

**LELLE: Lernen lernen! –**

**Schärfung des Bewusstseins für die Wichtigkeit der, und die Bereitstellung von, innovativen Lösungswegen zur Einbeziehung der Schulung von Lernfertigkeiten in bestehenden Lehrplänen von Hochschulen**

**MENTOREN-TRAININGSMATERIAL**

**2015-1-HU01-KA203-013619**

Datum: März 2017

Version: 5



Erstellt von: BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Austria

 Offene Universität der Niederlande

Inhaltsverzeichnis

[1. Einführung in LELLE 3](#_Toc493670095)

[2. Der Profilierungskonzeptansatz 9](#_Toc493670096)

[3. Methoden für die Entwicklung und Evaluation von Kernkompetenzen 11](#_Toc493670097)

[3.1 Methoden zur Entwicklung von Kernkompetenzen 18](#_Toc493670098)

[3.2 Methoden zur Bewertung von Kernkompetenzen 20](#_Toc493670099)

[3.3Beispielimplementierungen “Kritisches Denken” 22](#_Toc493670100)

[3.4Beispielimplementierungen “Problemlösung” 32](#_Toc493670101)

[3.5 Beispielimplementierungen “Management eigener Lernprozesse” 39](#_Toc493670102)

[4. Profilierungskriterien 45](#_Toc493670103)

[5. Anhänge 57](#_Toc493670104)

[Anhang 0: HANDOUT - Zusammenfassung der IO1-Methoden zur Entwicklung / Evaluation von Kernkompetenzen 58](#_Toc493670105)

[Anhang 1: Sieben Kernkompetenzen im Kritischen Denken 61](#_Toc493670106)

[Anhang 2: Entscheidungsfindungsszenario 62](#_Toc493670107)

[Anhang 3: Fallstudien des öffentlichen Gesundheits-wesens 63](#_Toc493670108)

[Anhang 4: Der Wissenschaftler 64](#_Toc493670109)

[Anhang 5: Der Professor 65](#_Toc493670110)

[Anhang 6: Kritisches Denken Punkterubrik 67](#_Toc493670111)

[Anhang 7: Die sieben Stufen der Problemlösung 70](#_Toc493670112)

[Anhang 8: Das Deli Dilemma 71](#_Toc493670113)

[Anhang 9: Teamarbeitsfähigkeiten Selbstbewertungstool 72](#_Toc493670114)

[Anhang 10: Problemlösungskoordination 73](#_Toc493670115)

[Anhang11:Problemlösungsszenario I 74](#_Toc493670116)

[Anhang 12: Problemlösungsszenario II 75](#_Toc493670117)

[Anhang 13: Problemlösung-Punkterubrik 77](#_Toc493670118)

[Anhang 14: Mein Lern-Portfolio 80](#_Toc493670119)

[Anhang 15: Reflektive Fragen 81](#_Toc493670120)

[Anhang 16: Vorlage für eigene Notizen zur Implementierung von Methoden in Ihrem Unternehmen 83](#_Toc493670121)

[Anhang 17: Vorlage für eigene Notizen zur Implementierung von Methoden in Ihrem Unternehmen 84](#_Toc493670122)

[Anhang 18: Vorlage für die eigene Implementierungs-aktivität 85](#_Toc493670123)

[Anhang 19: Benutzerhandbuch LELLE Profiling-Tool für StudentInnen 87](#_Toc493670124)

[Anhang 20: Relevante Lernmethoden der Projekt-forschungsphase 89](#_Toc493670125)

[6. Referenzen 90](#_Toc493670126)

# 1. Einführung in LELLE

Aufgrund immer schneller voranschreitender Veränderungen am Arbeitsplatz, teilweise indiziert durch sich ändernde Technologien und auch als Resultat der sich ändernden sozialen Bedürfnisse im Kontext der Globalisierung, müssen BürgerInnen lernen zu lernen – da dies eine der Schlüsselkompetenzen ist, die die Europäische Kommission determiniert hat. [[1]](#footnote-1).

*Lernen lernen ist die Fähigkeit, sich dem Lernen zu widmen und danach zu streben, das eigene Lernen, insbesondere durch ein effektives Management von Zeit und Informationen, sowohl individuell als auch in Gruppen, zu organisieren. Diese Kompetenz umfasst das Bewusstsein für den individuellen Lernprozess und dessen Bedürfnisse, die Identifikation von verfügbaren Chancen und die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um erfolgreich zu lernen. Diese Kompetenz bedeutet neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, zu entwickeln und zu verinnerlichen sowie Unterstützung zu suchen und zu nutzen. Lernen lernen motiviert Lernende dazu auf früheren Lern- und Lebenserfahrungen aufzubauen, um Kenntnisse und Fertigkeiten in einer Vielzahl von Kontexten zu nutzen und anzuwenden: zu Hause, am Arbeitsplatz, im Ausbildungsprozess und bei Weiterbildungen. Motivation und Zuversicht sind entscheidende Faktoren für die Kompetenzen eines Individuums.*

Das Projekt – *“Lernen lernen! - Schärfung des Bewusstseins für die Wichtigkeit und die Bereitstellung von innovativen Lösungswegen zur Einbeziehung der Schulung von Lernfähigkeiten in bestehenden Lehrplänen von Hoch-schulen”*(Akronym: LELLE) - möchte das Training von Soft Skills in die Lehrpläne von Höheren Bildungsinstitutionen (HEIs) in ganz Europa einbetten und eine funktionierende Problemlösung zum Erwerb der Kernkompetenz `**Lernen lernen`** anbieten**[[2]](#footnote-2)**:

Als erster Schritt wurde die LELLE-Umfrage über die BEWÄRTEN PRAKTIKEN IN DER EVALUATION UND ENTWICKLUNG DER LERNKOMPETENZ im Jahr 2016 bei Ausbildungsanbietern und UnternehmensvertreterInnen durchgeführt, die europaweit HE-[[3]](#footnote-3)Studenten vor allem in den Partnerländern Österreich, Ungarn, den Niederlanden und Polen empfangen. Nach eingehender intensiver Desktop- und Literaturrecherche sowie internen Diskussionen hat sich das LELLE-Konsortium im Konsens dazu entschieden, die übergeordnete Kompetenz "Lernen zu lernen" auf die drei Kernkompetenzen: **Kritisches Denken, Problemlösung und Management eigener Lernprozesse** einzugrenzen**.** Diese drei Kernkompetenzen wurden gemeinsam mit ihren jeweiligen Untergruppen (siehe Abbildung 2, S. 9) als elementar für die Lernenden im Allgemeinen und insbesondere für die AbsolventInnen, die vor dem Eintritt ins Berufsleben stehen, identifiziert. In den folgenden Kapiteln werden vertiefende Details zu diesen Kompetenzansätzen sowie über die vorgeschlagenen HE-Bildungsaktivitäten in Hinblick auf ihre Umsetzung im Unterrichts- und Praxisalltag gegeben.

Sowohl PädagogInnen als auch Lernende sind direkt davon betroffen, dass: *"Die Lehrberufe nun mit schnell wechselnden Anforderungen und Bedarfen konfrontiert sind, die ein breit gefächertes Kompetenzniveau erfordern."* [[4]](#footnote-4)In diesem Sinne ist sogar noch wichtiger und zielführender auch das Lehrpersonal effizient zu unterstützen, da *"die Lehrkräfte der Schlüssel zur Verbesserung der Leistung von Lernenden sind ..."[[5]](#footnote-5)*- oder zumindest einen wichtigen Eckpfeiler dazu bilden. In vielen Mitgliedstaaten sind jedoch die Kompetenzen der Lehrkräfte noch nicht von den jeweiligen Regierungen für alle Bildungsniveaus definiert; [[6]](#footnote-6)Cedefop hebt in einem Strategiepapier[[7]](#footnote-7) hervor, dass die Lehrkräfte*"(...) nicht nur über die richtigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen müssen, sondern auch eine adäquate Einstellung vertreten müssen, um den Curriculumswechsel herbeizuführen".* Die Befragten zeigten, im Einklang, bei der LELLE-Umfrage die Notwendigkeit auf, die `Lernen lernen-Kompetenz` nicht nur für die Zielgruppe der Auszubildenden und Personen, die sich weiterbilden, zu entwickeln, sondern auch auf die Zielgruppe der PädagogInnen, AusbildnerInnen und sonstigen Lehrkräfte, sowie auf die administrativen und technischen MitarbeiterInnen, aufgrund der Tatsache, dass Universitäten, höhere Schulen und Lehranstalten oder Bildungsanbieter mit Fokus auf niedrigeren formalen Bildungsniveaus ein äußerst komplexes und veränderbares Umfeld bilden, auszuweiten.

Aus diesen Gründen hat das LELLE-Projekt ein **LELLE Mentoren-Training** vorgesehen, das darauf abzielt, die Implementierung der `Lernen lernen-Kompetenz` in Curricula des höhren Bildungswesen zu fördern. In einem ersten Schritt werden MentorInnen (LELLE-PartnerInnen und "TrainerInnen", mit dem Ziel weitere MentorInnen zu generieren) angesprochen. Die vorgeschlagenen Anforderungen diesbezüglich sind:

* Sie verfügen über eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung (LehrerInnenausbildung, Coaching- / TrainerInnenausbildung, pädagogisch Aus- und Weiterbildung / Pädagogikstudium oder gleichwertig),
* Unterrichtserfahrung / Coaching- / Trainings- / Ausbildungserfahrung aus früheren Arbeitsverhältnissen,
* Erfahrung in Puncto lebenslanges Lernen (LLL) im Rahmen von Arbeitserfahrungen und Erfahrungswerten in Bezug auf LLL im Privatleben.

In Zukunft werden sie Lehrkräfte in verschiedenen Fächern an Universitäten unterstützen und betreuen, um ausgewählte Methoden für die Entwicklung und Evaluation der LELLE-Kernkompetenzen in die Curricula der ersten Studienjahre zu implementieren, mit dem Ziel, die Lernenden im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Diese Schulung ist für die Dauer von zwei Trainingstagen konzipiert und kann gemäß dem modularen Ansatz des jeweiligen Trainingsmaterials den individuellen Vorkenntnissen und Kompetenzen der TeilnehmerInnen angepasst werden:

**LELLE Mentoren-Training - Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| Dauer (ca.) | Trainingsinhalte |
| 15Min. | 1. **Einführung in LELLE**   *Was ist & warum besteht der Bedarf für LELLE?* |
| 15Min. | 1. **Der Profilierungskonzeptansatz**   *Welche Kernkompetenzen werden berücksichtigt?* |
| 15 Min. | 1. **Methoden zur Entwicklung und Bewertung von Kernkompetenzen**   *Wie Mentoren Lernende und Dozenten unterstützen können, um die Kompetenzen kritisches Denken, Problemlösung, Management eigener Lernprozesse zu meistern* |
| 210 Min. | * 1. **Kritisches Denken**   *Praxisbezogene Einheit: Kernkompetenz kritisches Denken*  *Ziel: Ideen kritisch bewerten, Zusammenhänge identifizieren und Chancen erkennen, um fundierte Entscheidungen zu treffen* |
| 210 Min. | **3.2 Problemlösung**  *Praxisbezogene Einheit: Kernkompetenz Problemlösung*  *Ziel: Problem durch stellen von Fragen analysieren und bewerten, Probleme und mögliche Lösungen identifizieren, Entscheidungen treffen und Lösungen begründen.* |
| 200 Min. | **3.3 Management eigener Lernprozesse**  *Praxisbezogene Einheit: Kernkompetenz Management eigener Lernprozesse*  *Ziele: Neue Informationen gemäß individueller Bedürfnisse verarbeiten, Lernziele setzen und Wege finden, um diese zu erreichen, strategische Planung und Umsetzung von Lernprozessen unter Berücksichtigung von Zeit, Aufwand und Ergebnissen* |
|  | 1. **Profilierungskritierien** |
| 15 Min. | **4.1 Präsentation des Online Selbstbewertungs-Tools**  *Wie funktioniert es? Was zeigt es an? Welche Aufgaben haben MentorInnen, welche Aufgaben obliegen den Lernenden und was ist der generierte Output des Tools?* |
| 30 Min. | **4.2 Praktische Anwendung und Reflexion**  *Individuelle Nutzung des Online-Tools und darauf aufbauende Reflexion mit Fokus auf deren praktische Anwendbarkeit* |
| 30 Min. | 1. **Offene Fragestellungen und Schlussdiskussion** |

Abbildung1: LELLE Mentoren-Training - Agenda

Das vorliegende **LELLE Mentoren-Trainingsmaterial** ist Teil des LELLE Kit [[8]](#footnote-8), ein schlüsselfertiges Paket mit einer breiten Palette verschiedenster Lernmaterialien, das überall in Europa für die Implementierung der Lernen lernen-Kompetenz zur Verbesserung der HE-Curricula angewendet werden kann.

Die folgenden Kapitel geben Einblick in

* den Profilierungskonzeptansatz ([Kapitel 2](#_2._The_Profiling)) zur Identifikation der ausgewählten Lernfähigkeiten und in Folge dessen zur Verfügungsstellung dieser
* *Methoden für die Entwicklung und Evaluation von Kernkompetenzen inklusive Implementierungsbeispielen* für die drei Kompetenzcluster ([Kapitel 3](#_3._Methods_for)), um einen Einblick zu bekommen, wie ausgewählte Methoden in die HE-Curricula einbezogen werden können und diese eingeführt werden
* Die *Profilierungskriterien (Selbstbewertungstool)* Einleitung ([Kapitel 4](#_4._Profiling_Filter)) mit Informationen zur Nutzung und Handhabe dieses Online-Werkzeuges
* Die Anhänge bieten Hand- Out und Vorlagen an und vervollständigen die (in dieser Dokumentversion) [vorläufige Liste](#_Appendix_0:_HANDOUT) der Methoden, die während der LELLE-Umfrageerhebung generiert wurde.

In diesem Dokument wurde das Lernmaterial für *kritisches Denken* und *Problemlösung* von der Offenen Universität der Niederlande entwickelt; das BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH aus Österreich entwickelte alle anderen, in diesem Dokument enthaltenen, Details.

Das LELLE Projektkonsortium besteht aus:

 Universität von Pannonia, Fakultät für Handel und Wirtschaft, HU

 Wirtschaftsuniversität Breslau, PL

 BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, AT

 Offene Universität der Niederlande, NL

 Europa Konsortium für Regionalentwicklung Non-profit Ltd., HU

Hier finden Sie weitere Details zum Projekt und seinen Partnern:

Web: <http://lelle.gtk.uni-pannon.hu>

 [www.facebook.com/lelleproject](http://www.facebook.com/lelleproject)

 [www.linkedin.com/groups/8537515](http://www.linkedin.com/groups/8537515)

# 2. Der Profilierungskonzeptansatz

Die Bewertung der Lernfähigkeiten von Lernenden[[9]](#footnote-9), die eine höhere Bildung anstreben, wird mit Hilfe des Filtersystems "Profilierungskriterien" beurteilt, um dadurch die fehlenden Fähigkeiten im Zuge der Lernkompetenzentwicklung in die HE-Lehrpläne zu integrieren -das sind die zentralen Hauptaspekte und Ergebnisse des LELLE-Projekts. Dazu hat das Projektkonsortium von Frühjahr bis Sommer 2016 die LELLE-Umfrageerhebung zusammengestellt, die BEWÄHRTE PRAKTIKEN ZUR EVALUATION UND ENTWICKLUNG DER LERNKOMPETENZ aus dem Bildungssektor und die Einstellungspolitik von Unternehmen, die als Grundlage für den gegenwärtigen Profilierungskonzeptansatz dienten, zusammengefasst.

Die eingangs erwähnten drei Kompetenzcluster mit Fokus auf der Lernen lernen-Kompetenz berücksichtigen die Kernkompetenzen *Kritisches Denken, Problemlösung und das Management eigener Lernprozesse*. Die Stellungsnahmen von MitarbeiterInnen an Hochschulen, Erwachsenenbildungsanbietern und Arbeitgebern (und deren Personalabteilungen) in Europa und außerhalb erachten die folgenden Parameter, die in der LELLE-Umfrage erwähnt werden, als äußert wichtig:

* **Kritisches Denken** - Aufgaben selbständig zu reflektieren und auszuführen; fundierte Entscheidungen und konstruktive Urteile treffen; Zusammenhänge identifizieren und Chancen erkennen; Ideen kritisch bewerten.
* **Problemlösung** - den Prozess der erfolgreichen Problemlösung verstehen; in der Lage sein, Probleme unabhängig und gemeinsam zu lösen; eine Mischung aus analytischem und kreativem Denken; durchsetzungsfähige, offene Kommunikation.
* **Management eigener Lernprozesse** - Strategie, Training, Zeitmanagement; die Fähigkeit, sich neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu eigen zu machen, zu erwerben, zu entwickeln und zu verinnerlichen, das eigene Lernen organisieren, die eigene Arbeit bewerten; Integration von Informationen in den Lernprozess auf angemessene Art und Weise, die Ausrichtung der Art des Lernens an eigene Ziele.

Basierend auf den Stellungsnahmen wurden die drei (3) Kernkompetenzen in weitere vier (4) Schlüsselaspekte unterteilt. Diese werden dann folglich im Zuge der Lernbeurteilung berücksichtigt, sowie ferner die Implementierung von Bildungsaktivitäten im Hinblick auf die Methoden zur Kernkompetenzentwicklung und – bewertung näher betrachtet werden. Die folgende Grafik enthält folgende Übersicht:

Abbildung 2: LELLE Profilierungskonzeptansatz

Wie bereits erwähnt, wurde im LELLE-Projekt das Filtersystem *"Profilierungskriterien"* (vgl. [Kapitel 4](#_4._Profiling_Filter)) erarbeitet, um den Studierenden (im ersten Studienjahr) eine Selbsteinschätzung basierend auf der oben dargestellten Struktur zur Verfügung zu stellen. Diese Selbstbewertung ist als Online-Tool verfügbar unter: <http://kerdoiv.gtk.uni-pannon.hu/index.php/921421?lang=en>.

# 3. Methoden für die Entwicklung und Evaluation von Kernkompetenzen

Ein Bericht von Arbeitsgruppen, die die Situation in den Bildungssystemen der EU-Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit Schlüsselkompetenzen im Rahmen des Bildungs- und Ausbildungsprogramms 2010 erforschten, kam 2007 zu dem Schluss, dass *"(...) Schlüsselkompetenzen in der Tat einen hohen Status in den lebenslangen Lernstrategien der `Mitgliedsstaaten´ haben. Ebenso sind sie entweder explizit oder implizit Teil der europäischen Lehrpläne; ihre Implementierung erfordert jedoch grundlegende Änderungen in Bezug auf die Lehrpraxis."*[[10]](#footnote-10)

Die Bildungsinstitutionen, die an der LELLE-Umfrageerhebung teilnahmen, bestätigen diese Relevanz: Die Kompetenz des Lernen lernens wird als Schlüsselkompetenz im Leben erachtet, die es ermöglicht, effizient zu handeln und Ziele zu erreichen. Dies wurde als hoch valide eingestuft, denn heutzutage erfordern die westlichen Arbeitsmärkte zunehmend den Erwerb von spezifischem Wissen, um dadurch neue Fakten durch Lernen zu erlangen, neue Erfahrungen zu sammeln und diese kontinuierlich zu beurteilen sowie die Lernkompetenz zum wesentlichen Parameter für Fortschritt und Entwicklung zu machen.

Die Partner des Projektkonsortiums erhoben von den Umfrageteilnehmern ihre Praktiken in Bezug auf Bildung und im allgemeinen Arbeitsmarkt wurde das Hauptaugenmerk auf die Entwicklung und Evaluation der ausgewählten Kernkompetenzen gelegt. Von den zahlreichen Stellungsnahmen, die in der LELLE-Umfrageerhebung getätigt wurden, wurden einige verwendet, um als beispielhafte Implementierungsaktivitäten zu dienen, da sie den MentorInnen dabei helfen können, weitere Aktivitäten zu entwickeln und durchzuführen und in Folge dessen das LELLE Mentorentraining weiter an spezifische Situationen anzupassen.

**Kritisches Denken**

Alle Befragten identifizierten kritisches Denken als eine der Schlüsselkompetenzen, die für eine (akademische) Karriere die Voraussetzung bildet. Diese Fertigkeit wird in die Leistungssysteme der Unternehmen, die an der LELLE-Umfrageerhebung teilgenommen haben, eingebaut und gefördert. Es wurden Methoden erwähnt, die im Alltag von den Beschäftigten genutzt werden sollen, um kritisches Denken zu praktizieren und umzusetzen, wie etwa: Lean Prozessmanagement, durchsetzungsfähige Kommunikation, Ideengenerierung und Coachings und Trainings. Tatsache ist, dass jede/r Befragte kritisches Denken auf ähnliche Art und Weise definiert hat, im Gegenzug aber vorgeschlagen hat, unterschiedliche Methodiken für das Evaluieren dieses Ansatzes und deren Praxis anzuwenden. Die Kompetenz wird auch als entscheidend im Hinblick auf die Planung und Durchführung von Projektaufgaben wahrgenommen.

**Problemlösung**

Einige der teilnehmenden Unternehmen konnten das kritische Denken nicht wirklich von der Problemlösung trennen, andere Befragte konnten nur nach zuvor getätigter Erinnerung und Aufforderung eine eigene Definition erstellen. Sie erwähnten Problemlösungs-Techniken wie 5S, KAIZEN, standardisiertes und *Ad-hoc-Problem*, Problemanalyse-Lösungs-Feedbackzyklus. Eine Einstellung und Grundhaltung mit Fokus auf Problemlösung wurde als der wichtigste Aspekt in Puncto Entwicklung hervorgehoben.

**Management eigener Lernprozesse**

Die LELLE-UmfrageteilnehmerInnen gaben an, dass dies jene Fähigkeit war, die nicht so einfach zu definieren war, da sie vielfältiger ausgeprägt ist, wobei schlussendlich fast alle InterviewpartnerInnen diese Kompetenz mit ihrer bestehenden Karriere oder individuellen Entwicklungsplänen, Trainingsakademien, wo KollegInnen voneinander lernen konnten, oder der Präsentation im jeweiligen Leistungssystem, verknüpften. Sie alle assoziierten das Management des eigenen Lernpfades mit Work-Life-Balance, lebenslangem Lernen und Karriere-Zielen. Für diese Kompetenz nannten sie Zeitmanagement-Fähigkeiten, Selbsterkenntnis und eine reflektive Denkweise als zentrale Parameter.

Im Allgemeinen haben für die Implementierung einer Methode die zuvor erwähnten Kernkompetenz-Arbeitsgruppen eine ideale Lernumgebung für die Schlüsselkompetenzen, die einem ganzheitlichen Ansatz folgt, als essentiell hervorgehoben, wobei unter anderem die folgenden Elemente mit ihren pädagogischen, organisatorischen und kommunikativen Aspekten Berücksichtigung finden:

* aktives Lernen und experimentelle, lernzentrierte Lehre;
* Qualitatives Management von Themen und Fachgebieten und fächerübergreifenden Elementen;
* Gemeinsames Verständnis in Puncto Unterstützung und Entwicklung von verfügbaren Schlüsselkompetenzen und im Hinblick auf die Notwendigkeit bzw. den Bedarf an neuen pro Thema
* Infrastruktur und Zeit für eine effektive Zusammenarbeit (für alle betroffenen Akteure);
* Angemessene Beurteilungen (für Lernende, Lehrkräfte und das gesamte System).

Auch wenn in einigen Projektpartnerländern (z. B. in den Niederlanden und in Österreich[[11]](#footnote-11)) ein fächerübergreifender Lehransatz, ein Austausch zwischen Lehrkräften und Bewertungsmaßnahmen umgesetzt werden kann, wurde dies in keinem der Partnerländer des Projektkonsortiums zufriedenstellend im Hinblick auf die Koordination mit künftigen Arbeitsplatzanforderungen- weder in Bezug auf die Lernen lernen-Kompetenz noch bei allen Bildungsniveaus und Curricula- implementiert. Das LELLE-Projekt strebt danach die Implementierung des Lernens zu unterstützen, um die Lernen lernen-Kompetenz in allen HE-Fach- und Themengebieten und Curricula im Einklang mit dem BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSARBEITSPROGRAMM 2010 zu integrieren:

*Die erfolgreiche Implementierung eines Curriculums, das auf Schlüsselkompetenzen beruht, steht nicht im Widerspruch zu Themen- und Fachgebieten, die die Entwicklung fundierter Kenntnisse in einer bestimmten Disziplin ermöglichen und die auf den Erwerb spezifischer Fähigkeiten abzielen können. Wenn jedoch der Schwerpunkt auf der Entwicklung einer ganzen Reihe von Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen liegt, sollte Fachwissen eher als ein erster Schritt angesehen werden, das allein nicht ausreicht, um voll und ganz auf die Bedürfnisse eines Lernenden in einer modernen Gesellschaft zu reagieren.*

*Die Herausforderung liegt daher in der systematischen Anwendung von Fach- und Themengebieten und deren spezifischen Fertigkeiten im Zusammenhang mit den Fach- und Themengebieten, die als wesentliche Elemente für die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen angesehen werden. Dies erfordert, dass alle Lehrkräfte, unabhängig von ihrer Fachspezialisierung, ihr Bewusstsein schärfen und Verantwortung für die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen ihrer Lernenden im gesamten Schulkontext übernehmen.[[12]](#footnote-12)*

Die nachstehende Übersicht bietet eine Erhebung und einen Vergleich von bewährten Praktiken zur Überprüfung der Lernkompetenz im Allgemeinen, des kritischen Denkens, der Problemlösung und im Hinblick auf das Management des eigenen Lernprozesses von LELLE-UmfrageteilnehmerInnen. Die Tabelle trennt die Angaben gemäß den Antworten je nach formalen, non-formalen Bildungsanbietern und anderen Institutionen (d. h. allgemeinen Arbeitgebern). Eine Vorlage in den Anhängen bietet Platz für Ihre eigenen Notizen.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Allgemeine Lernkompetenz | Kritisches Denken | Problemlösung | Management eigener Lernprozesse |
| Universitäten, Schulen der sogenannten formalen Bildung | | | | | |
|  | Dokumente: Lebenslauf, Bewerbungs-schreiben, Referenzen  Bewerbungs-gespräch | Verschiedene Werkzeuge/Instrumente zur Bewertung von Kompetenzen, einschließlich Rickter-Modell (Modell zur Entwicklung und Evaluation von Soft Skills),  Abstimmungsliste (Liste mit 31 Kompetenzen, die an einem Tag beurteilt werden können) oder  Talente Test des Gallup Institutes - Stärkenfilter, der bewertet, ob Lernen zu einem der fünf wichtigsten Talente/Stärken zählt.  Rollenspiele, Fallstudienanalysen  Erstbewertungen oder Schulungen, Periodische Auswertungssysteme für Akademiker,  Klassen-/Lehrrauminspektionen durch Vorgesetzte, Studentenbefragungen  Die Kompetenzen der Studierenden werden im Zuge des Unterrichts durch regelmäßige Fach- und Diplomprüfungen, Abschlussprüfungen, Tests/Prüfungen, Zwischenarbeiten, Projekte, Essays, Forschungsergebnisse überprüft. | Beurteilung der Kurse und der Ergebnisse der durchgeführten Aufgaben  Kontrollarbeiten und Prüfungen  Publikationen von akademischen Arbeiten in guten renommierten und sehr guten akademischen Zeitschriften  Den akademischen Titel in einem bestimmten Zeitraum erhalten  Regelmäßige Bewertung des akademischen, wissenschaftlichen Personals und Inspektionen  Feedback-Fragebögen an StudentenInnen  Ergebnisse der Organisationsarbeiten | Während des Unterrichts: Auf der Suche nach und Präsentation möglicher Problemlösungen, Aufgaben, die es ermöglichen, diese Fähigkeit zu verbessern  Wirksamkeit der getroffenen Entscheidungen / gefundenen Lösungen  Beobachtung von MitarbeiterInnen und Maßnahmen  Task-Team-Meetings – Erfahrungsaustausch, Problemlösungen  Periodische Mitarbeiterbewertung  Anzahl und Qualität der Publikationen | Einschätzung/Be-wertung der "Lebenserfolge", Ergebnisse und Verlauf der beruflichen Karriere  Beurteilung der Qualität und Regelmäßigkeit der durchgeführten Aufgaben  Beurteilung von erworbenem Wissen, Kenntnissen, Kompetenzen  Aktive Suche nach / Teilnahme an Formen zur beruflichen Entwicklung (z.B. Workshops, Trainings, Kurse, etc.)  Interviews und Beobachtungen  Prüfungen (Studenten und Schüler) |
|  |  | **Allgemeine Lernkompetenz** | **Kritisches Denken** | **Problemlösung** | **Management eigener Lernprozesse** |
| AUSBILDUNGSINSTITUTIONEN (Sprach- und Trainingsschulen, Weiterbildungszentren, usw.) der non-formalen Bildung | | | | | |
|  | Nachweis der Bildungsab-schlüsse/ Quoten in der Bildung (Akademiker) und der praktischen Anwendung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen.  Kompetenz-/ Diagnosetests, einschließlich der Lösung praktischer Aufgaben im Zusammen-hang mit einer bestimmten Position  Aufnahme-prüfungen für Studien | Vertrautmachung mit / Einarbeitung in den Ablauf professionellen Arbeitens, Aufgaben abschließen, Präsentation von Qualifikationen und Referenzen  Dokumentenanalyse – über welche Qualifikationen verfügt der/die KandidatIn zum Zeitpunkt des Abschlusses oder Analyse, ob er/sie diese erweitert/verbessert hat.  Periodische Auswertung auf der Grundlage von Kompetenzprofilen mit Fragebögen, Diagnosetests  Beschäftigung für die Probezeit mit Beobachtung, Klassen-/Bildungs-inspektionen, Gespräche vor und nach solchen Inspektionen  Teilnahme an Projekten mit Feedback | Bewertung der schriftlichen Arbeiten, die manchmal für die Ausbildung der TeilnehmerInnen verwendet werden  Kritisches Denken, dass in Diskussionen verifiziert wird  Kompetenzbewertung wird nur selten für MitarbeiterInnen angewendet | Beobachtungen und Kontrolle der Arbeit  Bewerbungsgespräche, Rückmeldungen von Auszubildenden  Neue Lösungen finden, die sich auf dem Markt behaupten können  Einsatz von Lösungen in der Praxis / Umsetzung von vorgeschlagenen Verbesserungen  Problemdiskussionen - die Fähigkeit, effizient zu kommunizieren, Schlussfolgerungen aus Erfahrungen zu ziehen, Lösungen vorzuschlagen, Konsequenzen von Handlungen zu planen und vorherzusagen  Beratungsprojekte für Unternehmen | Bewertung der aktuellen akademischen und unternehmerischen Leistungen  Bewerbung für Schulungen/Trainings  Beurteilung der Mitarbeiterinitiative im Hinblick auf die Erlangung / Verbesserung von Wissen, Kenntnissen, Kompetenzen |
|  |  | **Allgemeine Lernkompetenz** | **Kritisches Denken** | **Problemlösung** | **Management eigener Lernprozesse** |
| NICHT-BILDUNGSBEZOGENE UNTERNEHMEN UND INSTITUTIONEN (Unternehmen, Arbeitsbereiche - "Arbeitgeber") | | | | | |
|  | (Verhaltens-orientierte) Interviews  Es werden verschiedene Kompetenz-tests verwendet.  Durchführung spezifischer Aufgaben | Die Fähigkeit und Schnelligkeit, ein Ziel zu erreichen, werden beurteilt. Nicht nur das Ergebnis selbst ist wichtig, sondern auch der Weg zur Erreichung der Lösung (Beurteilung der Denkweise).  Am häufigsten periodische Auswertungen auf der Grundlage von Kompetenzprofilen | Mitarbeiter-Feedback  Rückmeldung der Supervisor in Puncto Arbeit/Leistung | Kontrolle/Beobachtung der beruflich übertragenen Aufgaben  Schwächen und Stärken identifizieren | Ergebnisse der Kooperation mit Kunden  Vorschläge zur Lösung von Problemen mittels "Nicht-Standard" –Verfahren  Individuelle Initiative zur Erhöhung des eigenen Wissensstandes, Teilnahme an verschiedenen Bildungsformen  Änderungen bewältigen und neue effiziente Lösungen umsetzen |

Tabelle3: Überblick über Erhebung und Vergleich bewährter Praktiken für die Überprüfung der ausgewählten Kernkompetenzen

## 3.1 Methoden zur Entwicklung von Kernkompetenzen

Die Liste der Methoden zur Entwicklung der ausgewählten Kernkompetenzen, die während der LELLE-Umfrageerhebung erstellt wurde, dient der allgemeinen Übersicht. In der nachstehenden Tabelle finden Sie Details zu den selektierten Methoden, die von LELLE-UmfrageteilnehmerInnen für die Entwicklung der LELLE-Kernkompetenzen (KD – Kritisches Denken, PL - Problemlösung, LP – Management eigener Lernprozesse) identifiziert wurden.[[13]](#footnote-13)Die ersten drei (3) werden in den Beispielimplementierungen auf den nachfolgenden Seiten angewandt; die anderen sind in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet. (Eine Vorlage in den Anhängen bietet Platz für Ihre eigenen Notizen.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Methode | Links zu Beschreibungen und / oder Vorlagen-Downloads | KD | PL | LP |
| Lernportfolio | http://www.merriam-webster.com/dictionary/portfolio  https://en.wikipedia.org/wiki/Electronic\_portfolio | **x** |  | **x** |
| Rollenspiele | http://busyteacher.org/classroom\_activities-speaking/roleplays/ | **x** |  |  |
| Teamarbeit | http://www.businessdictionary.com/definition/teamwork.html http://www.skillsyouneed.com/ips/team-working.html | **x** |  |  |
| AHA-Moment | https://en.wikipedia.org/wiki/Eureka\_effect | **X** |  |  |
| Feedback | https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/overview/rsv/Guidelines\_for\_giving\_and\_receiving\_feedback.pdf  https://www.hochschuldidaktik.uni-freiburg.de/koll\_hospi/checklisten/feedback (in GER)  <https://elearningindustry.com/9-tips-give-receive-elearning-feedback> | **X** | **x** | **x** |
| Fischgrät-Diagramm | https://en.wikipedia.org/wiki/Ishikawa\_diagram kostenloser Download der Vorlage unter: http://www.orgaimprove.com/infocenter/download/excel-tool-ishikawa-diagramm/ |  | **X** |  |
| Gamifizierung | https://en.wikipedia.org/wiki/Gamification http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000768131500035X  http://www.nytimes.com/2010/09/19/magazine/19video-t.html?pagewanted=all&\_r=1  https://www.knewton.com/infographics/gamification-education/ |  | **X** |  |
| Heißer Stuhl / Schleudersitz | https://en.wikipedia.org/wiki/Drama\_teaching\_techniques | **X** |  |  |
| ISO Standard | <http://www.iso.org/iso/home.html> |  |  | **X** |
| KANBAN | https://leankit.com/learn/kanban/what-is-kanban/; http://kanbanblog.com/explained/; https://de.atlassian.com/agile/kanban; |  | **X** |  |
| KAIZEN | Emiliani, M.L. (2005)."Mit Kaizen die Studien an Hochschulen verbessern“, Qualitätssicherung im Bildungswesen, Band 13, Ausgabe 1. (Seiten 37 – 52). Qualitätssicherung im Bildungswesen, 1993, ISSN: 0968-4883 <https://en.wikipedia.org/wiki/Kaizen> |  | **X** |  |
| Methode | **Links zu Beschreibungen und / oder Vorlagen-Downloads** | **KD** | **PL** | **LP** |
| LEAN | Emiliani, M.L. (2004)."Verbesserung der Studien an Business-Schools durch die Anwendung von Lean Prinzipien und Praktiken", Qualitätssicherung im Bildungswesen, Band 12, Ausgabe 4. (Seiten 175 – 187).http://dx.doi.org/10.1108/09684880410561596[[14]](#footnote-14) | **X** |  |  |
| MBTI P-C Dimension | <https://en.wikibooks.org/wiki/Myers-Briggs_Type_Indicator/Dimensions> |  | **X** |  |
| Mind-Mapping | https://imindmap.com/how-to-mind-map/; die Mind-Mapping Software kostenlos ohne Registrierung herunterladen unter:  http://www.chip.de/downloads/FreeMind\_30513656.html; https://mind42.com/ |  |  | **x** |
| Soziometrische Tests | https://en.wikipedia.org/wiki/Sociometry <https://scholar.google.no/scholar?q=%E2%80%A2%09Socio-metric+tests&hl=de&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwj5sf655bvPAhVDECwKHbuWCZoQgQMIHDAA> | **X** |  |  |
| 5M | https://en.wikipedia.org/wiki/5\_M\_factors; https://www.projektmagazin.de/glossarterm/5-m-methode |  | **X** |  |
| 5S | https://www.isixsigma.com/tools-templates/5s/practical-approach-successful-practice-5s/ (in GER); https://www.kaizen.com/knowledge-center/what-is-5s.html; https://en.wikipedia.org/wiki/5S\_(Methodik) |  | **X** |  |
| 9 Punkte 4, 3, 2, 1 Zeilen | https://en.wikipedia.org/wiki/Thinking\_outside\_the\_box;  <http://www.brainstorming.co.uk/puzzles/ninedotsnj.html> | **X** |  |  |

Tabelle 4: Überblick zur Entwicklungsmethodik

## 3.2 Methoden zur Bewertung von Kernkompetenzen

Die Liste der Methoden zur Auswertung der ausgewählten Kernkompetenzen, die während der LELLE-Umfrageerhebung erstellt wurde, dient als allgemeine Übersicht. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die am häufigsten verwendete Implementierung. Diese gliedert sich nach sozialem Umfeld - als Einzel-, Peer-, Gruppen- oder andere Bewertungsmethode. Eine Vorlage in den Anhängen bietet Platz für Ihre eigenen Notizen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Methode | Individuell | Peer | Gruppe | Sonstige |
| Beurteilung der Qualität und Regelmäßigkeit der durchgeführten Aufgaben | X | x |  |  |
| Beurteilung des Wissensstands angeeigneter Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen | X |  |  |  |
| Interviews und Beobachtungen/Kontrollen | X |  |  |  |
| Aktivitäten während des Unterrichts (Gruppenarbeit, mündliche Kommentare, Teilnahme an einer Klassendiskussion) |  |  | x |  |
| Tests, Prüfungen & Abschlussprüfungen (Wissensüberprüfung & praktische Prüfung) |  |  |  | x |
| Temporäre Arbeiten, Projekte | X |  | x |  |
| Systeme der periodischen Bewertung auf der Grundlage von Kompetenzprofilen | X | x | x | x |
| Eine spezifische Aufgabe vervollständigen/abschließen | X | x |  | x |
| Fähigkeit, die in der Praxis ausgearbeiteten Lösungen zu nutzen und die vorgeschlagenen Verbesserungen umzusetzen | X |  | x |  |
| Fragebögen; Diagnosetests; Kompetenztests |  |  |  | x |
| Lernportfolios für die Kontrolle und den Nachweis des Fortschritts des eigenen Lernens | X |  |  |  |
| Lerntagebücher | X |  |  |  |
| Selbst- & Peer-Evaluation (z. B. Peer-Feedback-Einheiten - ich möchte, ich wünsche mir) | X | x |  |  |
| Gruppenprojektplan für die Berufsidentität (zur Bewertung von Stärken und Schwächen sowie für Rollenzuweisungen) |  |  | x |  |

Tabelle5: Überblick der Evaluierungsmethoden gegliedert nach Teilhabe des sozialen Umfeldes

Die nachstehenden Seiten liefern Beispielimplementierungen selektierter Methoden, die sowohl themen- als auch fächerübergreifend, insbesondere in Form von Szenario-Analysen, Fallstudien, kritischen Analysen, Selbstevaluation, Plenar-Diskussionen, Lern-Portfolios, Rollenspielen, Teamarbeit, Reflexion verwendet werden können.

Alle diese Aktivitäten verfügen über die gleiche Struktur und geben einen Überblick über die Lernziele und Lehr-/Unterrichtsstruktur, die Einführungs-, praxisorientierte und bilanzziehende Trainingseinheiten bieten. Im Zuge jedes Aktivitätsbereichs werden Zweck, Dauer, relevantes zusätzliches Trainingsmaterial und die weiteren Schritte für die Aktivitätserleichterung dargestellt. Unterstützendes Trainingsmaterial ist darüber hinaus in den Anhängen zu diesem Dokument verfügbar. Zudem bietet eine Vorlage in den Anhängen Raum für Ihre eigenen Einführungs-/Implementierungsaktivitäten.

## 3.3Beispielimplementierungen “Kritisches Denken”

**EINHEITSÜBERSICHT**

In dieser Reihe von Aktivitäten werden die TeilnehmerInnen Näheres über die vier Schlüsselaspekte (KD1 bis KD4) des kritischen Denkens erfahren. Sie werden Kernkompetenzen in Bezug auf diese vier Aspekte identifizieren und sie in alltäglichen sowie arbeitsbezogenen Situationen anwenden.

**Lernziele der Einheit**

Nach Abschluss dieser Einheit verfügen die TeilnehmerInnen über folgende Kenntnisse:

* Identifikation von Kernkompetenzen in kritischen Denkprozessen: grundlegende Palette an Fähigkeiten (Skill-Set 1) und geführte Argumentation, Schlussfolgerung, Beweisführung (Skill-Set 2).
* Anwendung der Kernkompetenzen in Bezug auf die vier Schlüsselaspekte des kritischen Denkprozesses.
* Denkprozesse laufen kritisch, unabhängig und kollaborativ ab.
* Kenntnisse über die Bedeutung des kritischen Denkens in den täglichen Situationen zu Hause und am Arbeitsplatz, um eine fundierte Entscheidung zu treffen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

**Struktur der Einheit**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktivität | Ziele | Methode | voraussichtliche Dauer |
| Einführung | Fokussieren und motivieren | * Plenar-Diskussion | 30 Min |
| Praxisorientierung | Übung und Anwendung in der Praxis | * Mind-Mapping (Individuell) * Szenario-Analyse/ Fallstudien (Individuell) * Kritische Analyse I (Gruppe) * Kritische Analyse II (Gruppe) | 30 Min 30 Min 40 Min 50 Min |
| Überprüfung | Zusammenfassung und Reflexion | * Selbstevaluation * Plenar-Diskussion | 20 Min 10 Min |

**Aktivität 1: Einführung – Denken Sie kritisch**

**Zweck:**Diese einführende Aktivität führt die TeilnehmerInnen in die grundlegende Palette an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen sowie in die Themen, geführte Argumentation, Schlussfolgerung und Beweisführung im kritischen Denken ein. Die grundlegende Palette an Fähigkeiten ermöglicht es den TeilnehmerInnen, Entscheidungen in weniger komplexen Situationen zu treffen, indem sie Brainstorming nutzen, Vergleiche erstellen und Gegensätze identifizieren, Verbindungen eruieren und Chancen identifizieren (KD2 und KD3), sowie über geeignete Maßnahmen Entscheidungen fällen. Die Kompetenzpalette: geführte Argumentation, Schlussfolgerung, Beweisführung zielt auf KD2 und KD4 ab, bei denen die TeilnehmerInnen mit komplexeren Situationen konfrontiert werden, wofür die grundlegende Palette an Fähigkeiten nicht ausreichend ist, denn sie sind nun gefordert, Ideen / Informationen kritisch zu bewerten, die Informationsquelle in Puncto Zuverlässigkeitsgrad zu analysieren, alternative Begründungen zu ermitteln, ein vernünftiges Urteil zu fällen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.  
  
**Dauer:** 30 Min

**Material:** Hand- out zu den *sieben Kernkompetenzen im kritischen Denken* (siehe   
[Anhang 1](#_Appendix_1:_Seven))

**Methode:** Plenar-Diskussion

**Ablauf:**

1. Händigen Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Hand- out zu den *sieben Kernkompetenzen im kritischen Denken* aus.
2. Lenken Sie den Fokus auf die beiden Skill-Sets: Grundlegende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen (Skill-Set 1) und geführte Argumentation, Schlussfolgerung und Beweisführung (Skill-Set 2). Erklären Sie jedes Skill-Set und geben Sie Detailinformationen dazu, die sich auf die jeweilige Tabelle beziehen. Diskutieren Sie mit den TeilnehmerInnen, wie die beiden Skill-Sets mit den drei Aspekten (KD2 bis KD4) in Hinblick auf die kritische Denkfähigkeit zusammenhängen. Weisen Sie die TeilnehmerInnen darauf hin, dass die Liste nicht impliziert, dass sie einem linearen Prozess für die Anwendung dieser Kernkompetenzen folgt.
3. Ermöglichen Sie von Zeit zu Zeit, dass die TeilnehmerInnen über die Fähigkeiten sprechen und Fragen dazu stellen.
4. Informieren Sie die TeilnehmerInnen darüber, dass sie einige dieser Fähigkeiten in einer Vielzahl von Situationen sowohl einzeln als auch gemeinsam in der Gruppe (KD1) anwenden werden.

**Aktivität 2: Praxisorientierung – Entscheidungsfindungsszenario**

**Zweck:**Die TeilnehmerInnen werden kritisches Denken mit dem Fokus Entscheidungsfindung individuell (KD1) üben. Sie erhalten dazu ein einfaches realitätsnahes Lebensszenario, bei dem sie eine Entscheidung treffen müssen. Sie lernen dabei, das grundlegende Skill-Set 1 anzuwenden, um die Vor- und Nachteile für jede Option abzuwiegen, Gemeinsamkeiten zu identifizieren, Chancen zu erkennen und andere Optionen zu analysieren (KD2 und KD3).  
  
**Dauer:** 30 Min

**Material:** Hand- Out zum *Entscheidungsszenario* mit Aufklebern (siehe [Anhang 2](#_Appendix_2:_Decision-making))  
  
**Methode:** Mind-Mapping

**Ablauf:**  
*Entwicklung von Fertigkeiten (15 Min)*

1. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Hand- Out zum Entscheidungsfindungsszenario. Lesen Sie das Szenario der Klasse laut vor und lenken Sie die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen auf die grundlegenden Fähigkeiten im kritischen Denken (Skill-Set 1).
2. Befähigen Sie die TeilnehmerInnen dazu die \*Mind-Mapping-Methode zu verwenden, um ihren Denkprozess zu visualisieren, der sie zur endgültigen Entscheidung führte:

Schritt 1: Platzieren Sie das Kernproblem in die Mitte der Seite, um Aufmerksamkeit zu fokussieren und Zusammenhänge herzustellen.

Schritt 2: Identifizieren Sie das Kernproblem, indem Sie die Äste auf der Karte mit Schlüsselwörtern ergänzen, um Verbindungen herzustellen und mehr Informationen darzustellen.  
Schritt 3: Fügen Sie Bilder hinzu und färben Sie die Äste mit unterschiedlichen Farben ein (optional).

\* Anmerkung: Der/die KursleiterIn kann dazu Mind-Mapping-Beispiele zeigen. Weitere Informationen zur Verwendung von Mind-Mapping finden Sie unter: https://imindmap.com/how-to-mind-map/

*Evaluation der Fähigkeiten (15 Min)*

1. Bewertung der durchgeführten Aktivität (Plenar-Diskussion und Feedback): Bitten Sie die TeilnehmerInnen ihre Mind-Maps an den Wänden des Raumes aufzuhängen. Geben Sie den TeilnehmerInnen kleine bunte runde Aufkleber. Informieren Sie sie, dass sie 5 Minuten Zeit haben, um einen Rundgang zu machen und dabei die farbigen runden Aufkleber dafür verwenden sollen, die drei besten Mind-Maps, die sie als gut erachten, auszuwählen, d.h., die Mind-Maps auswählen, die die grundlegende Palette an Fähigkeiten (Skill-Set 1)am besten anwenden, um anschließend die Entscheidung rechtfertigen zu können. Wählen Sie nun zwei Freiwillige, um eine der drei Mind-Maps, die gut bewertet wurden, mit der Gruppe zu besprechen. Der/die KursleiterIn soll diese Plattform dazu nutzen den TeilnehmerInnen eine effektive und konstruktive Bewertung ihrer eigenen Leistung und der Leistung von anderen zu ermöglichen (wenn es keine Freiwilligen gibt, kann der/die KursleiterIn mindestens zwei Mind-Maps für die Plenar-Diskussion auswählen).

**Aktivität 3: Praxisorientierung – Public Health Szenario**

**Zweck:**Die TeilnehmerInnen üben jeder für sich kritisches Denken (KD1). Sie haben realitätsgetreue Lebenssituationen angegeben, in denen sie die geführte Argumentation, Schlussfolgerung und Beweisführung (Skill-Set 2) anwenden müssen, um Ideen / Informationen (KD4) kritisch zu bewerten, potentielle Ideen / Informationen zu identifizieren und alternative Sichtweisen zu analysieren und zu evaluieren.

**Dauer:** 30 Min

**Material:** Hand- Out zum *Public Health Fallszenario* (siehe [Anhang 3](#_Appendix_3:_Public))

**Methode:** Fallszenario

**Ablauf:**

*Entwicklung von Fähigkeiten (15 Min)*

1. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Hand- Out zum *Public Health Fallszenario*. Lesen Sie das Fall-Szenario für die Klasse laut vor und lenken Sie die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen auf die drei Leitfragen, um ihren Denkprozess zu formen.
2. Überprüfen Sie kurz die kritische Denkfähigkeit bei der Bewertung von Informationen, analysieren Sie alternative Standpunkte und identifizieren Sie zusätzliche Informationen / Hinweise. Informieren Sie die TeilnehmerInnen dahingehend, wie sie die Anweisungen vervollständigen sollen, während sie das Szenario überprüfen und auf die Leitfragen antworten.

*Evaluation der Fähigkeiten (15 Min)*

3. Peer-Evaluation (10 Min): Die TeilnehmerInnen arbeiten in Gruppen, um gegenseitig die Umsetzung des geführten Argumentationsverfahrens, ihre Schlussfolgerung und die Beweisführung (Skill-Set 2) im Entscheidungsprozess zu bewerten. Sie beurteilen die Reaktionen des/der jeweils anderen, indem sie dazu die Hand- Outs mit den *sieben Kernkompetenzen im kritischen Denken* (Anhang 1) als Rahmengerüst für die Evaluation des Skill-Set 2 nutzen. Die TeilnehmerInnen sollen die Antworten der Peers auf einer Skala von 1 bis 3 (d. h. 1 = unter dem Durchschnitt bis 3 = gut) bewerten und die Gesamtpunktzahl (beim *Entscheidungsfindungsszenario*) angeben.

4. Plenardiskussion (5 Min.): Der/die KursleiterIn wählt eine/n Freiwillige/n aus, um seine/ihre Antworten mit der Gruppe zu teilen und der Rest der Gruppe gibt dazu Kommentare und Feedback zum geführten Argumentations-Skill-Set 2, das als Diskussionsrahmen fungiert - (wenn es keine/n Freiwillige/n gibt, sammeln die KursleiterInnen alle Hand- Outs ein und wählen eine Person aus, die die Plenar-Diskussion ohne Erwähnung der Teilnehmernamen oder des Peer-Evaluationsergebnisses) durchführt.

**Aktivität 4: Praxisorientierung – Kritische Analyse**

**Zweck:**Die TeilnehmerInnen werden kritisches Denken gemeinsam praktizieren. Sie erhalten dazu zwei Szenarien für die kritische Analyse, wo sie das geführte Argumentationsverfahren, Schlussfolgerung und Beweisführung (Skill-Set 2) anwenden, um die Informationen, die Hypothese und die Ergebnisse (KD4) im vorliegenden Fall kritisch zu bewerten und zu analysieren.

**Teil 1: Der Wissenschaftler**

**Dauer:** 40 Min

**Material:**Hand- Out zu *Der Wissenschaftler* (siehe [Anhang 4](#_Appendix_4:_The))

Hand- Out zu *Kritisches Denken Punkterubrik* (siehe [Anhang 6](#_Appendix_6:_SEVEN))

**Methode:** Kritische Analyse

**Ablauf:**  
*Entwicklung von Fähigkeiten (20 Min)*

1. Teilen Sie die Klasse in kleine Gruppen von drei oder vier TeilnehmerInnen. Geben Sie jeder Gruppe das Hand- Out *Der Wissenschaftler*. Lesen Sie das Fall-Szenario für die Klasse laut vor und lenken Sie die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen auf die drei Leitfragen, um eine kritische Analyse der Antworten auf die Behauptungen des Wissenschaftlers zu fördern.

2. Überprüfen Sie kurz das geführte Argumentationsverfahren, Schlussfolgerung und Beweisführung (Skill-Set 2) in Puncto kritischer Denkfähigkeiten: Auswertung von Informationen / Beobachtung, Bereitstellung alternativer Interpretationen, Sichtweisen und Ermittlung zusätzlicher Nachweise. Informieren Sie die TeilnehmerInnen, dahingehend, wie sie die Anweisung vervollständigen sollen, während sie das Szenario überprüfen und auf die Leitfragen antworten.

*Bewertung der Fähigkeiten (20 Min)*

1. Bewertung der durchgeführten Aktivität (Plenar-Diskussion, 10 Min.): Die TeilnehmerInnen bleiben in ihren Gruppen sitzen. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Hand- Out *Kritisches Denken Punkterubrik*. Gehen Sie die Beurteilungskriterien für jede Fertigkeit durch und erklären Sie die folgenden Begriffe: neu entstehen/auftauchen, entwickeln und Meisterung/Bewältigung. Erklären Sie den TeilnehmerInnen, dass die Punkterubrik nicht nur für die Bewertung der eigenen Fähigkeiten, sondern auch für die Bewertung von Lücken in der individuellen Qualifikationsentwicklung als Leitfaden bzw. Rahmenplandienen kann. Die Erläuterungen für jedes Kriterium in der Punkterubrik schärfen das Bewusstsein für den Fortschritt und die Entwicklungdieser Kompetenz.

4. Gruppen-Selbstevaluation (10 Min): Die TeilnehmerInnen in jeder Gruppe verwenden die Punkterubrik zur Durchführung einer Gruppen-Selbstevaluation (Dies ist eine aufbauende Evaluierungsaktivität für Teil II, wo sie die Leistung einer anderen Gruppe bewerten müssen).

**Teil 2:Der Professor**

**Dauer**: 50Min

**Material**:

Hand- Out zu *Der Professor* (siehe [Anhang 5](#_Appendix_5:_The))

Hand- Out zu *Kritisches Denken Punkterubrik*(siehe [Anhang 6](#_Appendix_6:_SEVEN))

Farbige bunte Aufkleber

**Methode**: Kritische Analyse

**Ablauf**:

*Entwicklung von Fertigkeiten (25 Min)*

1. Die TeilnehmerInnen bilden neue Gruppen von drei oder weniger Personen. Geben Sie jeder kleinen Gruppe das Hand- Out zu *Der Professor*. Lesen Sie das Fallszenario für die Klasse laut vor und lenken Sie die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen auf die drei Leitfragen, um ihre Diskussion zu entwickeln und eine kritische Analyse der Forschungsmethoden des Professors, der Ergebnisse und Schlussfolgerungen zu fördern.
2. Überprüfen Sie kurz das geführte Argumentationsverfahren, Schlussfolgerung und Beweisführung (Skill-Set 2) mit Fokus kritischer Denkfähigkeit: Auswertung von Informationen / Beobachtung, unterscheiden relevanter von irrelevanten Informationen, die Generierung von alternativen Interpretationen und die Ermittlung zusätzlicher Nachweise. Informieren Sie die TeilnehmerInnen dahingehend, wie sie die Anweisung vervollständigen sollen, während sie das Szenario überprüfen und auf die Leitfragen antworten.

*Bewertung der Fähigkeiten (25 Min)*

1. Gruppenevaluation (15 Min): Der/die KursleiterIn sammelt alle Antworten der Gruppe ein und verteilt sie an eine andere Gruppe zur Gruppenbewertung. Die TeilnehmerInnen benutzen zur Bewertung der Leistungen der anderen Gruppen *die Punkterubrik Kritisches Denken.*
2. Plenar-Diskussion (10 Min): Der/die KursleiterIn fordert eine Gruppe dazu auf, ihre Antworten zu präsentieren und dem Rest der Gruppe obliegt die Aufgabe Kommentare und Feedback zum geführten Argumentationsverfahren, Schlussfolgerung und Beweisführung (Skill-Set 2), das als Rahmen für Diskussionen dient, zu geben (wenn es keine/n Freiwillige/n gibt, sammeln die/der KursleiterIn alle Gruppen Hand- Outs ein und wählen daraus zufällig eine Gruppe für die Plenar-Diskussion aus - jeweils ohne Erwähnung der Gruppe oder des Gruppenbewertungsstatus).
3. \* Der/die KursleiterIn sammelt alle Gruppenantworten ein und informiert die Gruppen, dass sie auch eine zusätzliche Punktvergabe von dem/der KursleiterIn in Hinblick auf die Bewertung ihrer Fortschritte in dieser Aktivität erhalten (Nach Beendigung der Aktivität fertigt der/die KursleiterIn eine Kopie der Bewertung , d.h. der Punkteanzahl für jede/n TeilnehmerIn in der Gruppe an und fügt diese zur Datei *Mein Lernportfolio* hinzu).

*\*Hinweis: Dieser Schritt findet außerhalb der Dauer dieser Aktivität statt.*

**Aktivität5: Review – Meine Lernreise**

**Zweck**:

Der Zweck dieser Aktivität ist es, die TeilnehmerInnen über die bereits erlernte Palette an individuellen und kollaborativen, kritischen Denkaktivitäten reflektieren zu lassen. Bei dieser Überprüfungsaktivität führen die TeilnehmerInnen eine Selbstevaluation ihrer Lernergebnisse aus, indem sie den Selbsteinschätzungsleitfaden im Lernportfolio verwenden: eine reflektive Zusammenfassung für jede von ihnen absolvierte Aktivität verfassen, die Evaluierungsfragen beantworten und die Bewertung ihrer Entwicklungsbedürfnisse in Bezug auf diese Kernkompetenz analysieren.

**Dauer**: 30 Min

**Material**: Hand- Out zu *Mein Lernportfolio* (siehe [Anhang 14](#_Appendix_14:_My))

**Methode**: Selbst-Evaluation & Plenar-Diskussion

**Ablauf**:

1. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Hand- Out *Mein Lernportfolio* und erklären Sie den TeilnehmerInnen den Zweck dieser Aktivität. Gehen Sie jedes Element des Selbstbewertungsleitfadens im Lernportfolio durch: die Aktivitäten, die reflektive Zusammenfassung und Bewertung.
2. Geben Sie den TeilnehmerInnen 15 bis 20 Minuten Zeit, um das Lernportfolio abzuschließen.
3. Sammeln Sie die Klasse wieder für eine Plenar-Diskussion. Finden Sie ein oder zwei Freiwillige, die einige Aspekte ihrer reflektiven Zusammenfassung, wichtige Lernaspekte, Schlüsselerfahrungen und Lernbereiche, in denen sie gerne eine Verbesserung bei sich selbst sehen möchten, in der Gruppe teilen. Wenn es keine Freiwilligen dafür gibt, fährt der/die KursleiterIn fort, die wichtigsten Lernpunkte zusammenzufassen, listet 3 Stärken und 3 Bereiche für Verbesserungen auf, die er/sie im Allgemeinen beobachtet.

|  |
| --- |
| **LERNPORTFOLIO** |
| Die TeilnehmerInnen dokumentieren ihren Lernfortschritt, der durch die verschiedenen Aktivitäten erworben wurde:   * Reflexion und Beschreibung des eigenen Lernfortschritts  und der Lernziele in Bezug auf die Ziele der Aktivitäten * Überprüfung, welche neuen Inhalte er oder sie gelernt hat * Beurteilung der eigenen Entwicklungsbedürfniss |

## 3.4Beispielimplementierungen “Problemlösung”



**EINHEITSÜBERSICHT**

In dieser Einheit lernen die TeilnehmerInnen die vier Schlüsselaspekte (PL1 bis PL 4) des Problemlösens. Sie werden die Kernkompetenzen identifizieren und sie bei täglichen sowie arbeitsbedingten Problemen anwenden.

**Lernziele der Einheit**

Nach Absolvierung dieser Einheit verfügen die TeilnehmerInnen über folgende Kenntnisse:

* Identifikation der sieben Stufen für eine effektive Problemlösung
* Probleme selbständig und gemeinsam lösen
* Kenntnisse darüber, wie der gleiche Problemlösungsprozess in verschiedenen Situationen und Umgebungen abläuft bzw. funktioniert

**Struktur der Einheit**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktivität | Ziele | Methode | voraussichtliche Dauer |
| Einführung | Fokussieren und motivieren | * Plenar- Diskussion | 30 Min |
| Praxisorientierung | Übung und Anwendung in der Praxis | * Fallstudie (Individual) * Plenar- Diskussion * Rollenspiel (Gruppe) * Fallszenario I (Gruppe) * Fallszenario II (Gruppe) | 30 Min 30 Min 15 Min 40 Min 50 Min |
| Überprüfung | Zusammenfassung und Reflexion | * Selbst-Evaluation * Plenar-Diskussion | 20 Min 10 Min |

**Aktivität 1: Einführung–in Stufen zur Problemlösung**

**Zweck**:

Problemlösung ist ein Prozess der Identifikation, Analyse und Bewertung von Problemen, um Hindernisse zu überwinden und eine Lösung zu finden, die das Problem auf beste Art und Weise löst. Der Prozess beinhaltet, gute Fragen zu stellen, um das "richtige" Problem zu ermitteln, mögliche Lösungsoptionen zu erforschen, Entscheidungen zu treffen und Lösungen zu rechtfertigen.

**Dauer**: 30Min

**Material**: Hand- Out zu *sieben Stufen für eine effektive Problemlösung*  
(siehe [Anhang 7](#_Appendix_7:_Seven))

**Methode**: Plenar-Diskussion

**Ablauf**:

1. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Hand- Out zu *sieben Stufen für eine effektive Problemlösung.*
2. Gehen Sie jede Stufe Punkt für Punkt durch und geben Sie zu jedem Schritt zusätzliche Informationen, die sich auf die Inhalte, die in der Tabelle gezeigt werden, beziehen. Kalkulieren Sie etwas Zeit für die TeilnehmerInnen ein, damit sie über die jeweiligen Stufen sprechen und Fragen dazu stellen können.
3. Informieren Sie die TeilnehmerInnen darüber, dass sie diese sieben Stufen nun in einer Vielzahl von Situationen anwenden werden.

**Aktivität 2: Praxisorientierung - Problemlösung als einzelne/r MitarbeiterIn**

**Zweck**:

Die TeilnehmerInnen üben ein Problem individuell zu lösen. Sie erhalten dazu ein Problemlösungsszenario und gehen dafür die sieben Stufen im Prozess der Problemlösung nacheinander durch, um eine durchführbare und effektive Lösung (PL1 bis PL3) zu erzielen. Die TeilnehmerInnen lernen zudem, ihre Wahl durch Begründung und Rechtfertigung (PL4) zu kommunizieren bzw. zu untermauern.

**Dauer**: 30 Min

**Material**: Hand- Out zum *Deli Dilemma* (siehe [Anhang 8](#_Appendix_7:_Problem); das Lösungskonzept ist nach

der Fallstudie angegeben)

**Methode**: Fallstudie

**Ablauf**:

*Entwicklung von Fertigkeiten (15 Min)*

1. Teilen Sie den TeilnehmerInnen das *Deli Dilemma* aus. Präsentieren Sie ihnen nun die Fallstudie und überprüfen Sie diese anhand der sieben Stufen des Problemlösungsprozesses. Informieren Sie die TeilnehmerInnen dahingehend, wie sie die Anweisung vervollständigen sollen, indem sie die Fallstudie überprüfen, sich individuell durch das Problem arbeiten und schlussendlich die beste Lösung finden.
2. Erklären Sie den TeilnehmerInnen, dass solche Probleme (sowohl kleine als auch große), wie sie im Beispiel vorkommen, ein alltäglicher Bestandteil des Arbeitsalltags sind. In der Lage zu sein effektive Lösungen für Probleme am Arbeitsplatz zu finden, ist eine Fähigkeit, die von den Arbeitgebern sehr geschätzt wird. In der Lage zu sein, das Problem sowohl individuell als auch gemeinsam im Team zu lösen, hat einen genauso wichtigen Stellenwert. In diesem Szenario üben Sie das Problem als Individuum zu lösen.

*Bewertung der Fähigkeiten (15 Min)*

1. Peer-Evaluation (15 Min): Die TeilnehmerInnen tauschen in Zweier-Gruppen die Antworten zur *Problemlösungskoordination* aus. Jedes Paar verwendet die ersten 10 Min dafür, um die Antworten ihrer KollegInnen Punkt für Punkt durchzugehen, wobei sie mindestens eine Stärke und eine Schwäche des Problemlösungsanalyseprozesses identifizieren sollen. Als nächstes haben sie etwa 5 Minuten zur Verfügung, um verbale Rückmeldungen hinsichtlich der Leistungen und Ergebnisse der anderen Gruppen zu geben.
2. Der/die KursleiterIn besucht die Paare (zufällige Auswahl), überwacht die Fortschritte und unterstützt bei Bedarf.
3. Der/die KursleiterIn sammelt alle Hand- Outs mit den Antworten ein und gibt daraufhin individuelle Rückmeldungen zu den Antwortoptionen (diese Feedbackrunde findet außerhalb der für diese Aktivität vorgesehene Dauer statt). Die Auswertungsergebnisse und Kommentare werden an alle TeilnehmerInnen zur Ergänzung des *Mein Lern-Portfolio* retourniert.

**Aktivität 3:Praxisorientierung – Problemlösung im Team**

**Zweck**:

Die TeilnehmerInnen werden das Problem diesmal als Team lösen. In dieser Aktivität werden sie die sieben Stufen des Problemlösungsprozesses als Team absolvieren (PL1 bis PL3). Dies ist eine Bühne für sie, wo sie lernen, die Perspektive eines/einer anderen in der kollaborativen Diskussion anzuhören, um anschließend eine realisierbare und effektive Lösung (PL4) zu erzielen. Die TeilnehmerInnen lernen zudem Relevantes über effektive Teamwork-Fähigkeiten, bevor sie das Problem-Szenario als Team lösen.

**Material**:

Hand- Out zu *Teamarbeitsfähigkeiten-Selbstbewertungstool*(siehe [Anhang 9](#_Appendix_9:_Teamwork_1))

Hand- Out zu *Problemlösungskoordination,* eine pro Team (siehe [Anhang 10](#_Appendix_10:_Problem_1))

Hand- Out zu *Problemlösungsszenario I*; eine pro Team (siehe [Anhang 11](#_Appendix_8:_Problem))

Hand- Out zu *Problemlösungsszenario II*; eine pro Team (siehe [Anhang 12](#_Appendix_9:_Teamwork))

Hand- Out zu *Problemlösung-Punkterubrik;* eine pro Team (siehe [Anhang 13](#_Appendix_13:_Problem))

**Teil I:Effektives Teamwork (30Min)**

**Methode**: Plenar-Diskussion

**Ablauf**:

1. Erklären Sie den TeilnehmerInnen, dass Problemlösungen individuell anspruchsvoll sein können. Allerdings kann die Zusammenarbeit im Team noch schwieriger sein. Eine schlechte Einstellung oder ein großes Ego kann den Problemlösungsprozess zum Entgleisen bringen. Es sind unterschiedliche Fähigkeiten wie für die Lösung eines Problems als Individuum von Nöten. Geben Sie den TeilnehmerInnen das Hand- Out zu *Teamarbeitsfähigkeiten-Selbstbewertungstool* (Anhang 9) und geben Sie ihnen die Aufgabe sich durch die Checkliste zu arbeiten (20 Min). Dies dient dazu das Bewusstsein für diese Fähigkeiten zu schärfen, um die Arbeit in einem Team effektiv zu gestalten.
2. Als nächsten Schritt markieren Sie einige der wichtigsten Fähigkeiten im Hand- Out *Teamarbeitsfähigkeiten-Selbstbewertungstool* und geben den StudentInnen einige Zeit zum Kommentieren / Fragenstellen:

* Bereitschaft zuzuhören
* Wirksame Kommunikation
* Organisation
* Kooperation
* Flexibilität

**Teil II: (40 Min)**

**Methode**: Fall-Szenario I (mit Rollenspielen)

**Ablauf**:

*Entwicklung von Fertigkeiten (20 Min)*

1. Teilen Sie die Klasse in kleine Gruppen von jeweils drei oder vier Personen ein. Geben Sie jeder Gruppe die *Problemlösungskoordination* (Anhang 10) und das Problemlösungs-Teamszenario I Handout (Anhang 11). Lassen Sie jede Gruppe ein Szenario auswählen und das Szenario aufführen. (Rollenspiel: 10 Min).
2. Als nächstes wird jedes Team die sieben Stufen der Problemlösung nacheinander ausführen, um eine Lösung für das Szenario zu finden, das sie gewählt haben. Erinnern Sie die Gruppen an die effektiven Teamwork-Fähigkeiten: Bereitschaft voneinander die Definition des "richtigen" Problems anzuhören, die verschiedenen Optionen für eine effektive Lösung, bewerten der möglichen Optionen und erzielen eines Gruppen-Konsenses (10 Min).

*Bewertung der Fähigkeiten (20 Min)*

1. Evaluation der durchgeführten Aktivität (Plenar-Diskussion; 10 Min): Die TeilnehmerInnen bleiben in ihren jeweiligen Gruppen sitzen. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn die Hand- Out *Problemlösung-Punkterubrik* (Anhang 13). Gehen Sie gemeinsam die Beurteilungskriterien für jede Fertigkeit durch und erklären Sie die folgenden Begriffe: neu entstehen/auftauchen, entwickeln und Meisterung/Bewältigung. Erklären Sie den TeilnehmerInnen, dass die Punkterubrik nicht nur für die Bewertung der eigenen Fähigkeiten als Leitfaden dienen kann, sondern auch für die Bewertung von Lücken in der Qualifikationsentwicklung dient. Die Erklärung jedes Kriteriums in der Punkterubrik schärft das Bewusstsein für den Fortschritt und die Entwicklung dieser Kompetenz. Erläutern Sie den TeilnehmerInnen die Inhalte der Skalen für jedes Kriterium, z. B. Bereich von 1 bis 2 für "neu entstehen/auftauchen", würde bedeuten, dass 2 besser als 1 ist (z.B. wenn Gruppe A '2' Punkte und Gruppe B '1' Punkt innerhalb der Bewertungsskala "neu entstehen/auftauchen" für das Kriterium "definieren des Problems" hat ", ist es ein Hinweis darauf, dass Gruppe A eine bessere Leistung auf der Grundlage des Skalen-Deskriptors für dieses Kriterium aufweist). Dies gilt auch für "Entwickeln", wo eine Punktzahl von 4 besser als 3 ist, und für ' Meisterung/Bewältigung ' ist eine Punktzahl von 6 besser als 5.
2. Gruppen-Selbstevaluation (10 Min): Die TeilnehmerInnen in jeder Gruppe verwenden die Punkterubrik zur Durchführung einer Gruppen-Selbstevaluation (Dies ist eine aufbauende Evaluierungsaktivität für Teil III, in der sie die Leistung einer anderen Gruppe bewerten müssen). Im Falle von Unterschieden in der Bewertung wird die Gruppe dazu angehalten, zu einem Konsens für jedes Kriterium zu kommen, z.B. einige Mitglieder vergeben eine "4" und andere vergeben eine "3" für "Entwickeln", dann sollte nur ein letztgültiges Einzelergebnis für jede Skala vergeben werden. Alle endgültigen Teilergebnisse sollten addiert und in der Zeile mit der Bezeichnung - Gesamtpunktzahl angegeben werden. Dies dient auch als eine Plattform für die Gruppe, um ihre Punktzahl mit Gründen zu untermauern.

**Teil III**:**(50 Min)**

**Methode**: Fallszenario II

**Ablauf**:

*Entwicklung von Fertigkeiten (20 Min)*

1. Teilen Sie die Klasse in kleine Gruppen von drei oder vier Personen ein (vorzugsweise verschiedene Gruppen der vorhin durchgeführten Aktivität). Geben Sie jeder Gruppe die Problemlösungskoordination (Anhang 10) und das Hand- Out zum Problemlösungsszenario II (Anhang 12). Lesen Sie die drei Szenarien der Klasse laut vor und lassen Sie jede Gruppe ein Szenario auswählen.
2. Als nächstes wird jedes Team die sieben Stufen der Problemlösung absolvieren, um eine Lösung für das Szenario zu finden, das sie gewählt haben. Erinnern Sie die Gruppen an die effektiven Teamwork-Fähigkeiten: Bereitschaft einander bei der Definition des "richtigen" Problems zuzuhören, die verschiedenen Optionen für eine effektive Lösung, bewerten der möglichen Optionsvarianten und Erreichen eines Konsens darüber, wie die Gruppe in diesem Szenario reagieren würde, um das Problem zu lösen. Jede Gruppe, ernennt ein Mitglied oder zwei, um zu kommunizieren und präsentiert im Zuge der Evaluationsaktivität die Lösung der Gruppe vor der Klasse.

*Bewertung der Fähigkeiten (30 Min)*

1. Gruppenevaluation (15 Min): Der/die KursleiterIn sammelt alle Antworten der Gruppen ein und verteilt sie an jeweils eine andere Gruppe zur Gruppenbewertung. Die TeilnehmerInnen verwenden die *Problemlösungs-Punkterubrik* zur Bewertung der Antwortoptionen der anderen Gruppe. Informieren Sie die TeilnehmerInnen, dass die Bewertung der durchdachten und durchsetzungsfähigen Kommunikation und der Offenheit im zweiten Teil der Evaluationstätigkeit stattfindet.
2. Präsentation (15 Min): Jede Gruppe ernennt eine/n VertreterIn oder zwei, um der Gruppe die Lösungen vorzustellen oder zu präsentieren. Der/die KursleiterIn bewertet diese Präsentation und vergibt die Punktzahl für die Kriterien "kommunizieren und präsentieren der Lösung" anhand der Scoring-Rubrik. Der/die KursleiterIn fordert die Klasse dazu auf, sowohl den Inhalt der Präsentation als auch die allgemeine Präsentationstechnik zu kommentieren, indem sie mindestens eine Stärke und eine Schwäche von beiden Elementen (d. h. Inhalt und Technik) angeben.
3. \* Der/die KursleiterIn sammelt alle Gruppenantworten ein und informiert die Gruppen, dass sie auch eine zusätzliche Punktvergabe von dem/der KursleiterIn in Hinblick auf die Bewertung ihrer Fortschritte in dieser Aktivität erhalten (Nach Beendigung der Aktivität fertigt der/die KursleiterIn eine Kopie der Bewertung , d.h. der Punkteanzahl für jede/n TeilnehmerIn in der Gruppe an und fügt diese zur Datei *Mein Lernportfolio* hinzu).

*\*Hinweis: Dieser Schritt findet außerhalb der Dauer dieser Aktivität statt.*

**Aktivität 4: Review – Meine Lernreise**

**Zweck**:

Der Zweck dieser Aktivität ist es, dass die TeilnehmerInnen über die breit gefächerte Palette der individuellen und kollaborativen Problemlösungsaktivitäten, die sie sich selbst angeeignet haben, reflektieren. In dieser Review-Aktivität führen die TeilnehmerInnen eine Selbstevaluation ihrer Lerntrajektorie durch, indem sie den Selbsteinschätzungsleitfaden im Lernportfolio durchlaufen: eine reflektive Zusammenfassung für jede von ihnen absolvierte abgeschlossene Aktivität, die Beantwortung der Evaluierungsfragen und die Bewertung ihrer Entwicklungsbedürfnisse in Hinblick auf diese Kernkompetenz.

**Dauer**: 30 Min

**Material**: Hand- Out zu *Mein Lern-Portfolio* (siehe [Anhang 14](#_Appendix_14:_My))

**Ablauf**:

1. Geben Sie jedem/jeder TeilnehmerIn die Hand- Out zu *Mein Lern-Portfolio* und erklären Sie den TeilnehmerInnen das Ziel dieser Aktivität. Gehen Sie jedes Element des Selbstbewertungsleitfadens im Lernportfolio durch: die Aktivitäten, die reflektive Zusammenfassung und die Bewertung.
2. Geben Sie den TeilnehmerInnen 15 bis 20 Minuten Zeit, um das Lernportfolio abzuschließen.
3. Versammeln Sie die Klasse wieder für eine Plenar-Diskussion. Finden Sie ein paar Freiwillige, die die relevantesten Lernaspekte, Schlüsselerfahrungen und Bereiche in Puncto lernen ihrer reflektiven Zusammenfassung, in denen sie gerne eine Verbesserung bei sich selbst sehen möchten, mit der Allgemeinheit teilen. Wenn es keine/n Freiwillige/n gibt, fährt der/die KursleiterIn fort, die wichtigsten Lernpunkte zusammenzufassen und listet 3 Stärken und 3 Bereiche für Verbesserungen auf, die er/sie prinzipiell beobachtet.

|  |
| --- |
| **LERN-PORTFOLIO** |
| Die TeilnehmerInnen dokumentieren ihren Lernfortschritt, den sie durch die verschiedenen Aktivitäten erworben haben:   * Reflexion und Beschreibung des eigenen Lernfortschritts  und der Lernziele in Bezug auf die Zielvorstellungen der Aktivitäten * Überprüfung, welche neuen Inhalte er/sie gelernt hat * Beurteilung der eigenen Entwicklungsbedürfnisse |

## 3.5 Beispielimplementierungen “Management eigener Lernprozesse”



**EINHEITSÜBERSICHT**

In dieser Einheit lernen die TeilnehmerInnen Ansätze, Methoden und Techniken kennen, um den eigenen Lernprozess effektiv zu managen. Sie werden diese Kompetenzen bei praxisorientierten Tätigkeiten nutzen, um die Aufgaben sinnvoll zu strukturieren, zu bewerten, in der Praxis anzuwenden sowie um das Lernen effektiver zu gestalten.

**Lernziele der Einheit**

Nach Absolvierung dieser Einheit verfügen die TeilnehmerInnen über folgende Kompetenzen:

* Verarbeitung neuer Informationen nach individuellen Bedürfnissen
* Lernziele setzen und Wege finden, um diese zu erreichen.
* Strategische Planung und Umsetzung von Lernprozessen unter Berücksichtigung von Zeit, Aufwand und Ergebnis.

**Struktur der Einheit**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktivität | Ziele | Methode | voraussichtliche Dauer |
| Einführung | Fokussieren und motivieren | * Einzelarbeit/Plenar-Diskussion | 45 Min |
| Praxisorientierung | Üben und Anwendung in der Praxis | * Einzelarbeit * Gruppenarbeit * Gruppen-Diskussion | 20 Min 15 Min 90 Min |
| Überprüfung | Zusammenfassung und Reflexion | * Selbst-Evaluation * Plenar-Diskussion | 20 Min 10 Min |

**Aktivität 1: Einführung – Wie kann lernen gehandhabt werden?**

**Zweck**:

Der Zweck und das Ziel dieser einleitenden Aktivität ist es, die TeilnehmerInnen mit verschiedenen Ansätzen vertraut zu machen, um in Folge die eigenen Lernprozesse handhaben zu können. Sie zielt darauf ab, ihnen einen Überblick darüber zu geben, was das Thema beinhaltet und wie es den TeilnehmerInnen auf effektive Art und Weise gelehrt werden kann und wie die Inhalte der Aktivität - in der Regel - im alltäglichen Leben und bei Situationen am Arbeitsplatz sinnvoll umgesetzt werden können.

**Dauer**: 45Min

**Material**: Papier, Stift

**Methode**: Einzelarbeit/Plenar-Diskussion

**Ablauf**:

1. Stellen Sie den TeilnehmerInnen Fragen über ihre Arbeitsabläufe, z.B. wie sie Aufgaben organisieren, sich Ziele setzen und ihre Zeit strukturiert planen. In fünf Minuten sollen die TeilnehmerInnen anschließend die Ansätze, wie sie ihre Lernprozesse handhaben, notieren.
2. Als nächsten Schritt bitten sie sie, ihre Notizen mit der Gruppe zu teilen und notieren Sie einige relevante Beispiele, die von den TeilnehmerInnen angegeben werden.
3. Sammeln und entwerfen Sie während der Gruppendiskussion Ideen, wie diese spezifischen Ansätze in der Praxis umgesetzt werden, nämlich im täglichen Arbeitsalltag, bei Projekten und auch bei privaten Aktivitäten.
4. Versuchen Sie nun gemeinsam in der Gruppe zu analysieren, welche Verhaltensmuster, Einstellungen und Gewohnheiten dafür ausschlaggebend sind, einen Lernprozess effektiver zu gestalten.
5. Sammeln Sie nun die Ergebnisse und ziehen Sie Schlussfolgerungen in Bezug auf die TeilnehmerInnen, um diese Fähigkeiten effektiv (weiter) zu entwickeln.

**Aktivität 2: Praxisorientierung–Ziele setzen**

**Zweck**:

Die TeilnehmerInnen werden die Zielsetzung jeweils einzeln und individuell üben. Sie werden sich dabei konkrete Ziele setzen und dafür den Bedarf und den Zeitaufwand, um diese zu erreichen, effizient strukturieren. Abschließend wird sein/ihr Konzept von den anderen GruppenteilnehmerInnen bewertet.

**Dauer**:35 Min.

**Material**: Papier, Stifte, Hand- Out zu *Reflektive Fragen* (siehe [Anhang 15](#_Appendix_12:_Reflecting))

**Methode**: Diese Aktivität ist in 2 Teile untergliedert. Teil 1 ist die Einzelarbeit. Teil 2 wird in Gruppen von 3 Personen durchgeführt.

**Teil I**: **(20 Min)**

**Methode**: Einzelarbeit

**Ablauf**:

1. Bereiten Sie die TeilnehmerInnen für diese individuelle Arbeitsaufgabe vor. Geben Sie ihnen dazu das zum Thema passende Hand- Out und bitten Sie sie, über ihre Persönlichkeit, ihre Arbeitseinstellung und ihre Ziele mit Fokus auf die ersten beiden Leitfragen des Hand- Outs nachzudenken. Sie sollten sich folgende Fragen stellen: Wer bin ich? Was sind meine individuellen Eigenschaften (Stärken, Schwächen, Bedürfnisse, etc.)?
2. Gemäß den Anweisungen vom Hand- Out werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, sich ein individuelles Lernziel zu setzen. Sie müssen nun rechtfertigen, warum sie sich dafür entschieden haben und einen Plan erstellen, wie diese Lernziele unter Berücksichtigung folgender Fragen erreicht werden können:

* Wo und wie möchten/planen Sie(zu) lernen?
* Wie möchten Sie Ihre verfügbare Zeit organisieren?
* Welche Lerntechniken wenden Sie an?
* Wie werden die Nachweise rückverfolgt bzw. belegt? (Portfolio, etc.)
* Welche Schwierigkeiten könnten auftauchen? Wie gehen Sie damit um?

**Teil II: (15 Min)**

**Methode**: Gruppenarbeit

**Ablauf**:

1. Nachdem die TeilnehmerInnen ihre Einzelarbeit beendet haben, bitten Sie sie darum, sich in Gruppen von 3 Personen zu formieren.
2. In kleinen Gruppen, eine nach der anderen, präsentieren nun die TeilnehmerInnen ihre Ziele und Strategien.
3. Die anderen Gruppenmitglieder, die nicht präsentieren, werden gebeten, die Rolle eines Mentors zu übernehmen und:

* zuzuhören
* Notizen zu machen und
* das Konzept ihres/ihrer KollegIn zu bewerten.

1. Nachdem jedes Mitglied in der Kleingruppe präsentiert und Feedback erhalten hat, trifft sich die ganze Klasse wieder.
2. Jede kleine Gruppe präsentiert den anderen nun kurz ihre individuellen Ziele und Strategien, aber auch ihre Ergebnisse aus der Gruppenarbeit.
3. Die anderen TeilnehmerInnenwerden dazu aufgefordert, Feedback zu geben.

**Aktivität 3: Praktische Anwendung und Reflexion des Selbstbewertungs-Tools**

**Zweck**:

Die TeilnehmerInnen werden nun eine moderierte Diskussion über die Ergebnisse im Hinblick auf die statistische Signifikanz und ihre Auswirkungen auf die Praxis, nämlich die Umsetzung der Mentoring-Einheiten, führen. Sie werden versuchen, einen gemeinsamen Konsens zu erzielen und Schlussfolgerungen in Puncto weiterer Schritte zu ziehen.

**Dauer**: 90 Min

**Material**: Laptop, Wi-Fi

**Methode**: Plenar-Diskussion

**Ablauf**:

1. Bitten Sie die TeilnehmerInnen darum, das Tool einzeln zu testen (Laptop).
2. Versammeln Sie die TeilnehmerInnen nach dem Test und bilden sie gemeinsam einen Kreis und leiten Sie nun eine Diskussion zum Thema Anwendungsmöglichkeiten ein. Ziel dieser Plenardiskussion ist es, eine gemeinsame Vereinbarung darüber zu erzielen, wie die Daten genutzt werden sollen und wie sie in Folge die Mentoring-Einheit beeinflussen werden.
3. Moderieren Sie den Diskussionsprozess, indem Sie Einzelpersonen zu ihrer beruflichen Stellungnahme zu folgenden Themen bitten:

* Was kann ich/wir mit den Ergebnissen machen?
* Wie können wir die Ergebnisse für die einzelnen Mentoring-Einheiten nutzen?
* Im Falle einer großen Anzahl von BenutzerInnen, sollten die einzelnen Antworten mit dem Durchschnittswert verglichen werden? Gibt es relevante Unterschiede? Warum?
* Welche statistischen Analysen sind realisierbar?

1. Sammeln Sie die Antworten von den BefragungsteilnehmerInnen und beachten Sie auch die Beiträge von anderen Personen. Fassen Sie die Ergebnisse der Diskussion zusammen und initiieren Sie weitere Schritte.

**Aktivität 4: Überprüfung – Mein Lerntagebuch**

**Zweck:**

Der Zweck und das Ziel dieser Aktivität ist es, dass die TeilnehmerInnen über die breit gefächerte Palette an individuellen und kollaborativen Aktivitäten, die sie in dieser Lektion absolviert haben, reflektieren. In dieser Überprüfungsaktivität führen die TeilnehmerInnen eine Selbstevaluation ihrer Lernergebnisse durch, indem sie den Selbsteinschätzungsleitfaden im Lernportfolio durchlaufen: eine reflektive Zusammenfassung für jede von ihnen absolvierte Aktivität verfassen, die Beantwortung der Evaluierungsfragen durchführen und die Bewertung ihrer individuellen Entwicklungsbedürfnisse in Hinblick auf diese Kernkompetenz vornehmen.

**Dauer**: 30 Min

**Material**: Hand- Out zu *Mein Lern-Portfolio* (siehe [Anhang 14](#_Appendix_14:_My))

**Methode**: Reflexion

**Ablauf**:

1. Überreichen Sie jedem/jeder TeilnehmerIn das Handout zum Thema *Mein Lernportfolio* und erklären den TeilnehmerInnen den Zweck und das Ziel dieser Aktivität. Gehen Sie nun jedes Element des Selbstbewertungsleitfadens im Lernportfolio genau durch: die Aktivitäten, die reflektive Zusammenfassung und die Bewertung.
2. Geben Sie den TeilnehmerInnen 15 bis 20 Minuten Zeit, um das Lernportfolio abzuschließen.
3. Versammeln Sie die Klasse wieder für eine Plenardiskussion. Finden Sie dafür ein paar Freiwillige, die die relevantesten Lernaspekte, Schlüsselerfahrungen und Bereiche in Puncto lernen, in denen sie gerne eine Verbesserung bei sich sehen möchten, mit der Allgemeinheit teilen.

|  |
| --- |
| **LERN-PORTFOLIO** |
| Die TeilnehmerInnen dokumentieren ihren Lernfortschritt, den sie durch die verschiedenen Aktivitäten erworben haben:   * Reflexion und Beschreibung des eigenen Lernfortschritts  und der Lernziele in Bezug auf die Zielvorstellungen der Aktivitäten * Überprüfung, welche neuen Inhalte er oder sie gelernt hat * Beurteilung der eigenen Entwicklungsbedürfnisse |

# 4. Profilierungskriterien

Der Kompetenzfilter, "Profilierungskriterien", wurde auf der Grundlage des Profilierungskonzeptes (siehe [Kapitel 2](#_2._The_Profiling)) entwickelt, um die Fähigkeiten und Leistungen von Studenten in den drei Kernkompetenzen zu ermitteln. Diese Profilierung kann als Selbsteinschätzung mittels des Online-Tools gehandhabt werden, das im LELLE-Projekt (<http://kerdoiv.gtk.uni-pannon.hu/index.php/921421?lang=de>) entworfen wurde. Die Profilierungskriterien ermöglichen:

* + Antwortoptionen (= geschlossene Fragen);
  + Demonstrieren die Stärken und Schwächen der Studentenmittels grafischer Darstellung;
  + Onlinezugang, jederzeit, 365 Tage pro Jahr.

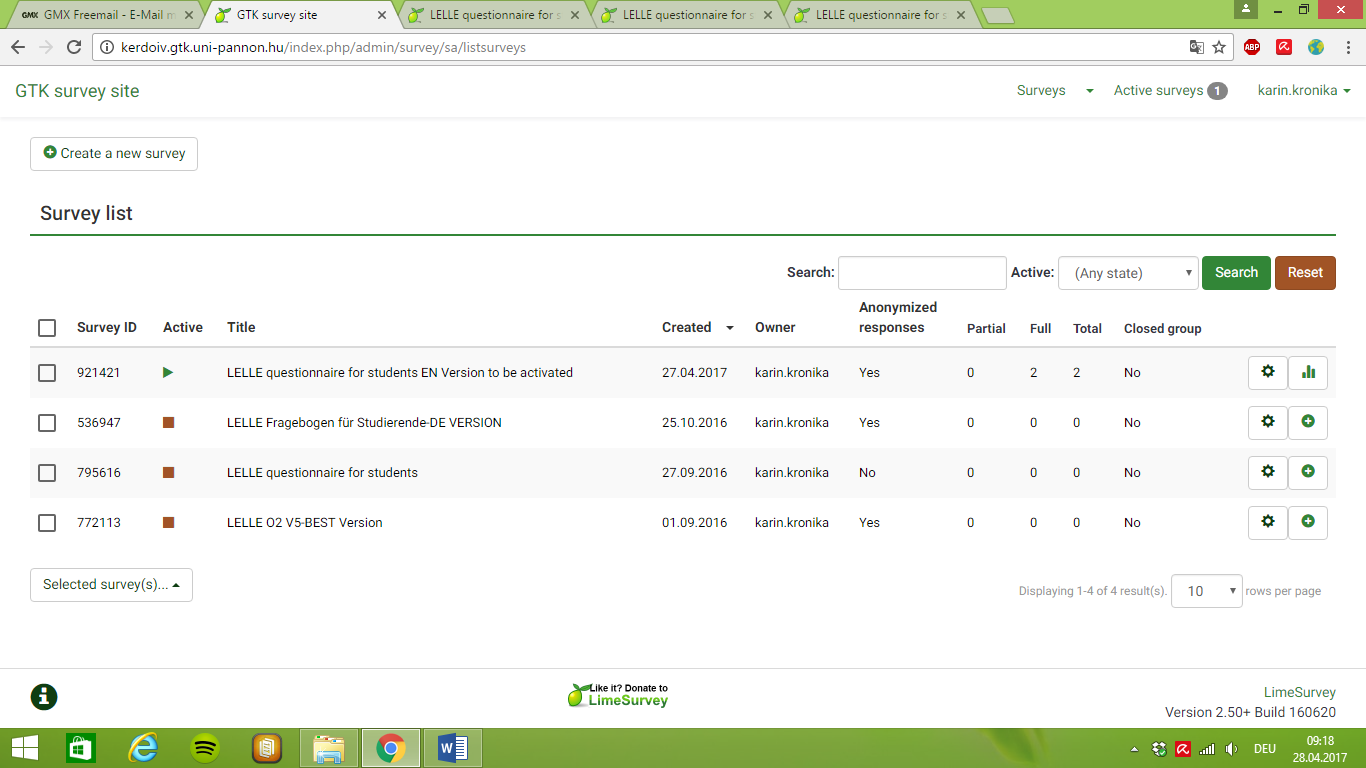
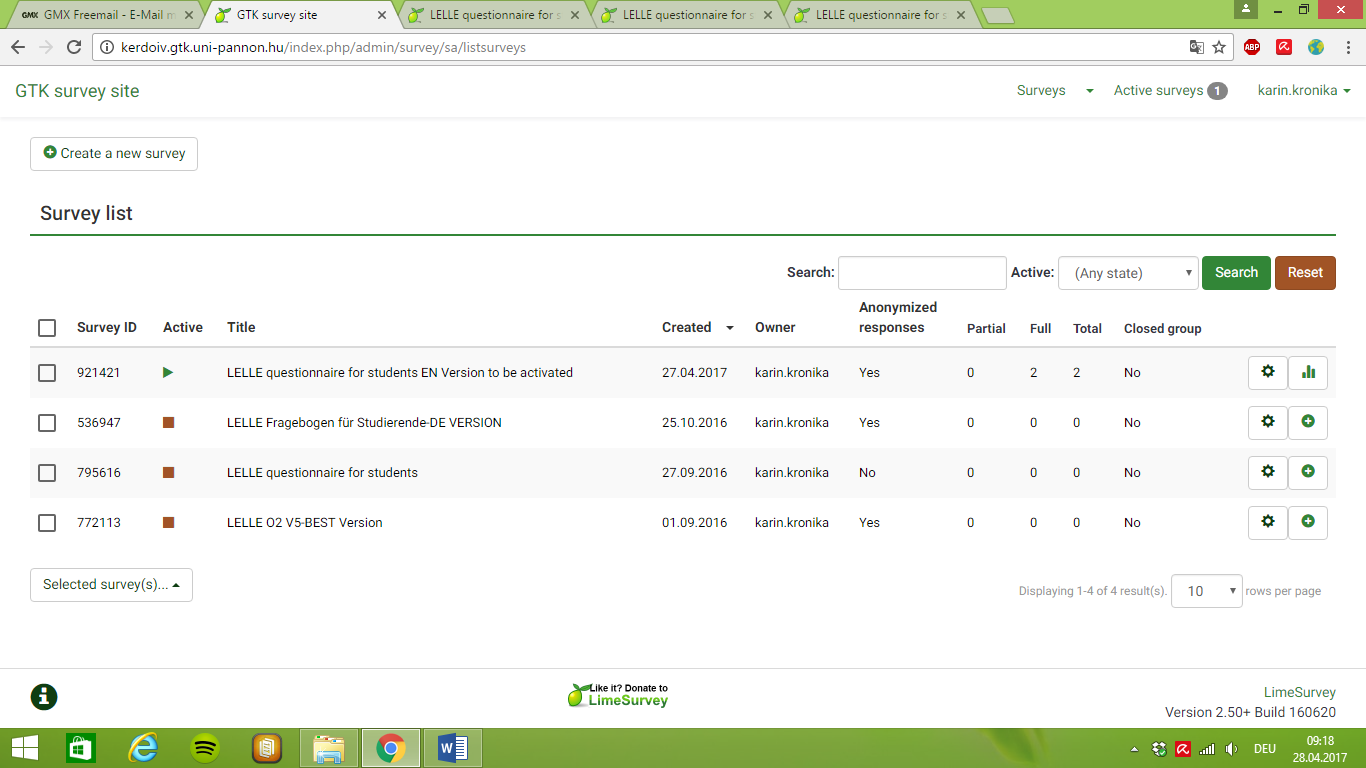
Im Folgenden werden die Online-Profilierungskriterien für BenutzerInnen kurz näher erläutert und illustriert, um ihre Nutzung zu erleichtern. Dieses Kapitel umfasst folgende Inhalte:

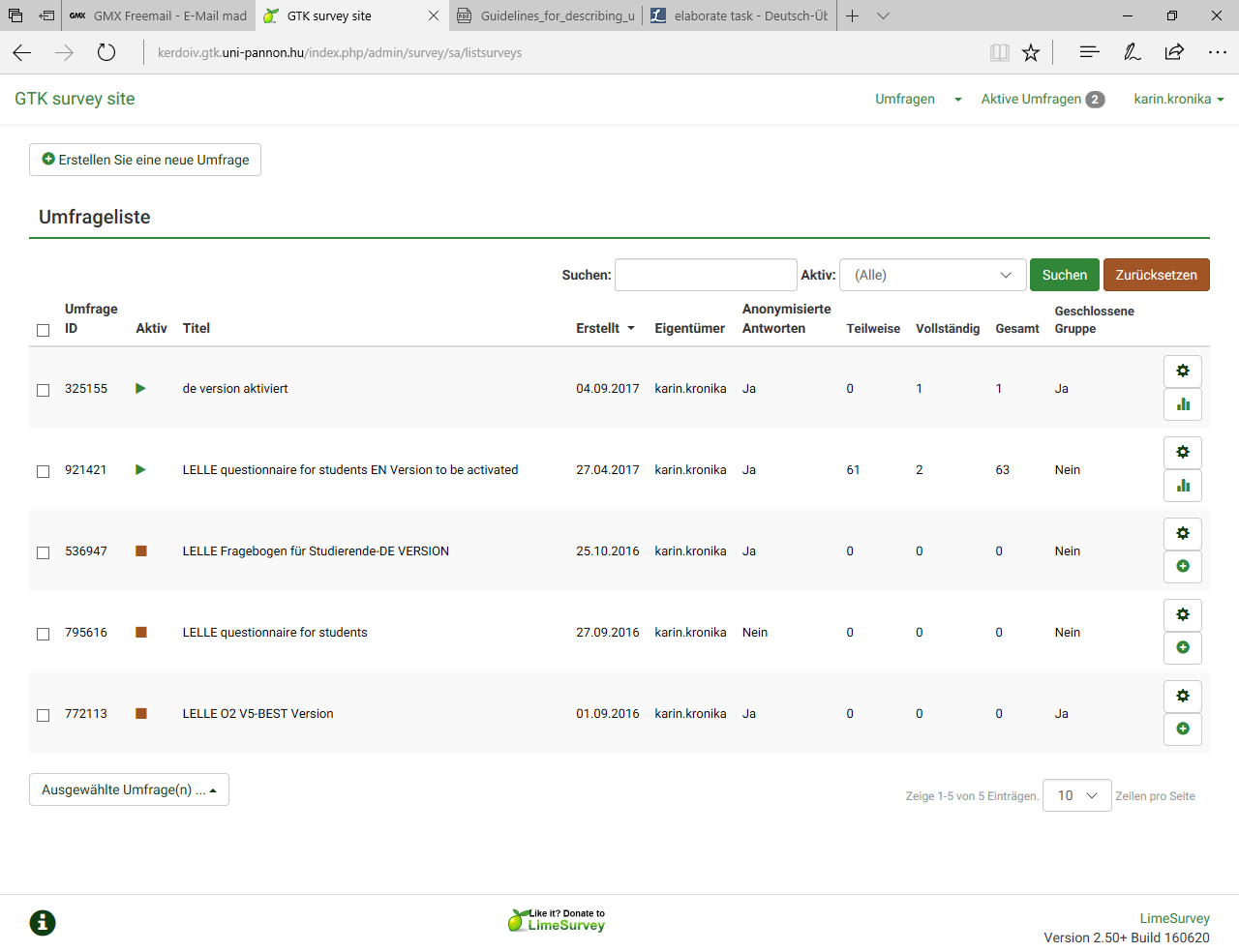
* Allgemeine Einstellungen
* So fügen Sie TeilnehmerInnen hinzu
* So bearbeiten Sie die TeilnehmerInnen
* So versenden Sie Einladungen und Erinnerungen / kopieren Sie Links zum Teilen
* Ergebnisse anzeigen: Ansicht / Statistiken / Export in die
* Administratoransicht
* Teilnehmeransicht
* So exportieren Sie Ergebnisse

**Anleitung zur Verwendung von Limesurvey**

**Für das Lehrpersonal:**

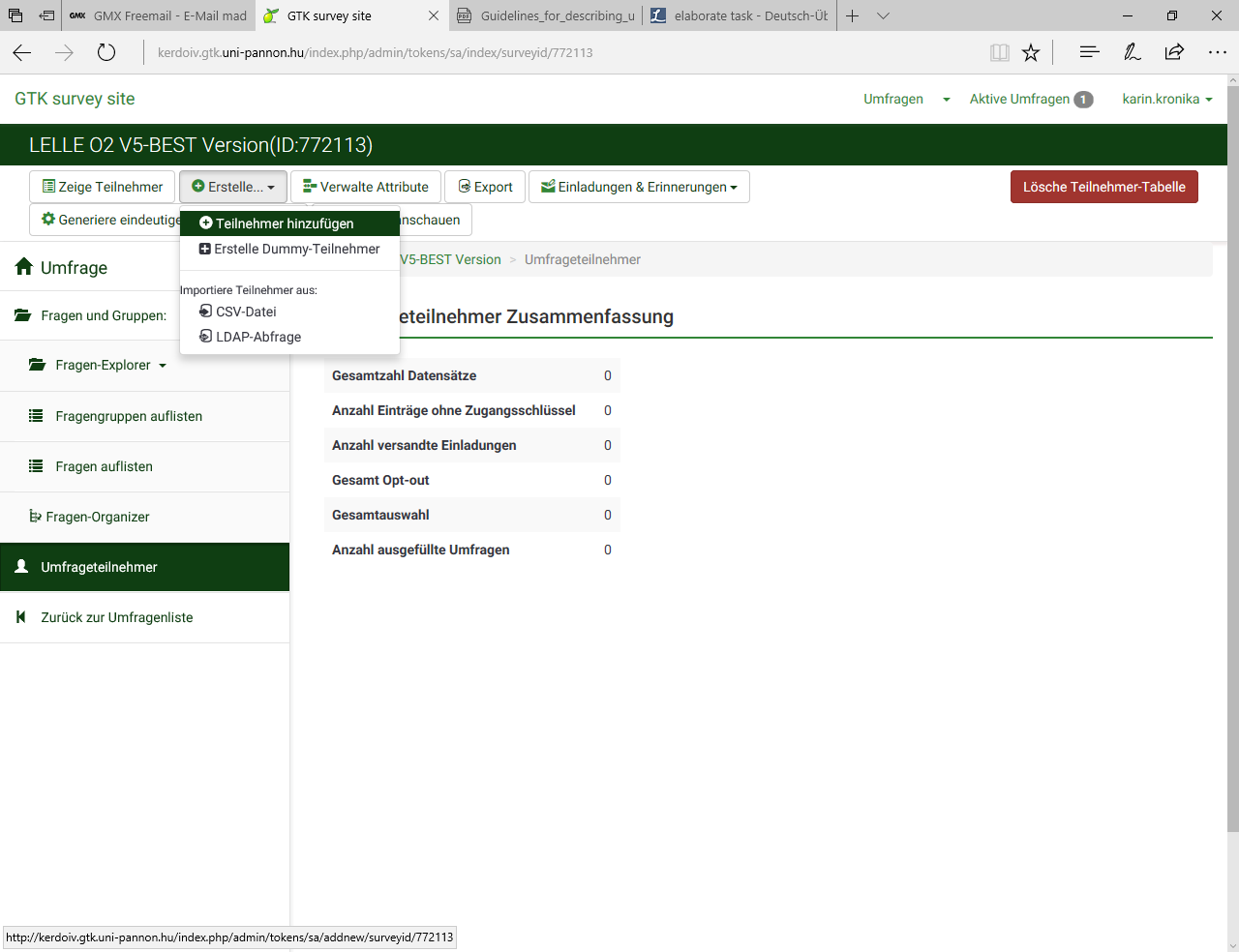
|  |
| --- |
| **Allgemeine Einstellungen** |

Wenn Sie auf das Programm zugreifen, gehen Sie zu *Umfragen* und wählen Sie die Umfrage, die Sie bearbeiten möchten, aus. Auf der linken Seite der dazugehörigen Zeile sehen Sie die *allgemeinen Einstellungen* sowie *Text*oder *Statistik**.*

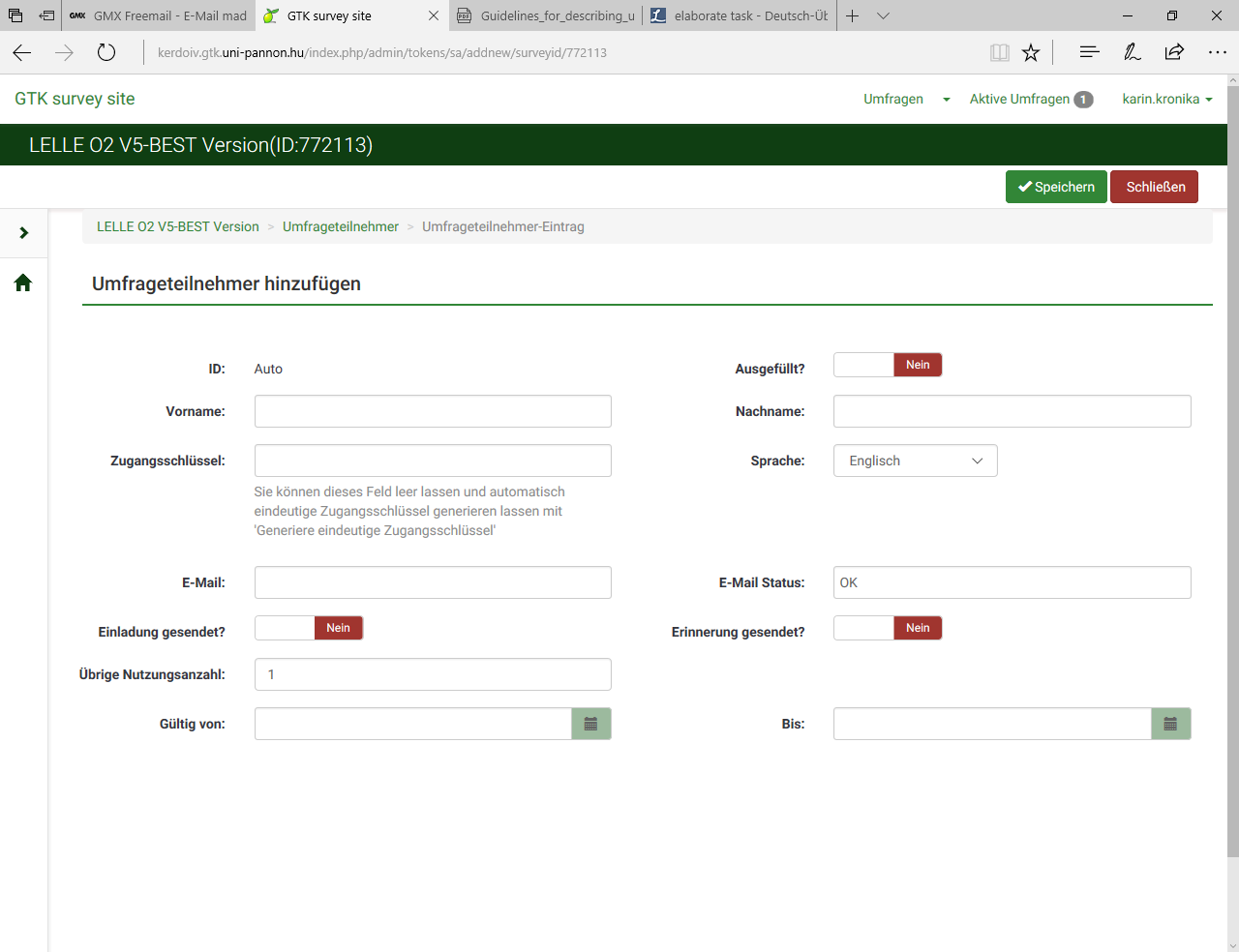


|  |
| --- |
| **TeilnehmerInnen hinzufügen** |

Wenn Sie TeilnehmerInnen hinzufügen möchten, um Sie in Ihre Umfrage zu inkludieren, gehen Sie zur *Umfrage* und wählen Sie die Umfrage, die Sie bearbeiten möchten, aus (siehe vorheriger Schritt). Gehen Sie nun zu *Erstelle…* und klicken Sie auf *Teilnehmer hinzufügen*.

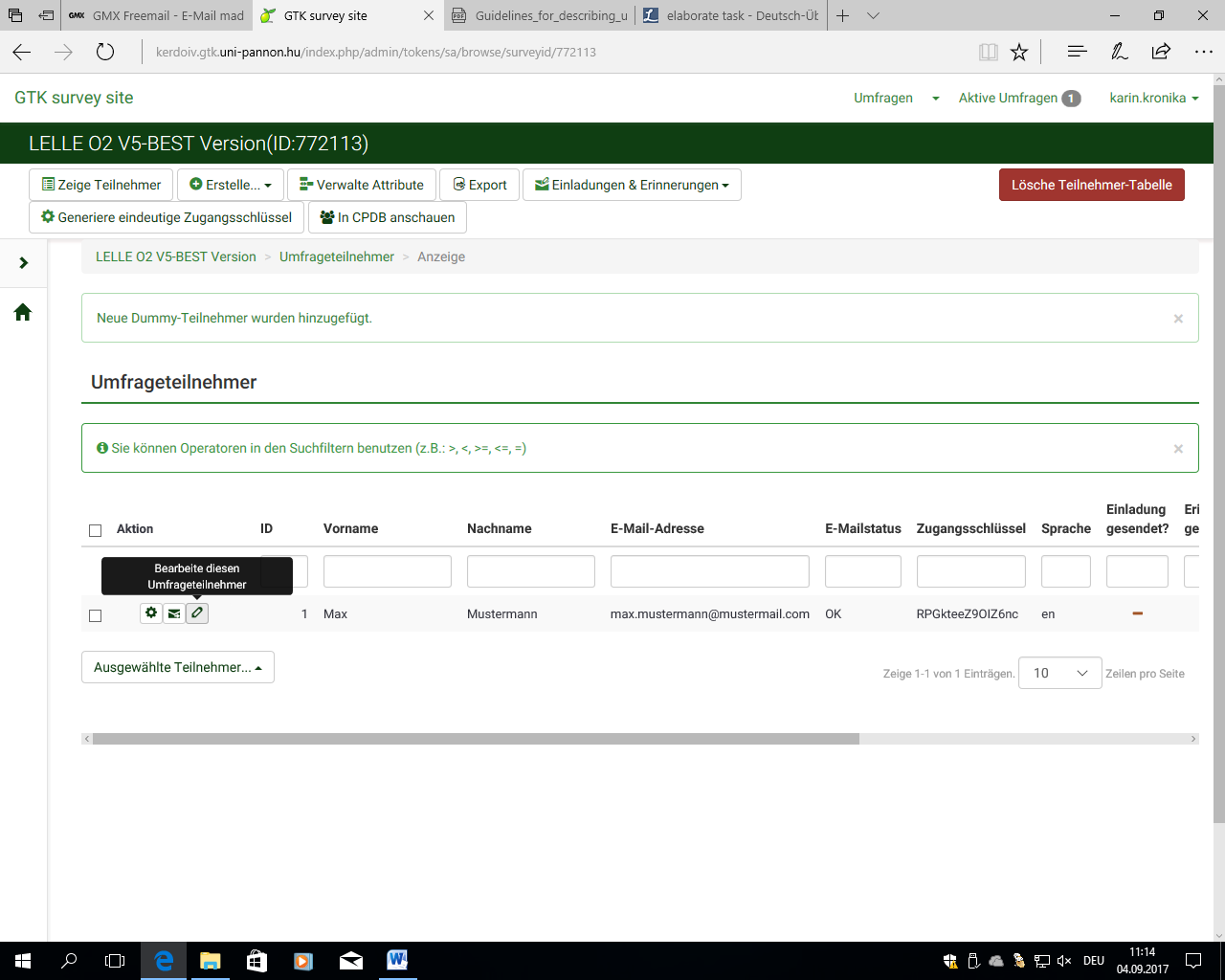


Nach diesem Schritt können Sie Ihre Einstellungen für das Hinzufügen von TeilnehmerInnen bearbeiten. Gehen Sie auf *Speichern* und *Schließen* Sie den Abschnitt.



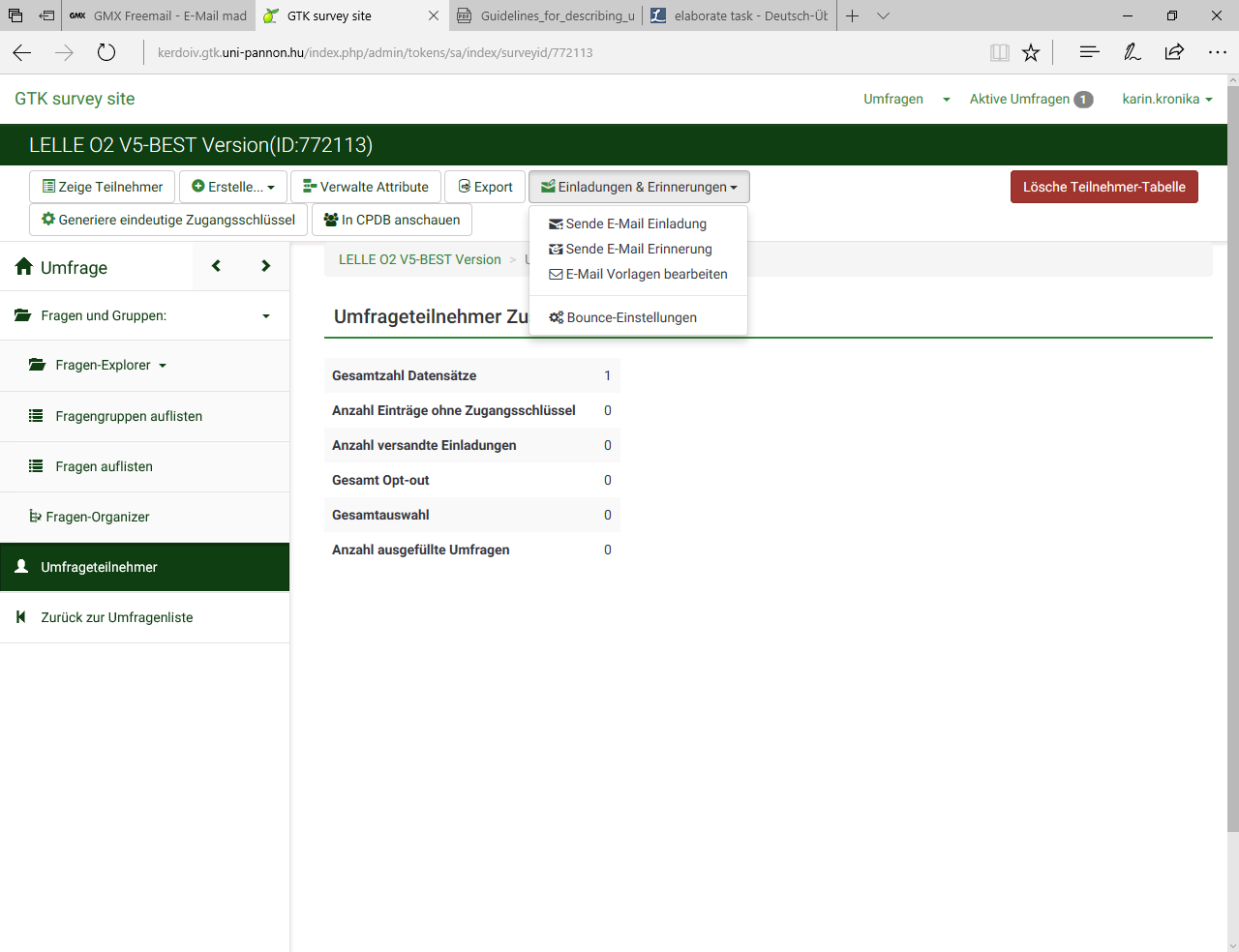
|  |
| --- |
| **TeilnehmerInnen bearbeiten** |

Zur Bearbeitung der TeilnehmerInneneinstellungen, gehen Sie zu der Umfrage, die Sie bearbeiten möchten (siehe Schritt 1), klicken Sie auf *Umfrageteilnehmer* und wählen Sie die Schaltfläche *Bearbeite diesen Umfrageteilnehmer* auf der linken Seite der Zeile mit dem/der jeweiligen TeilnehmerIn aus.

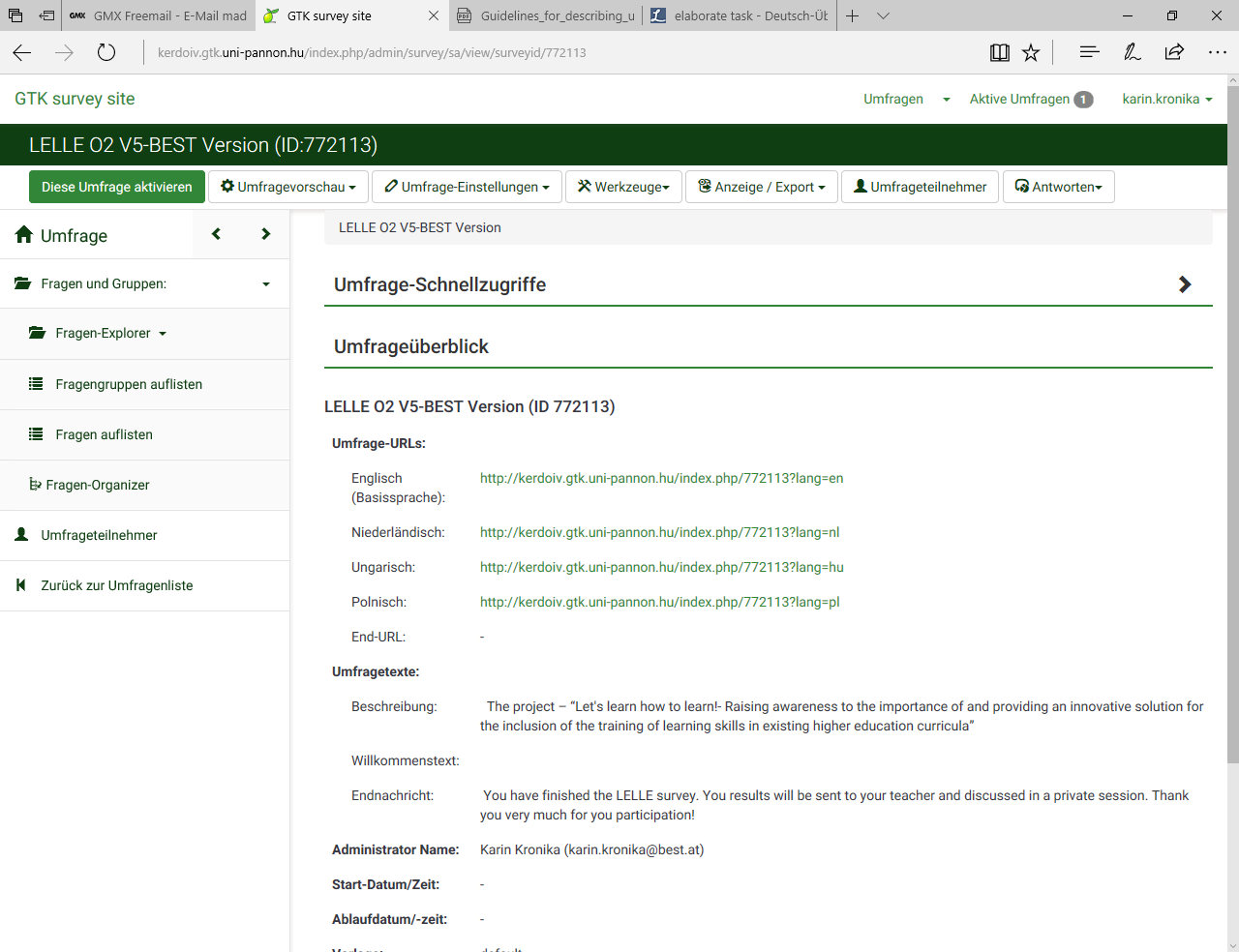


|  |
| --- |
| **Versenden von Einladungen und Erinnerungen / Kopieren von Links zum Teilen** |

Wenn Sie planen, Einladungen und Erinnerungen zu versenden / Links zum Teilen kopieren möchten, um den Fragebogen zu teilen, wählen Sie die Umfrage, die Sie bearbeiten möchten, aus und gehen Sie dafür zu *Umfrageteilnehmer* und klicken Sie dann auf die Schaltfläche *Einladungen& Erinnerungen*. Wählen Sie nun zwischen den angebotenen Optionen die Richtige aus.

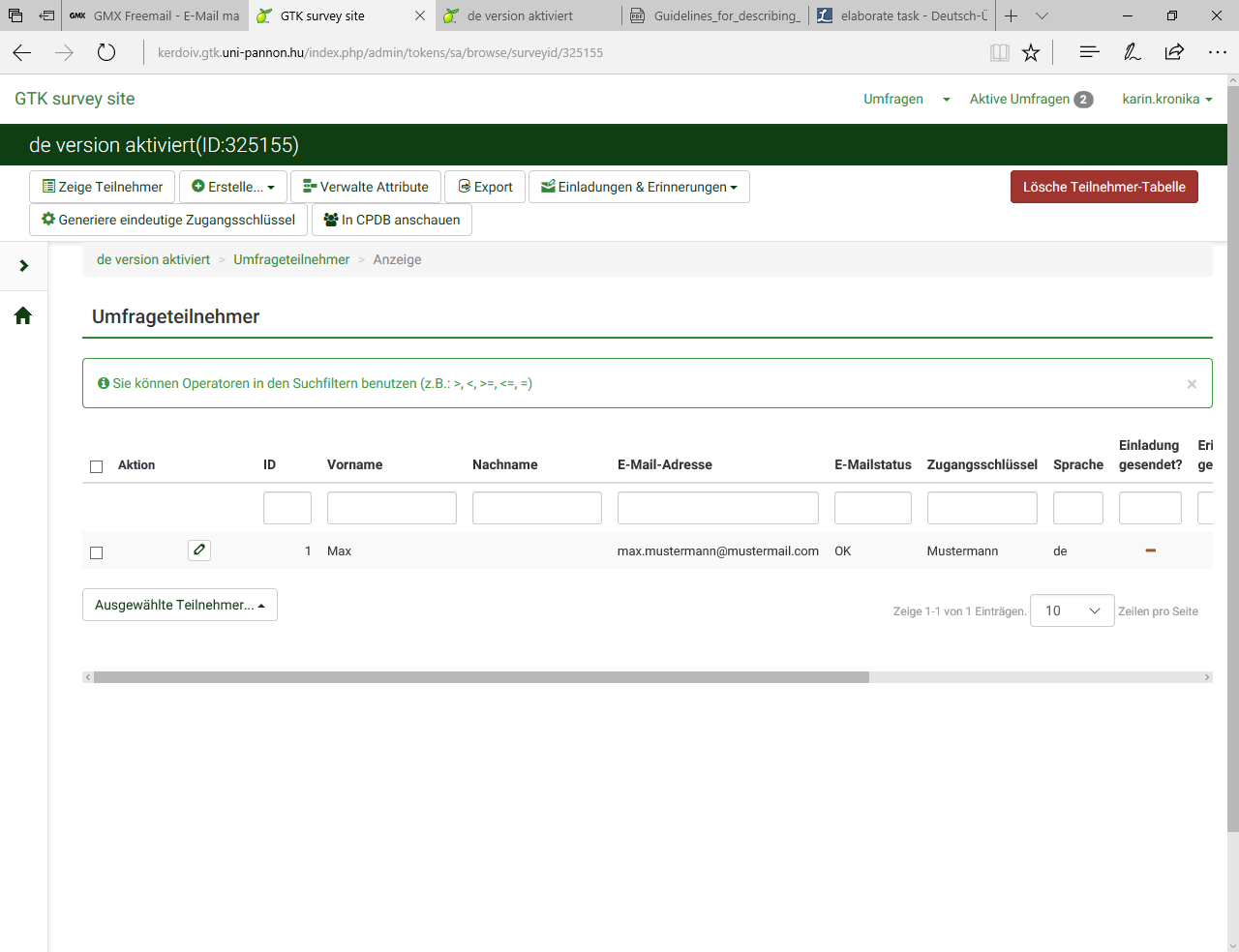


Um den Link zur Umfrage zu teilen, klicken Sie einfach auf die Umfrage, die Sie teilen möchten (siehe Schritt 1). Sie gehen dafür zum *Umfrageüberblick*, wo die Umfrage inklusive *Umfrage URLs* verfügbar ist. Kopieren Sie nun den Link, den Sie teilen möchten.



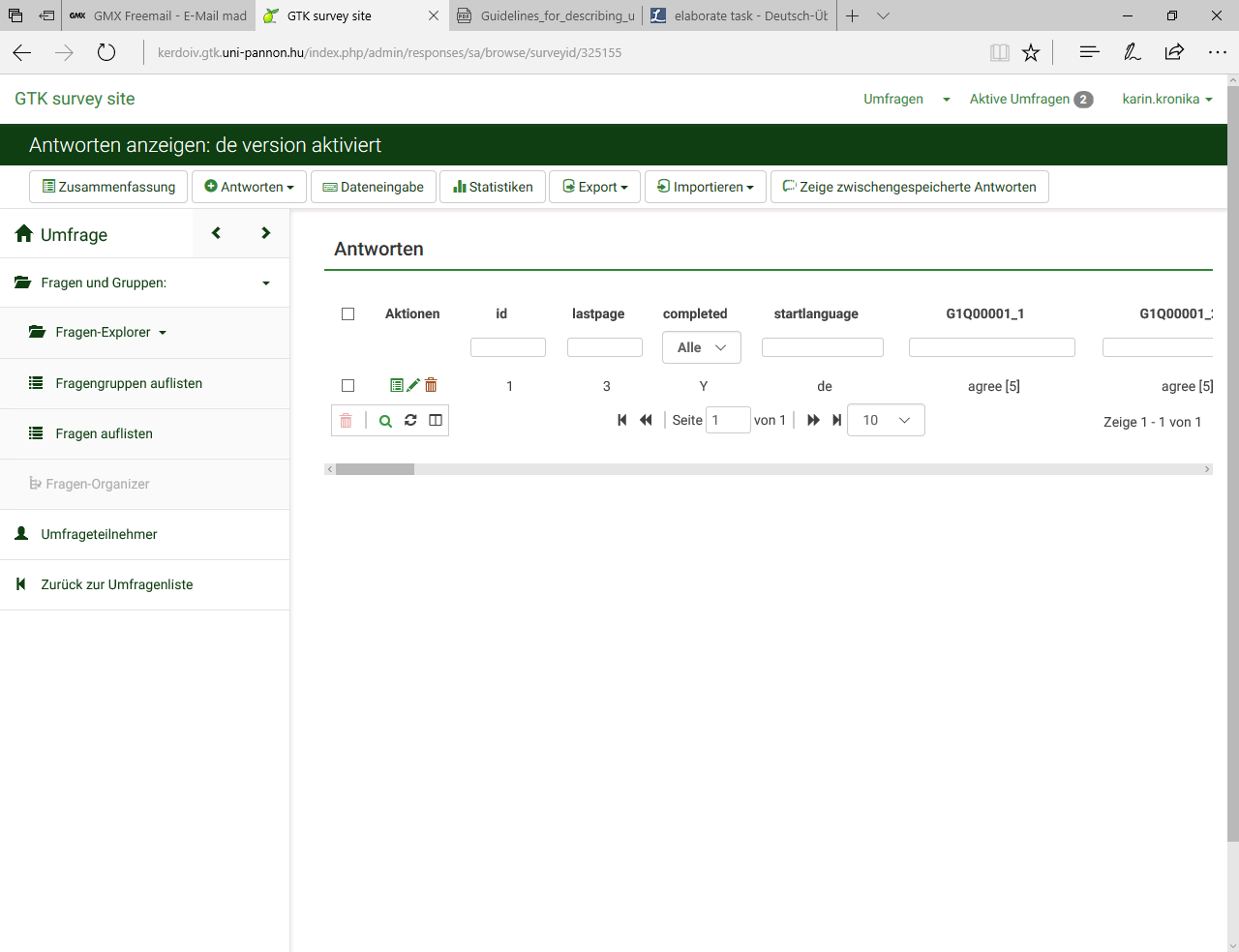
|  |
| --- |
| **Ergebnisse anzeigen: Ansicht / Statistiken / Export in die Profilierungskriterien** |

Um die Ergebnisse der Profilierungskriterien-Umfrage anzuzeigen, gehen Sie zu der Umfrage, mit der Sie arbeiten möchten (siehe Schritt 1), gehen Sie nun zu *Teilnehmer anzeigen* und klicken Sie auf die Schaltfläche links in der Zeile des/der Teilnehmers/TeilnehmerIn, um die individuellen Antwortdetails anzuzeigen.

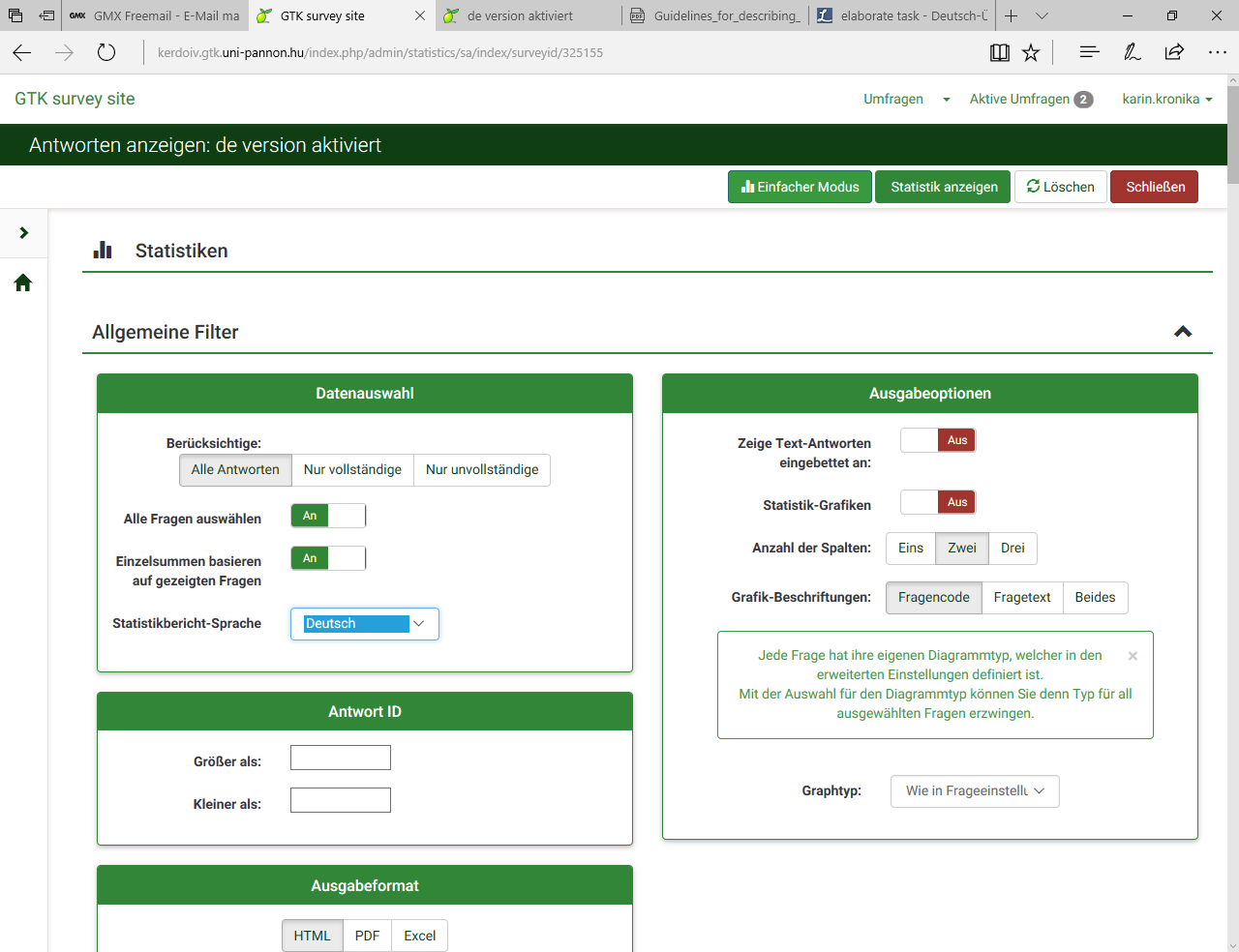


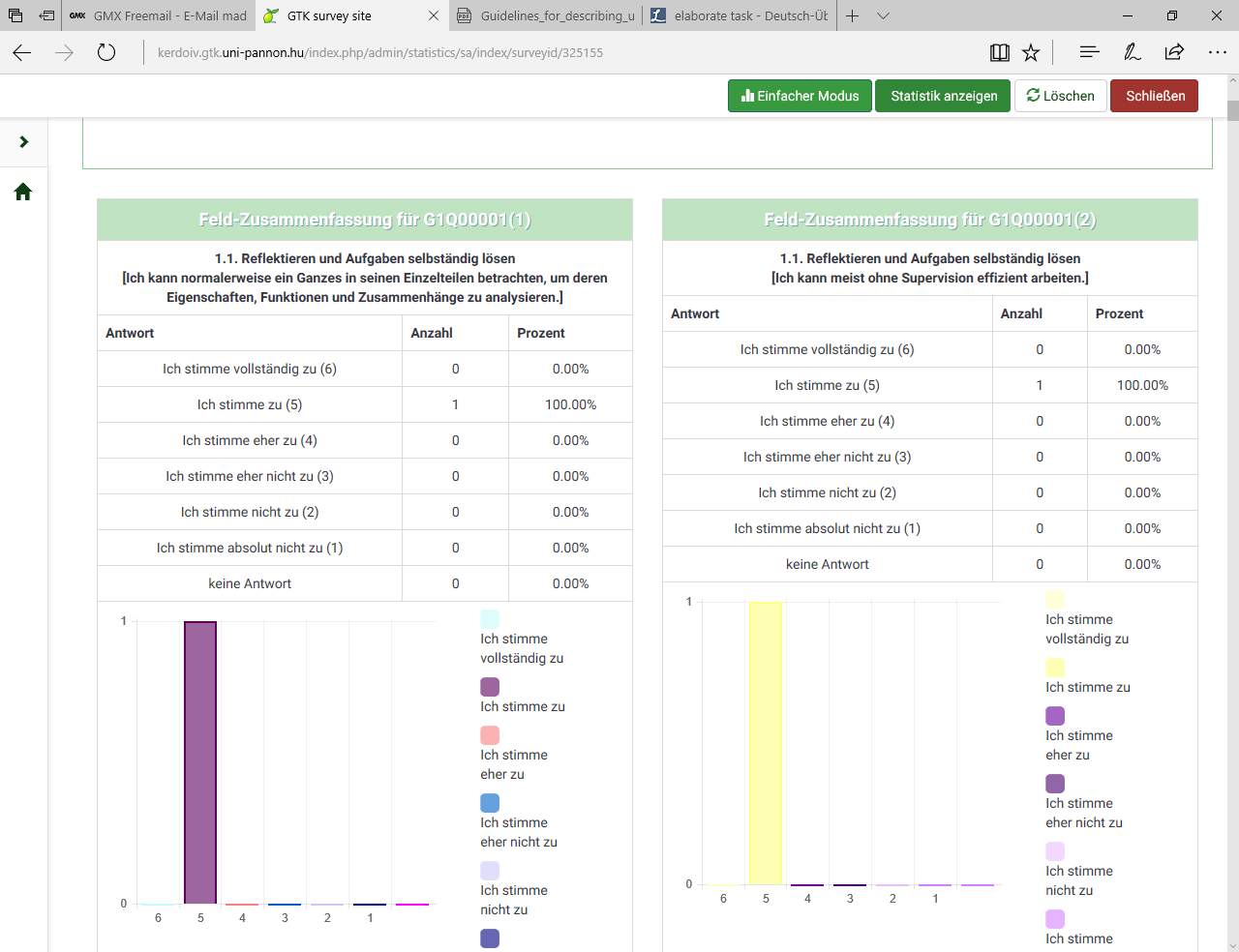


In der nachstehenden Abbildung sehen Sie nun die Administratoransicht mit den Details der Umfrageantworten, d. h. Informationen dazu, ob der/die TeilnehmerIn die Umfrage abgeschlossen hat. Am Beginn der Seite finden Sie die Schaltfläche, mit der Sie Statistiken anzeigen können.



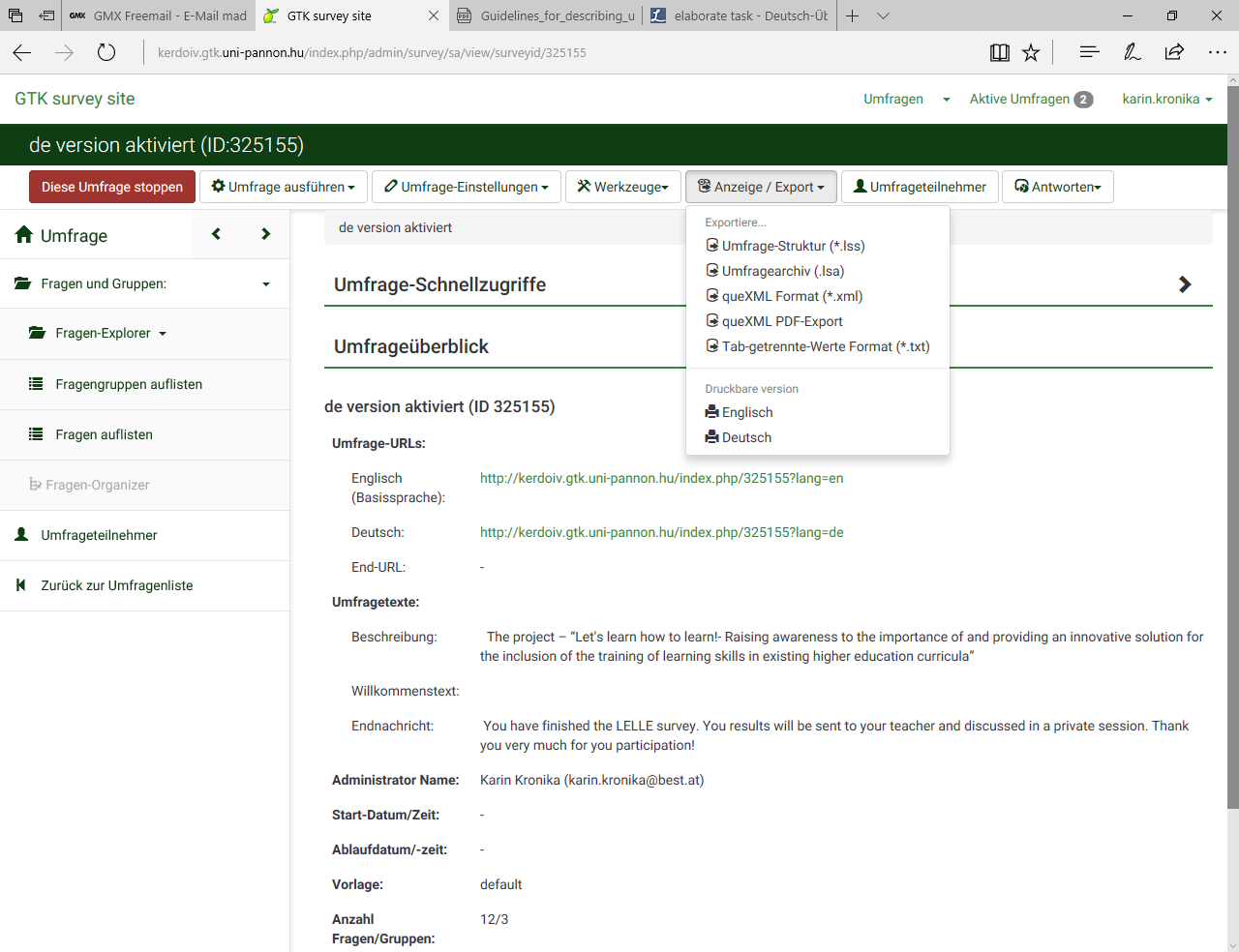
Wenn Sie die Statistik einer Umfrage anzeigen möchten, gibt es dazu mehrere Optionen ganz am Beginn der Seite. Unten sehen Sie die Einstellung für den *Expertenmodus*. Alternativ können Sie in den *Einfachen Modus* wechseln. Durch aktivieren der Schaltfläche *Alle Fragen auswählen* auf *An* in der Box auf der linken Seite, erhalten Sie einen Überblick mit statistischen Beschreibungen der jeweiligen Antworten (siehe nachstehende Seite).



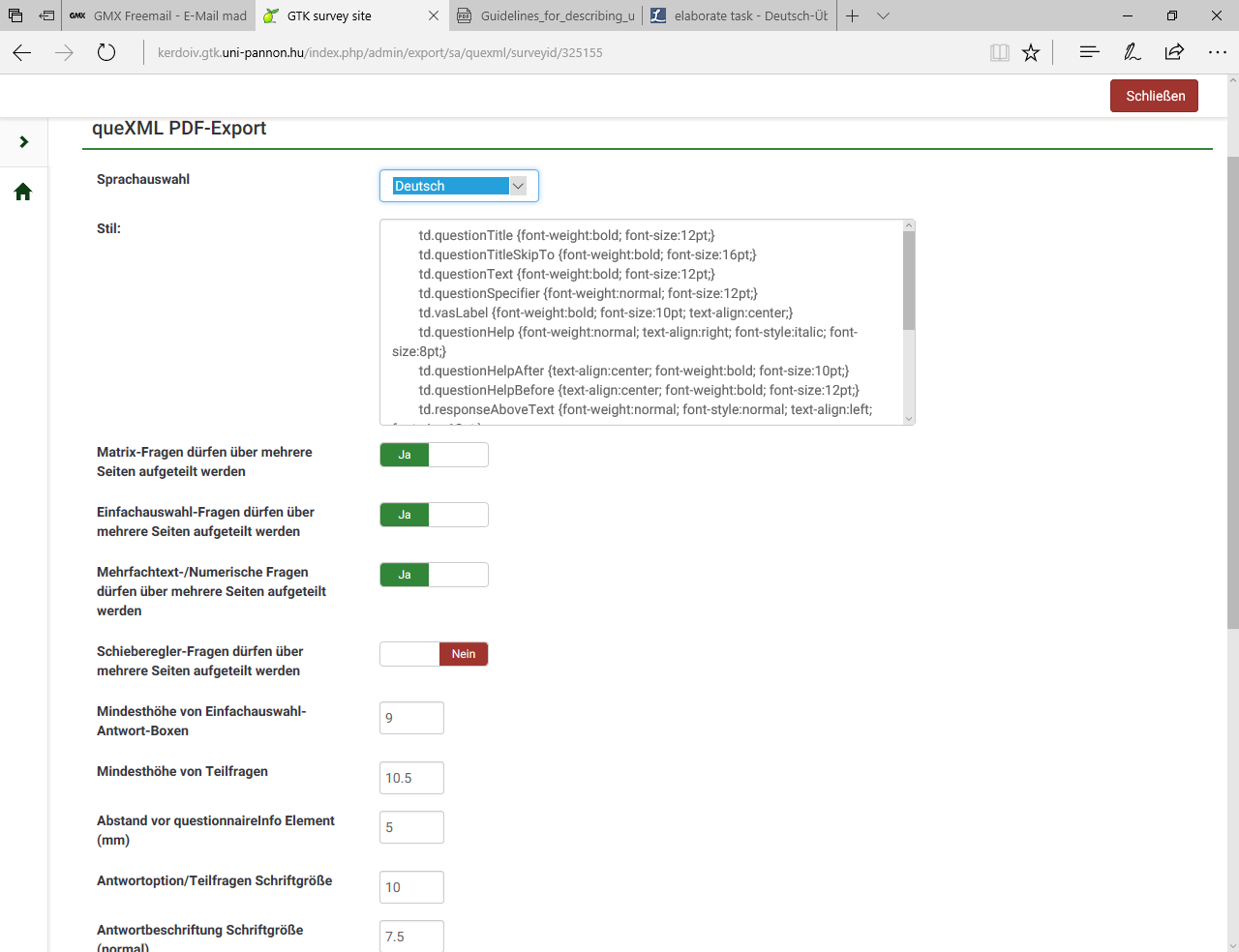


|  |
| --- |
| **Ergebnisse exportieren** |

Um die Ergebnisse zu exportieren, gehen Sie zur Umfrage, mit der Sie arbeiten, klicken Sie auf *Anzeige / Export* und wählen Sie das Format aus, in das Sie die Daten exportieren möchten.



Wenn Sie die Daten z.B. in ein PDF-Format exportieren möchten, haben Sie mehrere Einstelloptionen, um die Anzeige der Daten für das PDF-Format zu definieren.



# 5. Anhänge

**Anhänge Seite**

Anhang 0: HANDOUT - Zusammenfassung der IO1-Methoden zur Entwicklung / Evaluation von Kernkompetenzen 55

Anhang 1: Sieben Kernkompetenzen im Kritischen Denken 59

Anhang 2: Entscheidungsfindungs-Fallszenario 60

Anhang 3: Fallstudien des öffentlichen Gesundheitswesens 61

Anhang 4: Der Wissenschaftler 62

Anhang 5: Der Professor 63

Anhang 6: Punkterubrik Kritisches Denken 65

Anhang 7: Sieben Stufen der Problemlösung 68

Anhang 8: Das Deli Dilemma 69

Anhang 9: Teamarbeitsfähigkeiten-Selbstbewertungstool 70

Anhang 10: Problemlösungskoordination 71

Anhang 11: Problemlösung Szenario I 72

Anhang 12: Problemlösung Szenario II 73

Anhang 13: Punkterubrik Problemlösen 75

Anhang 14: Mein Lernportfolio 78

Anhang 15: Reflektive Fragen 79

Anhang 16: Vorlage für eigene Notizen zur Implementierung von Methoden in Ihrem Unternehmen 81

Anhang 17: Vorlage für eigene Notizen zur Implementierung von Methoden in Ihrem Unternehmen 82

Anhang 18: Vorlage für die eigene Implementierungsaktivität 83

Anhang 19: Benutzerhandbuch LELLE Profiling-Tool für Studenten 85

Anhang 20: Relevante Lernmethoden der Projektforschungsphase 87

# Anhang 0: HANDOUT - Zusammenfassung der IO1-Methoden zur Entwicklung / Evaluation von Kernkompetenzen

|  | **Kritisches Denken** | **Problemlösung** | **Management eigener Lernprozesse** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Methoden** | * **Teamarbeit** (beinhaltet u.a.: Kooperation, Feedback, sorgfältiges Zuhören, Recht-fertigung und Pitch, gemein-same Reflexion, etc.) * **Kritische Analyse** (beinhaltet u.a.: schriftliche und mündliche Analyse und Präsentation) * **Durchsetzungsfähige Kommunikation** (beinhaltet u.a.: Fragen stellen, Kommentare, eigene Ideen vorstellen, Diskussionen, etc.) * **Fallstudien** (beinhalten u.a.: Übertragen von Wissen auf Situationen des realen Lebens, Austausch von bewährten Praktiken) * **Anforderungen und Einschränkungen kennenlernen und managen** * **Reflexives Lernen** * **Visualisierung eines Problems** (beinhaltet u.a.: Mindmap, Grafiken, Diagramme, etc.) | * **Teamarbeit** (beinhaltet u.a.: Brainstorming, Peer-Lehre, Kooperation, Feedback) * **Durchsetzungsfähige Kommunikation** (beinhaltet u.a.: Fragen stellen, Kommentare, eigene Ideen vorstellen, Diskussionen, etc.) * **Visualisierung eines Problems** (beinhaltet u.a.: Fischgrät-Diagramm, Mindmap, Grafiken, etc.) * **Fallstudien** (beinhalten u.a.: Übertragen von Wissen auf Situationen des realen Lebens, Austausch von bewährten Praktiken) * **Kritische Analyse** (beinhaltet u.a.: schriftliche und mündliche Analyse und Präsentation, Kosten / Nutzen, Wertanalyse, Konfliktanalyse) * Die sechs Denkhüte * KAIZEN * KANBAN * 5S * Rollenspiele * Drama * 5M * Gamifizierung * Logik-Spiele * **Projektdenken** (beinhaltet u.a.: Ressourcenplanung, Nutzung von Projekt-management-Tools, Umwelt-analyse, Stakeholder-Analyse, Zeitmanagement, etc.) * Identifikation häufiger Probleme und Suche nach erfolgreichen Lösungen | * **Leistungsbewertungssystem** (beinhaltet u.a.: individueller Entwicklungsplan, Portfolio, etc.) * **Trainingskurse** * **Selbstevaluation** * **Peer-Beobachtung und Feedback** * **Vergleich der Ergebnisse der Selbstevaluation** (der aktuellen und der vorherigen Periode) * **Einschränkungen/ Fristen setzen** (z.B. Termine/Fristen) * **Ursache - Wirkungsanalyse** (beinhaltet u.a.: strategisches Denken) * **Visualisierung** (beinhaltet u.a.: Grafiken, Diagramme, Modelle, etc.) * **Proaktive Planung** (beinhaltet u.a.: Ziele setzen, Lernpfade) * **Fallstudien** (beinhaltet u.a.: Übertragen von Wissen auf Situationen des realen Lebens, Austausch von bewährten Praktiken) * Zeitmanagement |
| **Evaluation** | * Peer-Beobachtung * Feedback (von verschiedenen Personen) * Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen in reale Situationen übertragen * Verfolgung bestimmter Prozesse / Muster * Kreativität * Selbst-Evaluation * Reflexion in Gruppen * Verwendung der Theorie anhand vorgeschlagener praktischer Lösungen * Vergleich von vorbereiteten Lösungen innerhalb einer Gruppe * Evaluierungszyklus * Berücksichtigung nicht messbarer Faktoren * Fortschrittsbeurteilung (beinhaltet u.a.: eigene Fortschrittsbeurteilung) | | |

**Andere Ideen (ohne spezifischen Zusammenhang zu den Bereichen mit Fokus auf Verbesserung der Fähigkeiten oder relevant für alle drei Kernkompetenzen):**

* Ideen-Kiste
* Fokus auf Selbsterkenntnis, Selbstwahrnehmung
* Stärkung des Selbstbewusstseins und der eigenen Verantwortung
* "Training on the job": z. B. Wechsel der Mitarbeiter in eine andere Agentur/Zweigstelle, um die besten Praktiken zu erlernen
* Assessment Center
* Self-Branding
* Reale Situationen, eigene Erfahrung
* Konfliktlösung, Management
* Energie verleihen (Wie haben Sie sich gefühlt? Was haben Sie gelernt? Wie können Sie sie nutzen?)
* Mentoring (z. B. StudentInnen bieten Kurse an)
* Förderung und Unterstützung statt "Lehre"
* Studentenzentrierter Lernprozess
* Workshops
* Persönliche Gespräche
* Methoden zur Erhöhung der Konzentration
* Arbeitsgruppen für Diskussionen, Seminare, Präsentationen gefolgt von Feedback
* Zuordnung neuer Aufgaben
* Präsentation unterschiedlicher Lösungen für ein Problem
* Supervision und Unterstützung
* Systematische Fortschrittskontrolle
* Aus Fehlern lernen

# Anhang 1: Sieben Kernkompetenzen im Kritischen Denken

|  |  |
| --- | --- |
| Skill-Set 1 Grundkompetenzen | |
| 1. Brainstorming | Brainstorming ist ein elementarer und effektiver Weg, um kritisch zu denken:   * Brainstorming, zur Ideengenerierung * Fragen in Bezug auf Ideen stellen |
| 1. Klassifizierung und Kategorisierung | Klassifizierung und Kategorisierung beinhaltet Fragen und Anwendungsregeln:   * Identifizieren Sie die Ideen / Informationen / Objekte und ordnen Sie diese einer Kategorie zu * Denken Sie darüber nach, welche Ideen / Informationen / Objekte an welche Stelle gehören und warum |
| 1. Vergleiche und Gegenüber-stellungen | Untersuchen Sie jede Idee / Information / Objekt genau:   * Denken Sie an die Bedeutung von jedem Element: Besonderheiten / Merkmale / oder Potentiale / Chancen * Suchen Sie nach Ähnlichkeiten und Unterschieden |
| 1. Zusammenhänge herstellen | Identifizieren Sie Zusammenhänge und assoziieren Sie:   * Stellen Sie Verbindungen zu realen Situationen her * Identifizieren Sie Muster zwischen und über Ideen / Informationen |
| Skill-Set 2 Geführte Argumentation, Schlussfolgerung, Beweisführung | |
| 1. Evaluation von Informationen/ Beobachtungen | Überprüfung der angegebenen Informationen:   * Hinterfragen Sie die angegebenen Informationen / Beobachtungen / Schlussfolgerungen * Trennen Sie relevante von irrelevanten Informationen * Unterscheiden Sie zwischen Daten, Fakten, Meinungen und Argumenten |
| 1. Alternative Begründungen finden | Ergründen Sie andere mögliche Erklärungen:   * Finden und geben Sie alternative Interpretationen für Informationen / Beobachtungen / Schlussfolgerungen, die mehrere mögliche Interpretationen haben könnten |
| 1. Identifikation zusätzlicher Informationen/   Nachweise | Quellen für weitere Informationen / Beweise:   * Ermittlung zusätzlicher Informationen oder Nachweise zur Bewertung der alternativen Interpretationen |

# Anhang 2: Entscheidungsfindungsszenario

Sie haben einen neuen Job, etwa 25 Kilometer von Ihrem Wohnort, in einer anderen Stadt begonnen. Die Anfahrt dauert etwa eine Stunde mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Zug und Bus) und ca. 20 Minuten mit dem Auto. Sie erwägen, ein Auto zu kaufen, aber Sie haben dafür mehrere Faktoren zu prüfen, bevor Sie eine Entscheidung treffen. Verwenden Sie eine dafür ein Mind-Map, um Ihren Entscheidungsprozess zu visualisieren.

**Erstellen Sie ein Mind-Map zu Ihrer Entscheidung:**

Schritt 1: Setzen Sie das Hauptproblem in die Mitte der Seite, um Aufmerksamkeit zu fokussieren und Assoziationen herzustellen.

Schritt 2: Eruieren Sie das Hauptproblem, indem Sie Äste auf der Karte mit Schlüsselwörtern hinzufügen, um Verbindungen herzustellen und weitere Informationen abzurufen.

Schritt 3: Färben Sie die Äste in unterschiedlichen Farben ein und fügen Sie Bilder hinzu (optional).

Tipps: Nutzen Sie die Ideensammlungsmethode in Hinblick auf Informationen über öffentliche Verkehrsmittel, den Straßenverkehr, die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel und das Auto, etc. Wiegen Sie alle Vor-und Nachteile genau ab und rechtfertigen Sie schlussendlich Ihre Entscheidung.

# Anhang 3: Fallstudien des öffentlichen Gesundheits-wesens

“Mein Vater war geimpft und bekam trotzdem die Grippe.”

|  |
| --- |
| Die Fragestellungen: |
| 1. Unterstützt diese Aussage die These stark, dass Grippeimpfstoffe unwirksam sind? |
| 2. Nennen Sie einige alternative Erklärungen - neben dieser generell nicht wirksamen Grippeimpfung - warum der Vater trotzdem die Grippe bekommen hat? |
| 3. Welche zusätzlichen Informationen benötigen Sie, um die verschiedenen Erklärungen zu untermauern oder zu widerlegen? |

*Anmerkung Peer-Evaluation: 3 = Gut; 2 = im Durchschnitt; 1 = unter dem Durchschnitt* Ergebnis:\_\_\_\_\_\_

# Anhang 4: Der Wissenschaftler

Ein Wissenschaftler, der bei einer Regierungsbehörde arbeitet, behauptet, dass eine Zutat, die gewöhnlicher weise für die Brotzubereitung verwendet wird, kriminelles Verhalten verursacht. Um die Hypothese zu stützen, legt der Wissenschaftler folgende Nachweise vor:

* 99% der Kriminellen konsumierten Brot vor der kriminellen Tätigkeit.
* Kriminalitätsraten sind in Gebieten, in denen Brot nicht konsumiert wird, extrem niedrig.

|  |
| --- |
| Die Fragestellungen |
| 1. Stützen die Daten die Hypothese stark? |
| 2. Gibt es noch - neben der Hypothese des Wissenschaftlers –weitere Erklärungen für die Daten? Wenn ja, beschreiben Sie diese: |
| 3. Welche zusätzlichen Informationen oder Beweise würden die Hypothese des Wissenschaftlers untermauern oder widerlegen? |

# Anhang 5: Der Professor

Ein Universitäts-Professor führte eine Studie über die Wirkung von Filmen auf Jugendliche unter 18 Jahren durch.

Der Professor stellte mehrere Dutzend Forscher dafür ein, um eine Fragebogenerhebung außerhalb von 30 verschiedenen Kinos durchzuführen, die auf Jugendliche im Alter von 13 bis 17 Jahren abzielten. Die Studie dauerte 4 Wochen und wurde während der Bürozeiten von Montag bis Freitag durchgeführt. Insgesamt waren 7.600 Jugendliche beteiligt. Die Studie fand heraus, dass das Lieblingsfilm-Genre bei über 60% der Befragten Action-Filme war. Und bei denen, die Action-Filme mochten – hatten bei 80% aller befragten Jugendlichen - 16% bereits ein Vorstrafenregister; wohingegen nur 2% von jenen 20% der Jugendlichen, die Action-Filme nicht mochten, ein Vorstrafenregister haben. Weiteres sind diejenigen, die Action-Filme mochten, im Durchschnitt weniger gut ausgebildet. Gemäß den oben genannten Daten zog der Professor folgende Schlussfolgerung: Für Jugendliche sind Actionfilme nicht nur ein negativer Anreiz bzw. eine Abhaltung vom Schulunterricht, sondern fördern auch kriminelle Tendenzen. Basierend auf der Studie, schlug der Professor der Regierung vor, die Einstufung von Actionfilmen zu verschärfen da sich sonst die Sozialethik verschlechtern wird.

|  |
| --- |
| Die Fragestellungen: |
| 1a. Kommentieren Sie im Detail die Forschungsmethoden des Professors. |
| 1b. Stützen die Daten die Ergebnisse und Schlussfolgerungen stark? |
| 2a. Gibt es noch andere Erklärungen für die Daten/Ergebnisse? Wenn ja, beschreiben Sie diese: |
| 2b. Gibt es Raum für Verbesserungen in Puncto Forschungsmethoden des Professors? Wenn ja, wie können die Forschungsmethoden des Professors verbessert werden? |
| 3a. Welche Art von Zusatzinformationen oder Beweisen würden die Erkenntnisse des Professors untermauern oder widerlegen? |
| 3b. Glauben Sie, dass die Regierung gesetzlich dazu verpflichtet ist, die Einstufung von Action-Filmen gemäß den Ergebnissen des Professors zu verschärfen? Warum? |

# Anhang 6: Kritisches Denken Punkterubrik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Name des/der TeilnehmerIn: |  | Aktivität Nr.: |  |
| Name des/der BewerterIn |  | Gesamt-ergebnis: |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bewertungskriterien** | **KA** | **Bewertungsskala** | | | | | | | | | |
| **Neu entstehen/ auftauchen** | | | **(sich) entwickeln** | | | **Meisterung/Bewältigung** | | | |
| Problem, Thema oder Fragestellung zusammenfassen |  | Das Problem/Thema/ Fragestellung konnte nicht genau identifiziert und zusammengefasst werden; es fehlen einige Kernaspekte. | | | Zusammenfassung des Problems/ Themas/ Fragestellung und anschließende Identifikation einiger Kernaspekte, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht eindeutig sind. | | | Präzise Zusammenfassung des Problems/Themas / Fragestellung und Identifikation subsidiärer oder impliziter Aspekte dessen. | | | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | 5 | | 6 | |
| Brainstorming & Fragen stellen |  | Brainstorming erfolgt nach dem Zufallsprinzip ohne relevante Fragen zu den angegebenen Informationen zur Verfügung zu haben. | | | Brainstorming und stellen von adäquaten Fragen, keine ausgiebige Erforschung von Ideen bzw. die Erforschung geht nicht über die angegebenen Informationen  hinaus. | | | Brainstorming und stellen guter Fragen, um Ideen zu erforschen bzw. geht die Erforschung über die angegebenen Informationen hinaus. | | | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | 5 | | 6 | |
| Klassifizierung & Kategorisierung |  | Klassifiziert und kategorisiert Informationen, Ideen oder Objekte nach dem Zufallsprinzip ohne eindeutige Bestimmungen hinsichtlich Kriterien oder Regeln. | | | Klassifiziert und kategorisiert Informationen, Ideen oder Objekte anhand einer Reihe von Kriterien oder Regeln, die manchmal unklar bzw. miss-verständlich sind. | | | Klassifiziert und kategorisiert Informationen, Ideen oder Objekte anhand einer Reihe klar definierter Kriterien oder Regeln. | | | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | 5 | | 6 | |
| Vergleichen & in Beziehung zueinander setzen |  | Identifiziert Ähnlichkeiten und Unterschiede von Informationen und Argumenten mit geringen Genauigkeiten und oberflächlichen Begründungen. | | | Identifikation von Ähnlichkeiten und Unterschieden von Informationen und Argumenten – mit präziser hinreichender Argumentation (meistens). | | | Identifikation von Ähnlichkeiten und Unterschieden von Informationen und Argumenten - sehr präzise und tiefgründige Argumentation, Schlussfolgerung und logisches Denken. | | | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | 5 | | 6 | |
| Verbindungen / Zusammenhänge herstellen |  | Identifikation zahlreicher Muster zwischen und über Ideen / Informationen, ohne in der Lage zu sein, fundierte Zusammenhänge herzustellen bzw. allgemeingültige Schlussfolgerungen zu ziehen. | | | Identifikation von Mustern zwischen und über Ideen / Informationen. In der Lage, Verbindungen bzw. Zusammen-hänge herzustellen, obwohl die jeweiligen Schlussfolgerungen nicht immer gerechtfertigt sind. | | | Identifikation von Mustern zwischen und über Ideen / Informationen. Fähigkeit, angemessene Verbindungen bzw. Zusammenhänge herzustellen und fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen. | | | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | 5 | | 6 | |
| Evaluationen von Informationen / Beobachtungen |  | Fehlende Kompetenzen in Bezug auf die Auswertung von Informationsquellen.  Wiederholung von Informationen ohne oder mit nur wenigen Fragestellungen. Unfähig, Tatsachen von Meinungen zu unterscheiden (meistens). | | | Zeigt ausreichende Fähigkeiten bei der Auswertung von Informationsquellen. Ist in der Lage, relevante von irrelevanten Informationen zu trennen. Die Verwendung von Beweisen ist selektiv, unterscheidet die Tatsachen von den Meinungen aber nicht immer genau. | | | Zeigt gute Fähigkeiten bei der Auswertung von Informationsquellen. Ist in der Lage, relevante von irrelevanten Informationen zu trennen. Untersucht Beweise und stellt Fragen in Bezug auf Genauigkeit und Relevanz. Erkennt und unterscheidet Tatsachen von Meinungen höchst präzise. | | | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | 5 | | 6 | |
| Eruieren von alternativen Erklärungen |  | Versuche, alternative Erklärungen zu erforschen; neigt aber dazu, Erklärungen mit wenigen Fragestellungen zu untermauern. Unfähig, diese alternativen Erklärungen in Hinblick auf Situation und Kontext hin zu interpretieren. | | | Wendet alternative Erklärungen an, aber die Quellen dafür sind begrenzt. Interpretiert diese alternativen Erklärungen nicht immer präzise im Hinblick auf Situation und Kontext. | | | Wendet diverse alternative Erklärungen aus einer Vielzahl von Quellen an, um die Analyse zu modifizieren. Ist in der Lage, diese alternativen Erklärungen präzise in Bezug auf Situation und Kontext hin zu interpretieren. | | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | 5 | 6 | |
| Identifikation zusätzlicher Informationen und Nachweise |  | Ignoriert oder bewertet offen-sichtliche alternative Erklärungen rein oberflächlich. Ist nicht in der Lage, zusätzliche Informationen und Nachweise zu identifizieren, um alternative Erklärungen zu integrieren. Weist oberflächliche Kenntnisse in Bezug auf Situation und Kontext auf. | | | Zeigt Analysen und Auswertungen mit alternativen Erläuterungen auf. Ist in der Lage zahlreiche zusätzliche Informationen und Beweise zu identifizieren, um alternative Erklärungen zu integrieren. Reflektiert ausreichende Kenntnisse in Bezug auf Situation und Kontext. | | | Analysiert und bewertet konkurrierende Erklärungen umfassend. Identifiziert zusätzliche Informationen und Beweise präzise, um diese konkurrierenden Erklärungen zu modifizieren. Effektive Integration und Nutzung alternativer Erklärungen. Spiegelt fundierte Kenntnisse der Situation und des Kontextes wider. | | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | 5 | 6 | |
| Endergebnis |  |  |  | |  |  | |  |  | |

# Anhang 7: Die sieben Stufen der Problemlösung

# Anhang 8: Das Deli Dilemma

Sie arbeiten in einem Feinkostgeschäft in einem Kongresszentrum. Dieses Gebäude befindet sich ca. 20 Gehminuten von den meisten Bürogebäuden entfernt. Aufgrund der teuren Parkgebühren im Kongresszentrum kommen nicht viele Büroangestellte zu Fuß in Ihr Feinkostgeschäft. Das Geschäft läuft nur an jenen Tagen, an denen es Veranstaltungen gibt, die im Kongresszentrum stattfinden, gut. Wie können Sie Ihre Geschäftssituation verbessern?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Definition des Problems | | 4. Evaluation der Lösungsoptionen | | |
| Pro | | Contra |
| 2. Evaluation der Situation/Kontext | | **5. Entscheidungen treffen** | | |
| Optionen | | Gründe |
| 3. Identifikation möglicher Lösungen | | **6. Implementierungen der Lösungen** | | |
| 7. Evaluation der Ergebnisse | | | | |
| Was hat gut funktioniert? | Was hat nicht gut funktioniert? | | Was hätte besser gemacht werden können? | |

# Anhang 9: Teamarbeitsfähigkeiten Selbstbewertungstool

Fähigkeiten sind angelehrte Verhaltensweisen und Fertigkeiten. Es gibt viele verschiedene Arten von Fähigkeiten, die für die berufliche Entwicklung relevant sind. Effektive Teamarbeitsfähigkeit ist sehr wichtig. Was meinen Sie, macht ein gutes Teammitglied aus? Verfügen Sie über die Teamwork-Fähigkeiten, die notwendig sind, um ein gutes Teammitglied zu sein? Nutzen Sie selbst dieses Teamarbeitsfähigkeiten-Selbstbewertungstool, um ihre Stärken und die Bereiche, die Sie gerne verbessern möchten, zu identifizieren. Überprüfen Sie die nachstehende Tabelle anhand derer Sie jede Fertigkeit individuell bewerten können. Anschließend können Sie auflisten, wie Sie die Fähigkeiten in der Spalte "Verbesserungsbedarf" stärken bzw. verbessern können.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Fähigkeiten | stark ausgeprägt | Durchschnitt | Verbesser-ungsbedarf |
| Bereitschaft zuzuhören - Sie hören zu und respektieren verschiedene Standpunkte |  |  |  |
| Selbstmotiviert– Sie tragen die Verantwortung für und widmen sich der Vollendung der zu bewältigenden Aufgabe(n) |  |  |  |
| Ehrlich –Sie sind fair und in der Lage sich offen mit anderen Personen auszutauschen |  |  |  |
| Zuverlässig und vertrauenswürdig – auf Sie kann gezählt werden |  |  |  |
| Effektive/r KommunikatorIn - Sie drücken Ihre Gedanken und Ideen klar und deutlich aus |  |  |  |
| Organisiert - Sie sind bereit/vorbereitet und bereit dafür teilzunehmen bzw. Ihren Teil beizutragen |  |  |  |
| Kooperativ – Sie arbeiten gerne mit anderen Teammitgliedern zusammen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen |  |  |  |
| Flexibel – Sie haben Mut zur Veränderung und scheuen sich nicht davor neue Dinge auszuprobieren |  |  |  |
| Problemlöser – Sie können das Problem identifizieren und eine geeignete Lösung finden |  |  |  |

# Anhang 10: Problemlösungskoordination

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Definition des Problems | | 4. Evaluation der Lösungsoptionen | | |
| Pro | | Contra |
| 2. Evaluation der Situation/Kontext | | **5. Entscheidungen treffen** | | |
| Optionen | | Gründe |
| 3. Identifikation möglicher Lösungen | | **6. Implementierungen der Lösungen** | | |
| 7. Evaluation der Ergebnisse | | | | |
| Was hat gut funktioniert? | Was hat nicht gut funktioniert? | | Was hätte besser gemacht werden können? | |

# Anhang11:Problemlösungsszenario I

Nachstehend finden Sie eine Liste mit vorgeschlagenen Arbeitsplatzszenarien. Jede Kleingruppe soll nun ein Szenario auswählen, dieses bearbeiten und gemeinsam als Team Lösungsoptionen identifizieren. Das Team sollte sich mit allen möglichen Lösungen auseinandersetzen und das Problemverhalten anhand von Anhang 7 lösen, dass die sieben Stufen der Problemlösungen näher erläutert.

**Szenario 1:** Der/die LeiterIn des Teams will Alles selbst machen. Er / sie hat ein sehr großes Ego und es ist schwer mit ihm/ihr zu arbeiten.

**Szenario 2:** Ein Teammitglied ist extrem schüchtern. Allerdings verfügt er oder sie über das meiste Know-how und Hintergrundwissen, um dabei zu helfen, die technischen Probleme, die Ihr Team in Bezug auf ihr bestes Produkt identifiziert hat, zu lösen.

**Szenario 3:** Zwei Ihrer Teammitglieder kommen nicht miteinander aus. Es treten viele harte Gefühle zwischen den beiden auf und sie weigern sich, miteinander zu kommunizieren.

**Szenario 4:** Eines der Teammitglieder ist sehr gesellig. Er oder sie glaubt in der Tat, dass das Leben eine große Party ist. Dieses Teammitglied genießt es immer, Witze zu erzählen, die das Gespräch entgleisen lassen.

**Szenario 5:** Ein Teammitglied ist sehr sensibel und emotional. Dieses Mitglied ist verstimmt, wenn ihm / ihr nicht zugehört wird und reagiert sehr beleidigt, wenn alle seine/ihre Ideen nicht umgesetzt werden. Um das Problem weiter zu verkomplizieren, sind die meisten Ideen dieses Teammitglieds weder sinnvoll noch zweckmäßig.

**Szenario 6:** Eines Ihrer Teammitglieder hört sich selbst gerne beim Reden zu. Er / sie dominiert die Diskussion und erwartet zugleich, dass jede/r auf ihn/sie hört. Diese Person ist aber nicht der/die bestimmte LeiterIn des Problemlösungsteams.

**Szenario 7:** Sie sind ein Projektteam, das aus vier Personen besteht. Alle vier berichten demselben/derselben TeamleiterIn. Zwei Ihrer MitgliederInnen tragen nicht zur Projektleistung bei, nur Sie und ein anderer Teamkollege haben die ganze Arbeit erledigt.

# Anhang 12: Problemlösungsszenario II

Wählen Sie eines der drei unten aufgeführten Szenarien aus. Führen Sie den siebenstufigen Problemlösungsprozess für eines der Szenarien durch, indem Sie Ihre Antworten gemäß der Abbildungsvorlage (Anhang 10) niederschreiben.

**Szenario 1**

Tom, einer Ihrer Mitarbeiter, arbeitet bereits seit zehn Jahren im Büro. Er ist beliebt und verfügt über Kenntnisse im Bereich Geschichte der Büro- und Universitätssysteme. Es gibt in der Vergangenheit keine Leistungsprobleme, die anhand vergangener Leistungs-beurteilungen erkennbar sind. Was zu beobachten ist, ist, dass Tom regelmäßig spät zur Arbeit erscheint (das Büro öffnet um 8:30 Uhr, Tom kommt gewöhnlich erst um 9/9:15 Uhr), benötigt länger als eine Stunde Pause für das Mittagessen und geht oft schon um 16:30 Uhr nach Hause (das Büro schließt um 17 Uhr). Sie bemerken, dass diese Verhaltensweisen bei anderen MitarbeiterInnen ebenfalls gelegentlich vorkommen, bei Tom aber eine alltägliche Praxis darstellen. Zudem verbucht Tom diese Zeit niemals auf seiner Zeitkarte als offizielle Nicht-Arbeitszeit.

Nehmen Sie sich ein paar Momente, um über die Situation nachzudenken und fertigen Sie Notizen dazu an. Was würden Sie tun? Was wäre Ihr erster Schritt?  
  
**Szenario 2**

Sie wurden in die Position des Managers der Abteilung befördert. Sie haben seit vielen Jahren mit den meisten Ihrer nun direkt unterstellten MitarbeiterInnen zusammengearbeitet. Als Peer verfügen Sie über gute Arbeitsbeziehungen zu allen MirbeiterInnen in diesem Bereich. Mindestens eine/r Ihrer KollegInnen hat sich auch für die Managerposition beworben. Aufgrund der relativ flachen Organisationsstruktur der Abteilung haben die MitarbeiterInnen nicht viele Möglichkeiten zur Beförderung. Die meisten MitarbeiterInnen haben im selben Bereich für den Großteil Ihres Arbeitslebens gearbeitet. Als Sie sich in ihre neue Rolle hineinversetzen, fühlen Sie, dass einige ihrer ehemaligen Kollegen, Sydney und Alex, Sie als neue Vorgesetzte nicht ernst nehmen. Sie haben einige Anweisungen gegeben, wie ihrerseits bestimmte Projekte gehandhabt werden sollen, und erkennen, dass einige Ihrer MitarbeiterInnen dies ignorieren und die Projekte auf andere Art und Weise vervollständigen bzw. abschließen. Als Sie das Problem angesprochen haben, haben beide folgende Gründe angegeben: "Die alte Methode ist die Bessere", "Wo liegt das Problem?" und "Mit der Ausrüstung, die wir haben, mussten wir es so machen."

Nehmen Sie sich ein paar Momente Zeit, um über die Situation nachzudenken und machen Sie sich Notizen zum Problem. Was würden Sie tun? Was wäre Ihr erster Schritt?

**Szenario 3**

Sie wurden neu für die Aufsichtsfunktion eingestellt. Sie haben sechs Ihnen direkte unterstellte MitabeiterInnen. Drei haben für die Universität weniger als fünf Jahre gearbeitet; die anderen drei verfügen über mehr als zehn Jahre Erfahrung in der Abteilung. Im Allgemeinen sind Sie vom Engagement der MitarbeiterInnenim Hinblick auf den administrativen Bedarf der Abteilung und in Puncto der Beantwortung von Anfragen von Professoren und Studenten beeindruckt. Allerdings haben Sie beobachtet, dass eine langjährige Mitarbeiterin, Marie, sich lange Zeit mit jedem ihrer Aufträge befasst und zudem von den meisten StudentInnen und ProfessorInnen, die Anliegen haben, gemieden wird. Ihr Verhalten schätzen Sie als unfreundlich ein und Sie haben bis dato gehört, wie sie ihre Stimme ein paar Mal erhoben hat. Wenn Sie das Problem bei Ihrem Chef Noah ansprechen, dann sagt er, dass Marie ihre Arbeit erledigt und bekannt dafür ist, dass schwer mit ihr zu arbeiten ist. Das ist ein langjähriges Problem und der/die letzte Vorgesetzte hat wenig getan, um diese Situation zu verändern. Noah ist auch neu in seiner Position und hat ein hochkarätiges Büro als Ziel. Noah will, dass Sie sich mit dem Verhalten von Marie befassen.

Nehmen Sie sich ein paar Momente Zeit, um über die Situation nachzudenken und sich dazu Notizen zu machen. Was würden Sie tun? Was wäre Ihr erster Schritt?

# Anhang 13: Problemlösung-Punkterubrik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Name des/der TeilnehmerIn: |  | Aktivität Nr.: |  |
| Name des/der BewerterIn |  | Gesamt-ergebnis: |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bewertungskriterien** | **KA** | **Bewertungsskala** | | | | | |
| **Neu entstehen/ auftauchen** | | **(sich) entwickeln** | | **Meisterung/Bewältigung** | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Definition des Problems |  | Definiert das Problem auf oberflächlichem Niveau mit keinen oder wenigen stichhaltigen Beweisen für die relevanten zugrunde liegenden Themen / Probleme / Frage-stellungen; Oberflächenwissen im Hinblick auf den Umfang und die Auswirkungen des Problems. | | Definiert das Problem mit dem Nachweis auf die geläufigsten relevantesten Themen-/Frage-stellungen; weißt ausreichende Kenntnisse in Bezug auf den Umfang und die Auswirkungen des Problems auf. | | Definiert das Problem prägnant mit dem Nachweis auf alle relevanten Grundsatzfragen; weißt fundierte Kenntnisse in Bezug auf den Umfang und die Auswirkungen des Problems auf. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Evaluation der Situation / Kontext |  | Sammelt Informationen / Daten über den/die Kontext/e und die Person/en, die an dem Problem beteiligt sind -indem unzureichende Quellen verwendet werden, sind in Folge begrenzte Daten und Informationen verfügbar. Ist in der Lage, nur einige der Variablen, die das Problem beeinflussen, zu isolieren, und gibt inkohärente Beschreibungen, wie jede Variable das Problem beeinflusst, an. | | Sammelt Informationen / Daten mittels ausreichender Quellen über den/die Kontext/e und die Person/en, die an dem Problem beteiligt sind. Ist in der Lage, die meisten Variablen, die das Problem beeinflussen, zu isolieren – gibt aber keine präzise/n Beschreibung/en, wie jede Variable das Problem beeinflusst, an. | | Sammelt Informationen / Daten mittels einer breit gefächerten Palette an Quellen über den/die Kontext/e und die Person/en, die an dem Problem beteiligt sind. Ist in der Lage alle Variablen, die das Problem beeinflussen, zu isolieren und den Einfluss der einzelnen Variablen auf das Problem genau zu beschreiben. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Identifikation möglicher Lösungsoptionen |  | Schlägt ein oder zwei Lösungen / Hypothesen vor,  was auf ein schwach ausgeprägtes Problemlösungsver-ständnis hinweist: Lösungen / Hypothesen befassen sich oberflächlich mit den kontextuellen Faktoren des Problems und den beteiligten Personen. | | Schlägt zwei oder mehr mögliche Lösungsoptionen vor und lässt ein angemessenes Problemlösungs-verständnis erkennen: Lösungen / Hypothesen sind für die meisten kontextuellen Faktoren des Problems und einige Beteiligte heikel. | | Schlägt eine Reihe von potenziellen Lösungen vor, die auf ein fundiertes Problemlösungsver- ständnis hindeuten: Lösungen / Hypothesen sind für alle kontextuellen Faktoren des Problems und die beteiligten Personen heikel. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Evaluation der Lösungsoptionen |  | Identifiziert einige Stärken und Schwächen mit unzureichenden Argumentationen, Schlussfolgerungen und Beweisführungen oder mit Sachverhalts-irrtümern. | | Identifiziert die meisten Stärken und Schwächen der potenziellen Lösungsoption(en) - in den meisten Fällen mit stichhaltigen Argumentationen, Schlussfolgerungen und Beweisführungen. | | Identifiziert alle Stärken und Schwächen der potenziellen Lösungs-option(en) und zeigt aufschlussreiche Argumentationen, Schlussfolgerungen und Beweisführungen auf. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Entscheidung(en) treffen |  | Identifiziert und diskutiert die Konsequenzen von potentiellen Lösungsoption(en) - allerdings mit wenig oder oberflächlichem Bezug zu den Kontextfaktoren. Prüft die Machbarkeit der potenziellen Lösungsoption(en) und deren Auswirkungen auf oberflächlichem Niveau. Die Entscheidung im Hinblick auf die beste Lösung ist im Wesentlichen nicht gerechtfertigt. | | Identifiziert und diskutiert die Konsequenzen der potenziellen Lösungsoption(en), die die meisten kontextuellen Faktoren berücksichtigen. Untersucht die Machbarkeit potenzieller Lösungsoption(en) und untermauert ihre Auswirkung(en) mit einer ausreichenden Erläuterung im Hinblick auf die beste Lösung. | | Identifiziert und diskutiert die Konsequenzen der möglichen Lösungsoption(en), die alle kontextuellen Faktoren berücksichtigen. Prüft gründlich die Machbarkeit der potenziellen Lösungsoption(en) und wiegt die Auswirkungen für jede der einzelnen Lösungsoptionen, präzise ab, um sich für die beste Lösung anhand von fundierten Erklärungen zu entscheiden. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Implementierung der Lösungsoption(en) |  | Implementiert die Lösung auf eine Art und Weise, die sich der Problemstellung widmet, aber relevante Kontext-faktoren ignoriert. Es gibt keinen eindeutigen Plan zur Kontrolle der Implementierung und keine Korrekturmaßnahmen, wenn sich die Umstände ändern. | | Implementiert die Lösung auf eine Art und Weise, die sich den meisten kontextuellen Faktoren der Problemstellung widmet. Bietet ein Grundkonzept zur Kontrolle der Implementierung und für die Ergreifung von Korrekturmaßnahmen, wenn sich die Umstände ändern. | | Implementiert die Lösung auf eine Art und Weise, die sich gründlich und fundiert mehreren Kontextfaktoren der Problemstellung widmen. Bietet ein umfassendes Konzept zur Überwachung und Kontrolle der Implementierung und für die Ergreifung von Korrekturmaßnahmen, für den Fall, dass sich die Umstände ändern. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Evaluation der Ergebnisse |  | Bewertungen der Ergebnisse in Bezug auf das definierte Problem - mit keiner oder wenig Berücksichtigung der Notwendigkeit für weiterführende Arbeiten oder eine überarbeitete Lösungsoption. | | Bewertungen der Ergebnisse in Relation zum definierten Problem - mit einiger Berücksichtigung der Notwendigkeit für weiterführende Arbeiten oder eine überarbeitete Lösungsoption. | | Bewertungen der Ergebnisse in Relation zum definierten Problem mit gründlichen, spezifischen Erwägungen und der Berücksichtigung in Bezug auf die Notwendigkeit für weiterführende Arbeiten oder eine überarbeitete Lösungsoption. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kommunikation und Präsentation der Lösungsoptionen |  | Oberflächlich definierte Problemstellung sowie Präsentation der endgültigen Lösungs-optionen mit wenigen zentralen Argumenten. Ist nicht in der Lage, auf Fragen bzw. Recherchen mit gültiger Argumentation zu reagieren. Manchmal herrscht Unklarheit bezüglich den Standpunkten. | | Die Problemstellung ist hinreichend präzise definiert und die Präsentation der endgültigen Lösungs-optionen erfolgt mittels einigen wesentlichen Argumenten. Ist in der Lage, auf Fragen bzw. Recherchen mit klarer präziser Argumentation zu reagieren, wobei manchmal Unklarheiten und Ambivalenzen bezüglich der Neuformulierung der Standpunkte auftreten. | | Prägnant definierte Problemstellung und Präsentation der endgültigen Lösungs-optionen anhand sehr überzeugender Argumente. Ist in der Lage, auf Fragen bzw. Recherchen mit fundierten Argumenten zu antworten und die Position bzw. Standpunkte souverän zu verteidigen. | |
| Endergebnis |  |  | |  | |  | |

# Anhang 14: Mein Lern-Portfolio

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name |  | |
| Beschreibung der Kernkompetenz |  | |
| Aktivitäten | Reflektive Zusammenfassung | Evaluation |
|  |  | Selbst-Evaluation / Selbsterkenntnis:   * Welche neuen Fähigkeiten, Techniken / Informationen habe ich erlernt, die für mich in Zukunft nützlich sein werden? * Was habe ich gut gemacht? * In welchen Bereichen möchte ich gerne Verbesserungen sehen? |

# Anhang 15: Reflektive Fragen

* Wer sind Sie? Was beschreibt Sie am besten?
* Was sind Ihre individuellen Eigenschaften (Stärken, Schwächen, Bedürfnisse, etc.)?
* Setzen Sie sich ein individuelles Lernziel:
* Warum haben Sie gerade dieses Lernziel ausgewählt?

**Legen Sie die Wege / Strategie, um Ihr Ziel zu erreichen, fest:**

* + Wo und wie möchten Sie gerne lernen/planen Sie zu lernen?
  + Wie möchten/planen Sie Ihre Zeit effektiv zu organisieren?
  + Welche Lerntechniken wenden Sie an?
  + Wie gehen Sie Nachweisen oder Anhaltspunkten nach? (Portfolio, etc.)
  + Welche Schwierigkeiten könnten auftauchen? Wie gehen Sie damit um?

# Anhang 16: Vorlage für eigene Notizen zur Implementierung von Methoden in Ihrem Unternehmen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Allgemeine Lernkompetenz | Kritisches Denken | Problemlösung | Management eigener Lernprozesse |
| Ihr Unternehmen: | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

# Anhang 17: Vorlage für eigene Notizen zur Implementierung von Methoden in Ihrem Unternehmen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Methode zur Bewertung von Kernkompetenzen | Individual | Peer | Gruppe | Sonstige |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

# Anhang 18: Vorlage für die eigene Implementierungs-aktivität

**EINHEITSÜBERSICHT**

In dieser Einheit lernen die TeilnehmerInnen ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………...



**Lernziele der Einheit**

Nach Abschluss dieser Einheit verfügen die TeilnehmerInnen über folgende Kenntnisse:

* …………………………………………………………
* …………………………………………………………
* …………………………………………………………

**Struktur der Einheit**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Aktivität | Ziele | | Methode | voraussichtliche Dauer | |
| Einführung |  | * …………………………. | | | ..Min |
| Praxisorientierung |  | * …………………………. * …………………………. * …………………………. * …………………………. | | | .. Min |
| Überprüfung |  | * …………………………. * …………………………. | | | .. Min |

**Aktivität ……..: ……………… – …………………………….**

**Zweck**:

Der Sinn und Zweck dieser einleitenden Aktivität ist….

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

**Dauer**: …Min

**Material**: …………………………………………………………………………………………..

**Methode**: …………………………………………………………………………………………..

**Ablauf**:

………………………………………………………………………………………………………

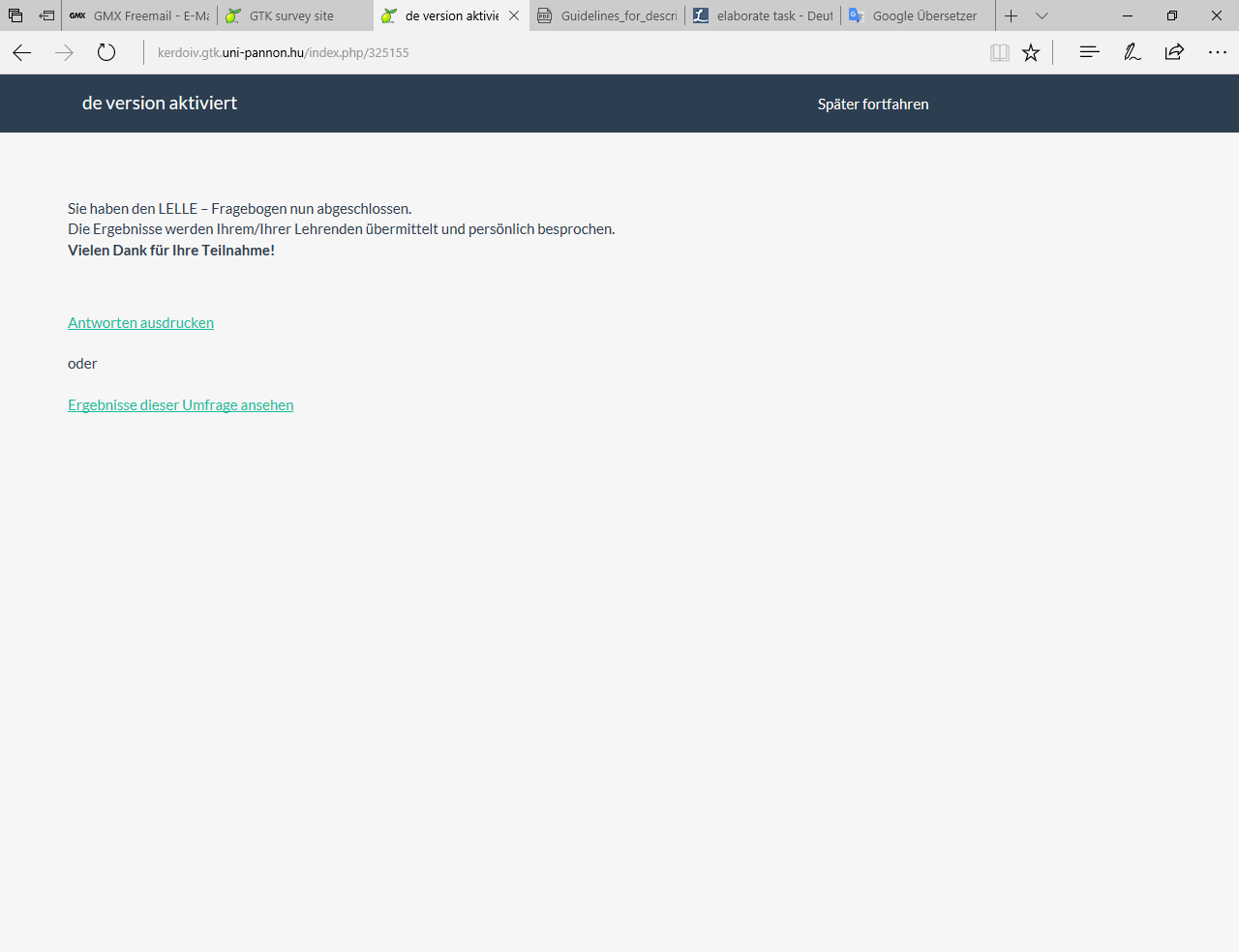
………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

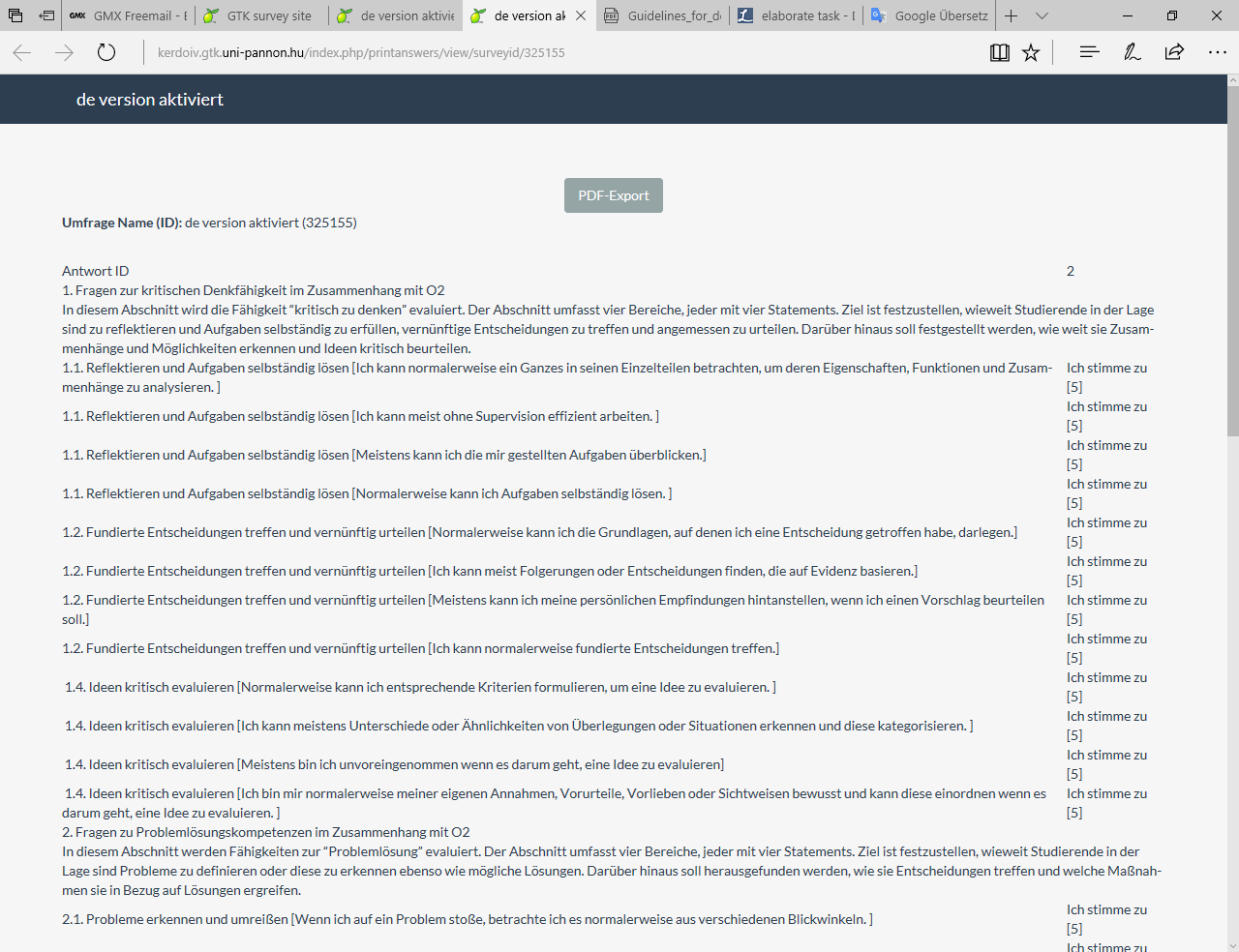
………………………………………………………………………………………………………

# Anhang 19: Benutzerhandbuch LELLE Profiling-Tool für StudentInnen

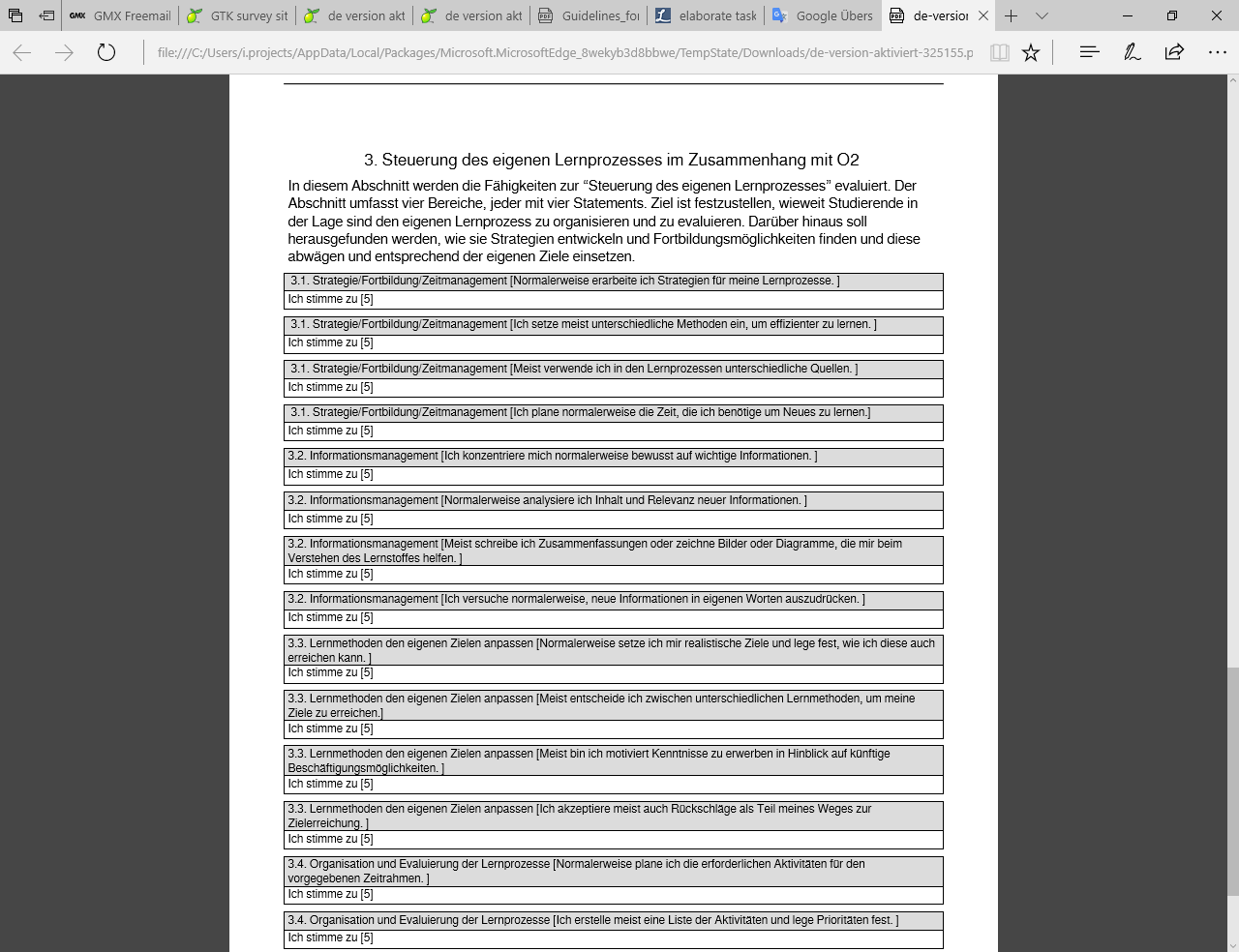
Wenn die Umfrage beendet ist, erscheint diese letzte Seite. Sie haben hier die Möglichkeit, entweder Ihre *Antworten auszudrucken* oder die *Ergebnisse zu dieser Umfrage anzusehen.*



Wenn Sie Ihre Antworten ausdrucken möchten, klicken Sie auf die entsprechende Option auf dieser Seite. Ihnen wird danach Folgendes angezeigt:



Sie können die Daten nun in ein PDF-Format exportieren, indem Sie auf die dazugehörige Schaltfläche klicken. Hier sehen Sie ein Beispiel der ausdruckbaren PDF-Version.



# Anhang 20: Relevante Lernmethoden der Projekt-forschungsphase

Basierend auf der Aktivierung der individuellen Lernverantwortung der Lernenden sind die am häufigsten erwähnten Lernmethoden, die während der Projektforschungsphase (in IO1 präsentiert) eruiert wurden, in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

| **Kritisches Denken** | **Problemlösung** | **Management eigener Lernprozesse** |
| --- | --- | --- |
| * Diskussionen * Meetings * Feedback geben * Kommunikation /   bestimmende  Kommunikation   * Fragen stellen,   Kommentare   * Peer-Beaufsichtigung   und Unterstützung   * Workshops / Trainings * Teamarbeit * Kritische Analyse | * Teamarbeit /   Gruppenarbeit   * Workshops * Diskussionen * Präsentation und   Umsetzung eigener  Ideen   * Ideen-Kiste * Präsentation / Präsentieren * Feedback | * Individueller Fortschrittsplan   (manchmal mit Bewertungssystem verknüpft)   * Selbstevaluation/ Selbsterkenntnis * Karriereorientierung /-planung * Vergleich von Ergebnissen der Selbst-Evaluation (aktuell und vergangen) * Einschränkungen   berücksichtigen (Fristen, Termine, etc.)   * Ausbildungskurse (ausgelagert) * Feedback & Belohnung (manchmal jährlicher Leistungsbericht & Feedback) * Lernportfolios, um die eigenen   Lernergebnisse zu verfolgen   * Peer-Beobachtung und   Feedback |

# 6. Referenzen

Cedefop. (2011a). Strategiepapier: Jede/r Lernende zählt für die Definition von Lernergebnissen für Curricula. Thessaloniki: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop).

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9060\_en.pdf

Kritisches Denken Assessment-Test. Technische Universität Tennesseemit dem NSF-finanzierten Projekt Kritisches Denken Assessment-Test (CAT) Abgerufen von https://www.tntech.edu/cat

RealCareer. (2015). Effektive Beschäftigungsfähigkeit. USA: Realityworks Inc.

Europäische Kommission. (20.11.2012). Bildung neu denken: Investitionen in Fähigkeiten für bessere sozio-ökonomische Ergebnisse. ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN. Unterstützung des Lehrberufes für bessere Lernergebnisse. Europäische Kommission: Brüssel/Straßburg.

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012DC0669

Europäische Kommission. (November 2012). Aus- und Weiterbildung Arbeitsprogramm 2020. Thematische Arbeitsgruppe zur "Bewertung der Schlüsselkompetenzen" Literaturüberblick, Glossar und Beispiele. Brüssel.

http://ec.europa.eu/dgs/education\_culture/repository/education/policy/school/doc/keyreview\_en.pdf

Europäische Gemeinschaften. (2007). SCHLÜSSELKOMPETENZEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN. Europäischer Referenzrahmen. Luxemburg.

https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download

EUROPÄISCHE KOMMISSION. (14.03.2008). BILDUNG UND AUSBILDUNGSARBEITSPROGRAMM 2010. Cluster-Schlüsselkompetenzen – Curriculum-Reform. Synthesebericht über Peer-Learning-Aktivitäten im Jahr 2007. EUROPÄISCHE KOMMISSION: Generaldirektion Bildung und Kultur.

http://ec.europa.eu/dgs/education\_culture/repository/education/policy/school/doc/peer07\_en.pdf

Wlodkowski, R. J. (2003). Der Motivrahmen für kultursensible Bildung wird als Leitfaden für die Förderung von Partizipation, Lernen und Transfer in einem professionellen Entwicklungsprogramm für alle Teilnehmer präsentiert.  
Quelle: Neue Richtungen für Erwachsenenbildung und Weiterbildung, Nr. 98, Sommer 2003. Wiley. Motivation in professionellen Entwicklungsprogrammen fördern.

http://raymondwlodkowski.com/Materials/Fostering%20Motivation%20in%20Professional%20Development%20Programs.pdf?utm\_campaign=elearningindustry.com&utm\_source=%2F17-tips-to-motivate-adult-learners&utm\_medium=link

Snyder, L. G., & Snyder, M. J. (2008). *Kritisches Denken und Problemlösungskompetenz im Unterricht.* Journal für wirtschaftspädagogische Forschung. 5*0*(2), 90.

Ku, K., Hau, K-T. & Ho, I. (2011). *Das Lernen und Lehren von kritischen Denkkünsten: Szenarioanalyse.* Hongkong: Bildungsbüro der Regierung von HKSAR.

Lernen am Arbeitsplatz und Arbeitsgestaltung. (WLD). Universität von Massachusetts Amherst. Abgerufen von <https://www.umass.edu/wld/>

Rhodes, R. L. (Hrsg.). Genehmigter Auszug mit FokusErgebnisbewertung und Leistungsverbesserung: Tipps und Werkzeuge für die Verwendung von Rubriken. Copyright 2010 von der Vereinigung der amerikanischen Hochschulen und Universitäten.

Entscheidungsfindungsrubrik. Abgerufen von

<http://usm.maine.edu/sites/default/files/assessment/Rubric-DecisionMaking.pdf>

Kritisches Denken Punkterubrik. Abgerufen von

<http://www.eiu.edu/learninggoals/pdfs/KansasStUni-CriticalThinkingRubric.pdf>



Web: http://lelle.gtk.uni-pannon.huwww.facebook.com/lelleproject www.linkedin.com/groups/8537515

This

*Dieses Projekt (Projekt-Nr:2015-1-HU01-KA203-013619) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.*

LELLE: *“Lernen lernen! - Schärfung des Bewusstseins für die Wichtigkeit der, und die Bereitstellung von, innovativen Lösungswegen zur Einbeziehung der Schulung von Lern-fertigkeiten in bestehenden Lehrplänen von Hochschulen”*

1. Europäische Gemeinschaften. (2007). Kernkompetenzen für Lebenslanges Lernen. Europäischer Referenzrahmen. Luxemburg. [↑](#footnote-ref-1)
2. Europäische Gemeinschaften. (2007). Kernkompetenzen für Lebenslanges Lernen. Europäischer Referenzrahmen. Luxemburg, Seite. 8. [↑](#footnote-ref-2)
3. Höhere Bildung [↑](#footnote-ref-3)
4. Bildung neu denken: Investitionen in Fähigkeiten für bessere sozio-ökonomische Ergebnisse. ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN. Förderung der Lehrberufe für bessere Lernergebnisse. Straßburg: Europäische Kommission. 2012. Seite 5. [↑](#footnote-ref-4)
5. Bildung neu denken: Investitionen in Fähigkeiten für bessere sozio-ökonomische Ergebnisse. ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN. Förderung der Lehrberufe für bessere Lernergebnisse. Straßburg: Europäische Kommission. 2012. Seite 15. [↑](#footnote-ref-5)
6. "Die folgenden Länder haben jedoch diejenigen Kompetenzen definiert, die die Lehrkräfte in größerem oder geringerem Ausmaß benötigen: Österreich, Belgien (Flämische Gemeinschaft), Estland, Deutschland, Ungarn, Irland, Luxemburg, die Niederlande, Polen, Slowenien und das Vereinigte Königreich- Bildung neu denken: Investitionen in Fähigkeiten für bessere sozio-ökonomische Ergebnisse. ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN. Förderung der Lehrberufe für bessere Lernergebnisse. Straßburg: Europäische Kommission. 2012. Seite 23. [↑](#footnote-ref-6)
7. Cedefop. (2011a). Strategiepapier: Für die Definition von Lernergebnissen in Curricula zählt jede/r Lernende. Thessaloniki: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop). Seite 13. [↑](#footnote-ref-7)
8. Verfügbarkeit: nach Projektende auf der Projektwebsite [↑](#footnote-ref-8)
9. Das LELLE-Projekt zielt auf HochschulstudentInnen in ihrem ersten Studienjahr ab. [↑](#footnote-ref-9)
10. "Reformen müssen theoretisch gut fundiert, evidenzbasiert und pragmatisch sein. Eine ganzheitliche Vision ist, einschließlich der gesamten lebenslangen Versorgung mit Lernangeboten, erforderlich. Ein systemischer Ansatz erfordert, dass alle Elemente wie Curricula, LehrerInnenausbildung (Erstausbildung und Fortbildungen) und berufliche Aus- und Weiterbildung, Schülerbeurteilung, etc. angesprochen werden. "AUSBILDUNG UND TRAINING 2010 ARBEITSPROGRAMM, Cluster-Schlüsselkompetenzen – Curriculum-Reform. Synthesebericht über Peer-Learning-Aktivitäten im Jahr 2007, Seite 10ff. [↑](#footnote-ref-10)
11. BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSARBEITSPROGRAMM 2010. Cluster-Kernkompetenzen – Curriculum-Reform. Synthesebericht über Peer-Learning-Aktivitäten im Jahr 2007. [↑](#footnote-ref-11)
12. BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSARBEITSPROGRAMM 2010. Cluster-Kernkompetenzen – Curriculum-Reform. Synthesebericht über Peer-Learning-Aktivitäten im Jahr 2007.Seite. 8ff. [↑](#footnote-ref-12)
13. NB: Die Zuordnung zu den Kernkompetenzen des Projekts basiert jeweils auf den Antworten der LELLE-UmfrageteilnehmerInnen [↑](#footnote-ref-13)
14. Trainingsmaterial, das zum Kauf angeboten wird [↑](#footnote-ref-14)