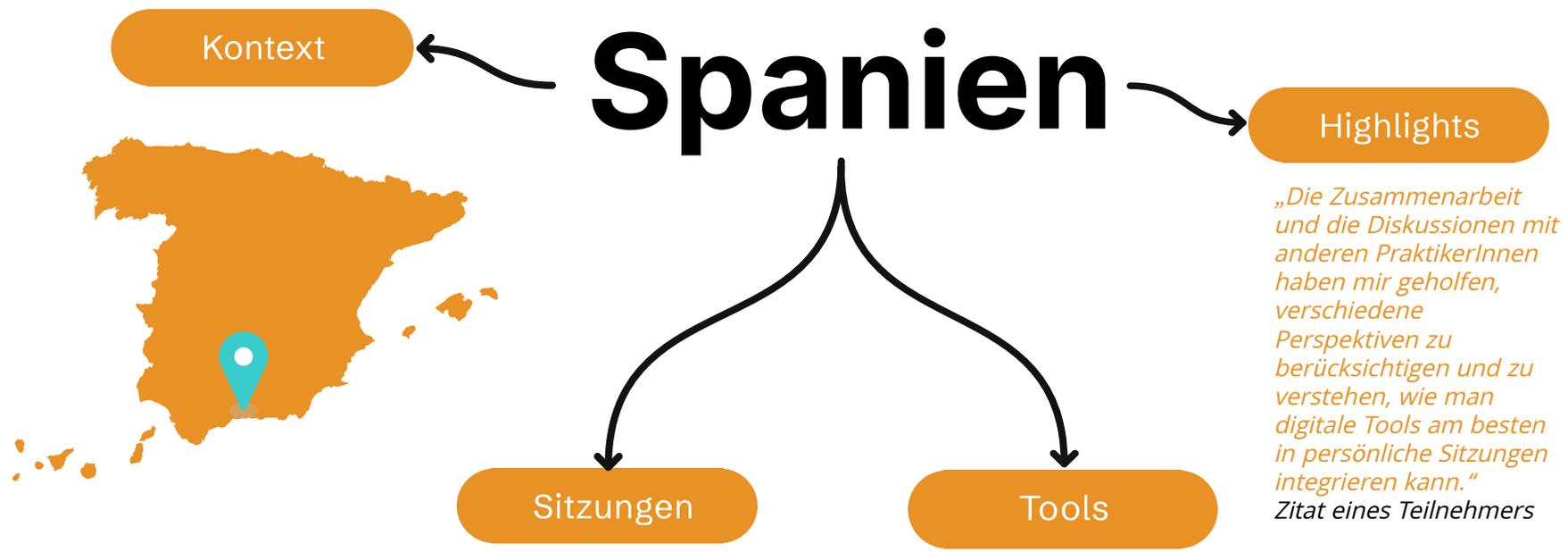
JugendbetreuerInnen &
ErwachsenenbildnerInnen

Aktivitäten: 2 Aktivitäten pro
Modul

Sitzungen



In Zypern fanden die lokalen Action Learning Sets in Zoom statt, um die Zugänglichkeit, die Einbeziehung und die Beteiligung aller TeilnehmerInnen zu gewährleisten und einen eher diskussionsähnlichen Rahmen zu schaffen.



Wie man Online-Sitzungen durchführt

Kontext



Umgebung: Online

Profil der TeilnehmerInnen: IAG-PraktikerInnen und MentorInnen

Aktivitäten: Verschiedene Aktivitäten in Modul 1, einschließlich Fallstudien, Gruppendiskussionen und Rollenspiele

Highlights



Die TeilnehmerInnen schätzten die Benutzerfreundlichkeit der Plattform, entdeckten neue digitale Tools und Praktiken und beteiligten sich an sinnvollen Diskussionen, die ihr Lernen und ihre Zusammenarbeit bereicherten.



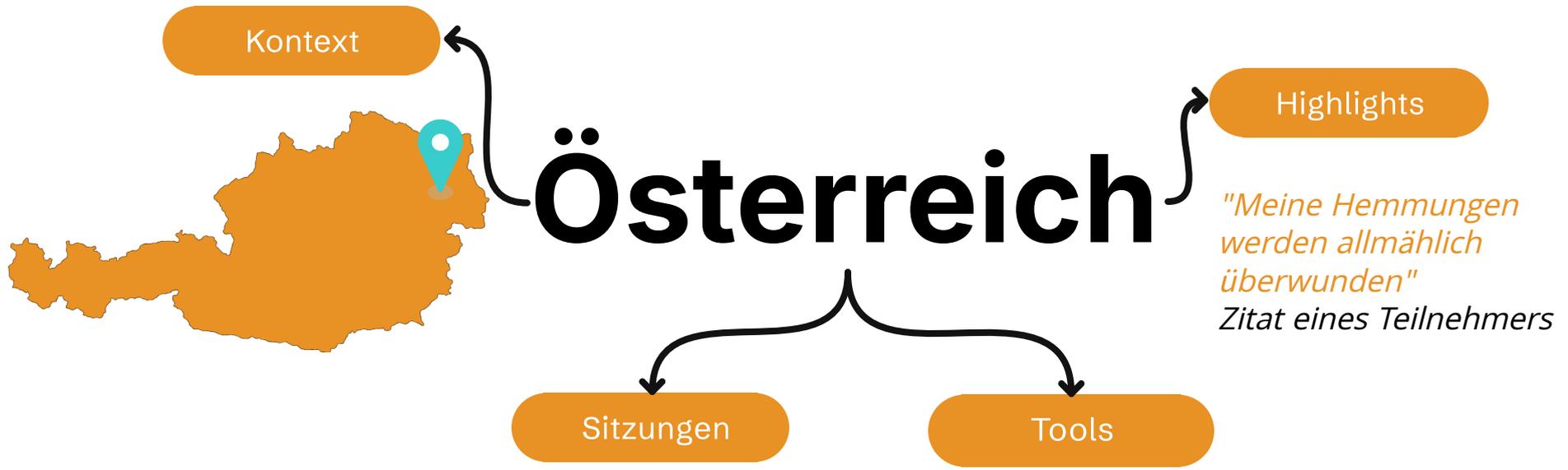
Tools

Wir nutzten Microsoft Teams, um die Sitzungen zu veranstalten und zu bewerben, und richteten Webinare und eine Registrierungsseite ein. Miro diente als digitale Tafel, um die Diskussionsergebnisse während der Aktivitäten zu visualisieren.

Sitzungen



Das lokale Action Learning Set in Spanien hat PraktikerInnen in Peer-Learning zum Thema Online-Kommunikation eingebunden und Diskussionen über digitale und persönliche Beratung gefördert, während gleichzeitig sozioökonomische Ungleichheiten bei den KundInnenbedürfnissen berücksichtigt wurden.



Wie man Online-Sitzungen durchführt



Highlights

Den TeilnehmerInnen hat es Spaß gemacht, die Aktivitäten auszuprobieren, und sie waren eifrig dabei, Feedback zu geben und ihre Meinung zu sagen, um die Aktivitäten zu verbessern. Einige gaben sogar an, dass sie daran interessiert seien, nach dem Projekt an einem Seminar teilzunehmen und mehr über die vier verschiedenen Lernbereiche der Module zu erfahren.



Sitzungen

Die 4 Online-Workshops, die jeweils 3 Stunden dauerten, dienten dazu, das Projekt vorzustellen und zwei Aktivitäten im Detail zu testen sowie Feedback dazu zu erhalten

Kontext



Umgebung: Online

Profil der TeilnehmerInnen:

BerufsberaterInnen

Aktivitäten: App. 2 Aktivitäten pro
Modul



Tools

Das Selbstbewertungsinstrument wurde an die TeilnehmerInnen verschickt, damit sie ihre Kenntnisse in den vier verschiedenen Bereichen überprüfen konnten.



Kontext



Bulgarien

Highlights

*„Ich mochte die interaktive Kommunikation, die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und die positiven Diskussionen.“
Zitat eines Teilnehmers*

Sitzungen

Tools

Wie man Online-Sitzungen durchführt

Highlights



Die TeilnehmerInnen finden die Aktivitäten interessant und nutzen bereits einige der Instrumente.

Sitzungen



Die Sitzung verlief gut, da die Aktivitäten an den Bedarf und den Kontext der TeilnehmerInnen angepasst wurden.

Kontext



Umgebung: Von Angesicht zu Angesicht

Profil der TeilnehmerInnen:
PersonalvermittlerInnen und
Beratungsfachkräfte

Aktivitäten: Module: Digitale
Werkzeuge und Online-Sicherheit

Rollenspiele, Simulationen und
Aufgaben

Tools



Canva, Miro und Mindmeister



Griechenland



Kontext

Highlights

Sitzungen

Tools

*„Mir gefällt die Bewertung der digitalen Fähigkeiten sehr gut. Ich hatte nie eine formale Schulung zu digitalen Fähigkeiten, daher war es sehr nützlich, diesen Bezugsrahmen zu haben.“
Zitat eines Teilnehmers*

Wie man Online-Sitzungen durchführt



Sitzungen

Da die Gruppe recht klein war (8 TeilnehmerInnen), verzichteten wir auf die Nutzung von Gruppenräumen und diskutierten stattdessen als ganze Gruppe während der Gruppenübungen.



Tools

Für die Durchführung der Sitzung wurde Zoom verwendet, wobei das integrierte Whiteboard für die Gruppenreflexionsübungen genutzt wurde.

Kontext



Umgebung: Online

Profil der TeilnehmerInnen:

ErwachsenenbildnerInnen

Aktivitäten: Modul 1 - Aktivität 3
und 6 , Modul 3 - Aktivität 2 und 4

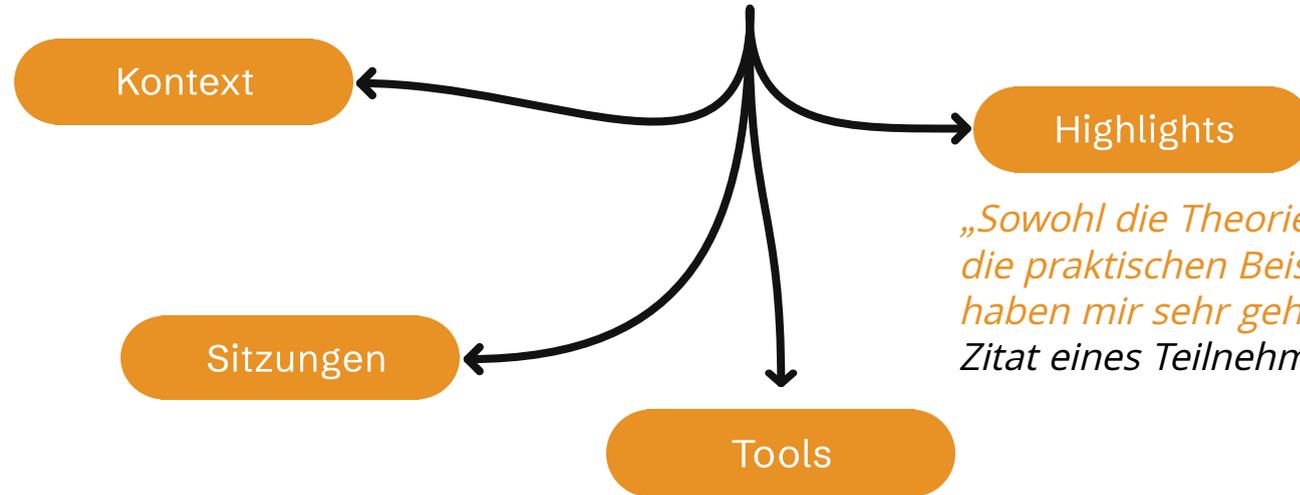
Highlights



Die Aktivitäten wurden von den TeilnehmerInnen genossen, sie fanden sie ansprechend und interessant. Die Aktivität zur Bewertung der digitalen Fähigkeiten wurde besonders geschätzt, da sie eine Möglichkeit zur Selbstreflexion bot.



Schweden



*„Sowohl die Theorie als auch die praktischen Beispiele haben mir sehr geholfen.“
Zitat eines Teilnehmers*

Wie man Online-Sitzungen durchführt

Highlights

Die Rückmeldungen waren positiv und betonten die Relevanz des Programms für die digitale Beratung, seinen strukturierten Ansatz und die effektive Balance zwischen Theorie und praktischen Übungen. Die TeilnehmerInnen fanden es wertvoll.

Tools



Wir nutzten die Plattform, das Selbstbewertungsinstrument, thematische Module, interaktive Aktivitäten, Gruppendiskussionen, Gruppenräume und Peer-Learning, um eine ansprechende und praxisnahe Lernerfahrung zu schaffen.

Sitzungen



Das DISCO-Programm war eine Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen, die sich durch Selbsteinschätzungen, Peer-Learning und praktische Übungen an die TeilnehmerInnen anpasste und so eine interaktive und integrative Lernerfahrung ermöglichte.

Kontext



Umgebung: Gemischt

Profil der TeilnehmerInnen:

BerufsberaterInnen,
AusbilderInnen und MentorInnen.

Aktivitäten: 2 Aktivitäten pro
Modul (4 Module)



**Co-funded by
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich 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 diese verantwortlich gemacht werden.

Projektreferenz: 2022-1-SE01-KA220-VET-089994



Partnership:

TRIMTAB 

Знание
ДРУЖЕСТВО
СОФИЯ

RINOVA
innovar, crear & regenerar



 Folkuniversitetet

symplexis



Ein Weg zum Erfolg

Die Festlegung von Lernzielen ist wichtig, wenn Sie Ihrer Zielgruppe erfolgreiche und nachhaltige Schulungen anbieten wollen.

Schlussfolgerungen:

Die Festlegung von Lernzielen bietet einen strukturierten Ansatz für den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten. Durch die Festlegung klarer Ziele, die Befolgung eines strategischen Plans und die Aufrechterhaltung der Motivation können Sie konsequente Fortschritte erzielen und die Lernreise Ihrer TeilnehmerInnen zum Erfolg führen.

- **Klarheit und Fokus:** Klar definierte Ziele helfen Ihnen zu verstehen, was Sie von den Berufsberatern erwarten und wie Sie die Lernreise gestalten können. Sie müssen jedoch herausfinden, ob die definierten Lernziele mit den Zielen der Teilnehmer übereinstimmen.
- **Motivation:** Die Definition von Lernzielen und deren Übereinstimmung mit den Vorstellungen der Teilnehmer sorgt dafür, dass Ihre Zielgruppe engagiert und engagiert an der Schulung teilnimmt.
- **Messbarer Fortschritt:** Anhand von Zielen können Sie die Fortschritte Ihrer Lernenden verfolgen und die notwendigen Anpassungen vornehmen, um auf Kurs zu bleiben.
- **Effiziente Nutzung der Zeit:** Durch das Setzen von Prioritäten können Sie Ihre Zeit und Ressourcen effektiv einsetzen und das Lernpotenzial der Teilnehmer maximieren.



Wie setzt man wirksame Lernziele?



Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)



Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)

Ein Weg zum Erfolg

Die Festlegung von Lernzielen ist wichtig, wenn Sie Ihrer Zielgruppe erfolgreiche und nachhaltige Schulungen anbieten wollen.

Schlussfolgerungen:

Die Festlegung von Lernzielen bietet einen strukturierten Ansatz für den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten. Durch die Festlegung klarer Ziele, die Befolgung eines strategischen Plans und die Aufrechterhaltung der Motivation können Sie konsequente Fortschritte erzielen und die Lernreise Ihrer TeilnehmerInnen zum Erfolg führen.



Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)

- 1. Bestimmen Sie Ihre Lernziele:** Legen Sie fest, welche Kenntnisse oder Fähigkeiten Ihre Teilnehmer erwerben könnten. Machen Sie genaue Angaben zu den gewünschten Ergebnissen.
- 2. Verwenden Sie die SMART-Kriterien:** Stellen Sie sicher, dass Ihre Ziele spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sind. Anstatt beispielsweise zu sagen: „Ich möchte etwas über Online-Kommunikation lernen“, würde ein SMART-Ziel lauten: „Ich möchte innerhalb von zwei Monaten nach der Schulung lernen, wie man als Berufsberater effektiv kommuniziert“.
- 3. Ziele in überschaubare Schritte aufteilen:** Unterteilen Sie größere Lernziele in kleinere, umsetzbare Aufgaben, damit sich die Teilnehmer nicht überfordert fühlen.
- 4. Legen Sie einen Zeitplan fest:** Legen Sie Fristen für jeden Meilenstein fest, um die Verantwortlichkeit und den Schwung aufrechtzuerhalten.
- 5. Verfolgen Sie Ihre Fortschritte:** Beurteilen Sie regelmäßig das Erreichte und nehmen Sie notwendige Anpassungen vor, um auf dem richtigen Weg zu bleiben.
- 6. Bleiben Sie flexibel und passen Sie sich an:** Seien Sie bereit, Ihre Ziele zu ändern, wenn Sie neue Erkenntnisse gewinnen oder auf dem Weg dorthin Herausforderungen begegnen.
- 7. Feiern Sie Errungenschaften:** Erkennen Sie die Fortschritte Ihrer Teilnehmer an und belohnen Sie sie, um die Motivation aufrechtzuerhalten.



Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten, wenn sich die Karte nicht umdrehen lässt (pdf-Version)





Was ist Action Learning?

Action Learning ist ein **praktischer, praxisnaher Weg**, um reale Herausforderungen zu bewältigen und gleichzeitig Führungsqualitäten, Teamarbeit und kritisches Denken zu fördern. Anstatt nur über Probleme zu reden, **werden die TeilnehmerInnen aktiv, reflektieren ihre Erfahrungen und arbeiten zusammen, um sinnvolle Lösungen zu finden.**

Entdecken Sie hier die wichtigsten Aspekte:

[Klicken Sie hier](#)

Wie Es Funktioniert?

- ✓ Die TeilnehmerInnen erwerben Fähigkeiten, indem sie aktiv werden und nicht nur zuhören oder lesen.
- ✓ Fehler und Misserfolge werden als Lernchancen gesehen.
- ✓ Die Problemlösung erfolgt in Echtzeit mit realen Herausforderungen.

Lernen durch Tun

- ✓ Die Teilnehmer verpflichten sich, das Gelernte umzusetzen.
- ✓ Konkrete Maßnahmen werden nach jeder Sitzung ergriffen.
- ✓ Die Ergebnisse werden überprüft, verfeinert und verbessert.

Verpflichtung zum Handeln

- ✓ Ein/e ModeratorIn sorgt für konzentrierte und produktive Diskussionen.
- ✓ Schafft einen sicheren Raum für Lernen und offenen Dialog.
- ✓ Ermutigt zu Verantwortlichkeit und vertiefter Reflexion.

ModeratorIn

Warum Action Learning Funktioniert?



- Förderung von Führungs-kompetenz und Problemlösungs-kompetenz
- Fördert Teamwork und Zusammenarbeit
- Ermutigt zu Innovation und Anpassungs-fähigkeit



Problemlösung in der realen Welt

Konzentriert sich auf die Lösung realer Herausforderungen, auf die es keine einfachen Antworten gibt. Legt den Schwerpunkt auf praktische, umsetzbare Ergebnisse statt auf Theorie. Ermutigt zu kreativem Denken, um effektive Lösungen zu entwickeln



Kleine, heterogene Gruppen (Action Learning Sets)

Die TeilnehmerInnen arbeiten in kleinen Teams mit unterschiedlichen Hintergründen. Unterschiedliche Perspektiven führen zu kreativeren Problemlösungen. Die Zusammenarbeit trägt zum Aufbau eines unterstützenden Lernumfelds bei.



Hinterfragen und Reflektieren

Durchdachte Fragen stellen Annahmen in Frage und eröffnen neue Ideen. Die Reflexion hilft den TeilnehmerInnen, aus ihren Handlungen zu lernen. Fördert ein tieferes Verständnis der Entscheidungsfindung