

1. Einleitung

- Warum will wer wozu für wem eine Weiterbildung.
- Um was geht es, wer ist die Zielgruppe, Intension und Ziel des Auftraggebers
- Grundsätzliche Betrachtungen und Marktumfeld, Ertragspotenzial und Interessierte Parteien
- Weiterbildungsvision – der mögliche Zustand nach der Weiterbildung
- Weiterbildungsstrategie – Beschreibung von Ausrichtung und Systematik

2. Ziel und Zweck der Weiterbildung

- Zielformulierung – Konkrete Beschreibung was erreicht werden soll.
- Der konkrete Zweck ist ... – Auslistung der Nutzenargumente
- Zielgruppen – summarische Definition der Zielgruppen

3. Themenfelder und Bedarfsmatrix

Aufzählung der Themenfelder (anwendbare Fähigkeiten)

Ausprägung der Kenntnisse:

A = Fachexperte - sehr hoher Wissenstand, kennt die Wirkzusammenhänge und hat vertieftes Detailwissen für Entwicklung und qualifizierter Beurteilung und hat Anwendungswissen

B = Anwender - kennt die Zusammenhänge, hat das notwendige Anwendungswissen und erkennt normale Fehler

C = Nutzer - kennt die Bedeutung hat die Kenntnisse für die richtige Zuordnung

X = Braucht Kenntnisse dazu

	Themenfeld 1	Themenfeld 2								
Zielgruppe global	X	X								
Spezielle Zielgruppe 1	A	B								
Spezielle Zielgruppe 2	B	C								
Spezielle Zielgruppe 3	C	A								

4. Didaktik

Das didaktische Konzept bzw. dessen Definition hat in der Regel was mit den didaktischen Theorien zu tun. Wir verstehen unter einem didaktischen Konzept die grundlegenden Richtlinien für unsere Weiterbildung.

Ausgehend von den Anforderungen der Energiemodellregion soll ein lernfeldstrukturiertes Ausbildungsmodell gestaltet werden. In diesem Modell ist vorgesehen, dass die intrinsische Motivation der „Sanierungsbauherren“ eine wesentliche Wirkung auf die Lernwilligkeit der Anbieter ausstrahlt.

Im Mittelpunkt der Qualifizierung steht die Optimierung jedweder energetischen Sanierung. Um dieses Ziel zu erreichen, versteht sich die „Praxisakademie“ als Teil des Gesamtprozesses den die Energiemodellregion betreibt um den Energiewandel zu erreichen. Daher braucht das Modell zwei Ausrichtungen und zwar:

- 1) die Hebung des Wissensstandes zum Thema und
- 2) eine Verhaltensänderung im Sinne des Ziels.

Vor allem der Zweite Punkt erfordert eine besondere Berücksichtigung bei der Planung und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen.

4.1. Modernes Lernverständnis

Weil Menschen die Fähigkeit haben stets zu lernen um sich ihrer Umwelt optimal anpassen zu können sind wir um den Erdball in praktisch jeder Region sesshaft geworden. Seien es die Amazonasindianer der hunderte von Grüntönen unterscheiden können oder Eskimos die Schnee als Indikator für den Jagderfolg zu nutzen weiß oder ein jugendlicher Stadtbewohner der in jeder Stadt der Erde die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen weiß.

Eine wesentliche Erkenntnis verdanken wir der modernen Hirnforschung: „Wir Menschen lernen bis zum letzten Atemzug“. Die Hirnforscher haben auch herausgefunden, dass unser Geist in der Lage die Aufgaben inaktiver Neuronen an andere aktive Neuronen zu übertragen.

Aus diesen einleitenden Sätzen ist erkennbar, dass der Begriff „MODERN“ hier nicht gleichgesetzt mit technologisch modernen Unterrichtsmittel gleichzusetzen ist. Der Einsatz von Lernfilmen, Hörbüchern und Präsentationen hat wenig mit optimalem Lernen zu tun.

„Unter Lernen versteht man jede relativ überdauernde Veränderung des Verhaltenspotentials (Möglichkeit des Verhaltens), die durch Übung oder Beobachtung zustande kommt; allerdings darf diese Veränderung nicht durch angeborene Reaktionstendenzen, Reifung oder temporäre Zustände entstanden sein.“ (Bredenkamp 1973, S. 12)

4.2. Lernen und Verhaltensänderung

Menschen entwickeln unablässig Gewohnheiten. Wir entwickeln für alles, was wir tun, feste Muster. Diese regeln, was wir essen, wo wir schlafen, was wir denken, worüber wir sprechen, was wir begehren oder hassen. Und sogar, wie wir unsere Gefühle zum Ausdruck bringen.

All das verfestigt sich zu Routinemustern. Wenn wir zum Beispiel einen Ort zum ersten Mal betreten, wählen wir sofort "unseren Platz." Handelt es sich dabei um einen bestimmten Sitzplatz, so werden wir von nun an immer versuchen, diesen zu besetzen.

Anderes Verhalten lernen wir erst, wenn es 1) nicht mehr möglich ist Gewohntes weiterhin zu tun oder 2) weil das Neue andere Verhalten so viel mehr Vorteilen und Nutzen bringt und 3) als Folge einer Erfahrung die uns "begeistert" und so zu Veränderung beiträgt.

Zu 1) Der Sessel den wir bisher besetzten ist bereits genutzt oder nicht mehr vorhanden.

Zu 2) Die schöne Sicht, der hellere Platz oder der Wegfall von Zugluft bzw. der neue Nachbar ist bei weitem besser als am alten Platz.

Zu 3) Man entdeckt, dass Platzwechsel immer wieder neue Bekanntschaften bringt und das ist sehr anregend und bereichernd.

Verhaltensänderungen erlernen ist von allen drei Aspekten beeinflusst und braucht daher:

-  Eine klare Absage an unerwünschte, beeinträchtigende und störende Verhaltensmuster.
-  Die Aussicht bzw. die Erfahrung, dass neues Verhalten vorteilhaft ist und Nutzen stiftet.
-  Eine Vision der Zukunft die attraktiv und begeistern ist.

Konstruktivistisches Lernen als Ergebnis von Erkenntnis wird Wissen konstruiert. Wissen ist, unter dieser Beobachtungsbrille gesehen, „mit einer Situation operieren zu können“. Oder anders ausgedrückt situativ richtige Handlungen zu tun.

Im Mittelpunkt dieser Lernstrategie steht die Stärkung der Handlungs- und Lösungskompetenz.

„Lernen ist eine umfassende psychologische und alltagssprachliche Bezeichnung für alle Prozesse der geistigen Entfaltung, des Erwerbs, der Erweiterung und ggf. der Veränderung von Kenntnissen, Einsicht, emotionalen Ausdrucksformen, Wertvorstellungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Fertigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten.“ (Hillmann 2008, S. 497)

Die Referenten und Begleiter Weiterbildungsakademie sind mit diesem Grundverständnis von Lernen auszustatten!

Die Hirnforschung belegt, dass die Gehirnaktivität zu je einem Drittel dem visuellen Erkennen, der Steuerung von Bewegung und für den ganzen Rest geteilt wird. Wichtig ist es besonders, dass konkretes TUN mit Lernen verbunden ist.

4.3. Lernmotivation

Der Motor, der innere Antrieb für Weiterbildung ist grundsätzlich vorhanden. Nur die Lernziele sind individuell und sehr verschieden. Es gibt Menschen die betreiben keinerlei berufliche Weiterbildung im engeren Sinn, sind jedoch im Modelleisenbahnclub oder Bogenschießverein federführend – oder betreiben intensiv ein Hobby z.B. Kochen bzw. Sommelier usw.

Daraus kann man ableiten, dass das Lernen Erwachsener unmittelbar mit seiner Nutzensituation verbunden ist.

„Die Ausprägung der Lernmotivation eines Lernenden ist abhängig von der wechselnden Beziehung zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen (Fähigkeiten, Motivationsausprägung) des Lernenden und den Anreizen der Situation selbst, die durch den Lehrenden beeinflusst werden können.“

Das jedoch die Beziehung zwischen Lernumfeld, Lernbegleiter und Lernenden die Lernmotivation positiv oder negativ beeinflusst liegt auf der Hand.

4.3.1. Bedingungen erfolgreichen Lernens

Dieser Auszug aus einem Artikel von Professor Dr. Manfred Prenzel deckt sich vollinhaltlich mit den Ansprüchen an die Weiterbildung im Rahmen von „einfach besser sanieren“ und ist Bestandteil des grundlegenden Lernkonzepts.

4.3.1.1. Bedingung 1: Nachvollziehbare Bedeutung des Lehrstoffs

Bedeutung gewinnt der Lehrstoff durch Situationen, in denen das lernende Wissen angewendet werden kann, durch Probleme, die mit dem Wissen bearbeitet oder gelöst werden können. Lebensnahe Situationen oder authentische Aufgaben professionellen oder wissenschaftlichen Handelns lassen Bedeutung am besten

nachvollziehen, vor allem, wenn die Lernenden selbst immer wieder in entsprechende Handlungssituationen gebracht werden. Starke Orientierung in einer Fachsystematik verschließt, problemorientiertes Vorgehen öffnet Bedeutung. Unterschiedliche Perspektiven, aus denen Situationen oder Lehrstoff betrachtet werden, schaffen jeweils zusätzliche Bedeutungen. Den Stellenwert von Teilkomplexen oder Teilfertigkeiten erschließen Lernende nur dann, wenn sie diese in einem übergeordneten Zusammenhang, in einem Modell des Ganzen, einordnen können.

4.3.1.2. Bedingung 2: Instruktionsqualität

Selbstverständliche Voraussetzungen für motiviertes Lernen sind klare Strukturierung des Lehrstoffs, verständliche Ausführungen und Anleitungen und Anpassen der Schwierigkeit an die Voraussetzungen der Lernenden. Besonders „Anfänger“ sind auf hohe Anschaulichkeit und auf ein Vorgehen angewiesen, das beim Konkreten beginnt und über unterschiedliche Fälle oder Beispiele abstrahiert. Von diesen Bedingungen profitiert aber auch die Motivation Fortgeschrittener. Motivationsfördernd wirken Problemsituationen, in denen die Lernenden Gelegenheit haben, selbständig Wissen zu erarbeiten oder handelnd anzuwenden. Dabei hilft, wenn Lehrende „laut denkend“ vorführen, wie sie selbst eine typische Problemstellung wahrnehmen, angehen und bearbeiten.

4.3.1.3. Bedingung 3: Interesse der Lehrenden

Wenn die Lernenden wahrnehmen können, dass für sich die lehrende Person selbst für den Lehrstoff interessiert und mit Engagement oder gar Enthusiasmus bei der Sache ist, „steckt das an“. Die Lehrenden dürfen durchaus zu erkennen geben, dass sie mit Gefühl beteiligt sind und was sie an einem Thema oder Problem besonders reizvoll finden.

4.3.1.4. Bedingung 4: Soziale Einbindung

Interesse und selbstbestimmte Lernmotivation werden unterstützt durch partnerschaftliches Umgehen und gegenseitiges Akzeptieren in einer entspannten und freundlichen Lernatmosphäre. Für die Lehrenden schließt das mit ein, sich in die Lage der Lernenden zu versetzen und eventuelle Schwierigkeiten nachzuvollziehen. Soziale Einbindung kann auch heißen, die Lernenden als potentielle Kollegen wahrzunehmen. Kooperative Arbeitsformen, sowohl zwischen den Lernenden als auch zwischen Lehrenden und Lernenden, geben zusätzliche motivierende Anreize und unterstützen das selbstbestimmte Übernehmen von Anforderungen.

4.3.1.5. Bedingung 5 Zutrauen und Rückmeldungen (Kompetenzunterstützung)

Damit sich die Lernenden auf die Inhalt einlassen muss ihnen Zutrauen entgegengebracht werden, dass sie das Geforderte auch schaffen können. Rückmeldungen, die aus der Sache selbst kommen oder die über den erreichten Kompetenzstand sachlich informieren, unterstützen selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen - auch dann, wenn ihnen entnommen werden kann, dass weitere und vertiefte Lernanstrengungen erforderlich sind. Leistungsbeurteilungen, die ausschließlich auf einem sozialen Vergleich beruhen (besser oder schlechter als andere), untergraben selbstbestimmte und sachbezogene Lernmotivation. Wo sozial vergleichende Beurteilungen des Leistungsstandes unumgänglich sind, benötigen besonders diejenigen, die schlecht abgeschnitten haben, zusätzliche Informationen über die individuell erzielten Fortschritte oder über Möglichkeiten, konkrete Defizite zu beheben. Entsprechende Informationen erhalten das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten aufrecht, das notwendig ist, um sich weiterhin und verstärkt lernend zu engagieren. Zu berücksichtigen ist, dass intrinsisch motiviertes oder interessiertes Lernen leicht durch Prüfungen beeinträchtigt werden kann, die stures Pauken begünstigen. Besser geeignet sind problemorientierte Prüfungsaufgaben, die Verstehen oder flexibles Anwenden des Gelernten verlangen.

4.3.1.6. Bedingung 6: Autonomieunterstützung

Selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen setzt Wahlmöglichkeiten und Spielräume voraus. Spielräume können die Arbeits- oder Lernzugänge betreffen, das Zuschneiden von Problemstellungen oder das Einnehmen von Betrachtungsperspektiven, zum Teil aber auch das Auswählen von Inhalten, die das gleiche Lernziel erfüllen oder zum Vertiefen dienen. Entsprechende Freiheitsgrade lassen die Lernenden Möglichkeiten und Grenzen ihres Könnens und Wollens erfahren und erleichtern es ihnen, auf Anforderungen einzugehen. Unterricht, der selbständiges und selbstgesteuertes Erkunden, Planen und Arbeiten nahe legt und durch geeignete Materialien, Aufgaben- und Hilfestellungen fördert, unterstützt selbstbestimmtes und sachlich motiviertes Lernen.

5. Rollenverständnis

5.1. Auftraggeber (Bezahler)

Die Rolle des Auftraggebers ist bei Lernprozessen oft unklar und diffus. Vielleicht ist sie folgende Näherung eine Hilfe diese zu klären.

Der Auftraggeber in gegeben Zusammenhang ist eine physische oder juridische Person die mit Handlungen Dritter ein bestimmtes Ziel erreichen will. Damit dies funktioniert braucht es eine klare Definition hinsichtlich der Relation von Beteiligten (Klärung des Kunden – Lieferantenverhältnis).

Im Umfeld von Weiterbildung gibt es üblicherweise das Auftragsdreieck zu berücksichtigen

Dreiecksvertrag nach Fanita English

Weiterbildung erreicht immer dann den höchsten Transfer, wenn der Auftraggeber und der Lernende gemeinsame Ziel damit verfolgen.

Im Falle des Sanierungsbauherrn ist die Kombination ideal, denn dabei ist Selbstbeauftragung der Motor für Lernen.

5.2. Teilnehmer (Lernender)

Der Teilnehmer ist der Lernende, derjenige der das Wissen braucht um bei seinen Projekten bzw. der beruflichen Professionalität anwenden zu können. Entgegen einer weit verbreiteten Kompetenzprofil

5.3. Referenten (Lernbegleiter)

Ausgehend von der oben genannten Definition des Lernens sehen wir den Trainer als Begleiter und Unterstützer von Lernen-den, damit dieser seine Ziele erreicht. Das bedeutet keinesfalls, dass der Lernbegleiter ohne Fachwissen auskommt. Vielmehr muss er sein Fachgebiet gut und umfassend beherrschen, denn er muss als Begleiter situativ auf die Fragen des Lernenden eingehen können.

Aufgrund von Lernzielvorgaben des Auftraggebers entwickelt der Referent ein Angebot sowohl inhaltlich als auch vom Umfang her. Die wird nicht durch direkte Auftragsklärung mit dem Lernenden geplant, die tatsächliche Durchführung erfordert jedoch ein ‚Contracting‘ mit der Teilnehmergruppe bzw. dem Teilnehmer.

Der Referent hat die Rolle und Aufgabe Richtung und Lernziele nicht aus den Augen zu verlieren und damit ist er der Führende im Lernprozess.

Der Referent ist Sparringpartner des Lernenden um seine Beurteilung der Kenntnisse von zu ermöglichen. Er ist auch wohl-wollender Feedbackgeber zum Wissensstand des Lernenden, damit dieser einen Unterschied von Selbst- und Fremdbild bilden kann.

5.4. Seminarmanager

Der Seminarmanager sorgt für die technische Abwicklung. Er macht die konkrete Seminarplanung. Das bedeutet die Ergebnisse der Arbeit des Seminarmanagements ist eine konkrete Veranstaltung mit:

-  Seminarbuchung und Einladung
-  Seminartermin
-  Veranstaltungsort und Seminarraum
-  Trainer, Referent oder Seminarbegleiter
-  Seminarversorgung
-  Ressourcen und Lehrmittelbereitstellung
-  Fakturierung
-  Nachbearbeitung

Die Abläufe dazu sind im Kapitel Prozesse bzw. Arbeitsanweisungen definiert.

6. Methodik

6.1. Grundlegende Methodik

Unser Grundsatz im handlungsorientiertem Lernen ist, Unterschiede zu bilden um Erkenntnisse zu gewinnen.

Handlungsorientiertes Lernen braucht TUN anhand von Übung und Aktivität. Die Einbindung der Teilnehmer wird mittels Aufgabenbearbeitung als Einzelübung und Auseinandersetzung in Gruppenarbeiten systematisch umgesetzt.

Die grundlegende Vorgehensweise ist, Lerninhalte anhand von Praxisbeispielen aus dem Teilnehmerkreis zu bearbeiten. Die fallbasierte Vorgehensweise bringt Lösungen für die unmittelbare berufliche Praxis des Fallbringers und Erkenntnisse für alle die mit Lösungsoptionen beitragen. Damit wird das „voneinander Lernen“ angeregt.

Damit der Lernende die Lerninhalte begreifen kann, ist intensiver Unterstützung von Lernmaterial notwendig. Unter Lernmaterial verstehen wir alle Dinge und Materialien die es Lernenden ermöglichen sich selbst und eigenständig mit den Lerninhalten auseinander zu setzen.

Alle Übungen stehen in Beziehung zum Lerninhalt und bringen so immer wieder den Lernenden dazu sich mit dem Stoff auseinander zu setzen.

Ein Beispiel: Nach Pausen ist eine Auflockerungsübung sehr wichtig damit Kreislauf und Aufmerksamkeit angeregt wird. Bälle die in einem bestimmten Muster einander zugesendet werden bekommen den Namen von Lerninhalten und tragen so zur Wiederholung und Verfestigung von Inhalten bei.

Die Phasen von direkter Inputgabe werden in jedem Fall mit visuellen Medien (Präsentation mit Beamer, Beispielfilme, Simulationsprogramme) unterstützt.

6.1.1. Grundlegende Prinzipien

-  Unterschiede machen – Differenz zu ... bilden

- Unterscheidungen ermöglichen Wahrnehmung
- Konkretes Handeln aktivieren
- Erfahrungen anhand von Übungen machen
- Den unmittelbare Nutzungsbezug (Praxisbezug) herstellen
- Gewährleisten eines angstfreien und stressfreien Lernkontinuums

6.2. Beispiele der Methoden:

Paradoxe Betrachtung:

Die Teilnehmer sind aufgefordert alle Möglichkeiten zu definieren wie man etwas am garantiert verheizen kann.

Lösungsorientierte Fallarbeit:

Die Teilnehmer erfinden als unbeteiligte Lösungen für die andere. Der Kiebitz weiß es immer am besten (Kartenspielerweisheit).

Lernen anhand von Analogien:

Um Verständnis für das Zusammenspiel der Gewerke zu erwirken, heißt es in den Schuhen der Anderen zu gehen.

Konstruktiver Disput:

Die Teilnehmer erarbeiten Inhalte anhand von vorgegeben Texten und müssen in gemeinsamen Disput eine Zusammenfassung erarbeiten.

Metadialog:

Beim Metadialog wird Lerninhalt durch Beobachtung, teils kontroverser Stellungnahmen, durch die Teilnehmer konstruiert.

Brainstorming:

Die Methode des Brainstormings eignet sich v.a. als Einstieg in ein Thema und zur Erarbeitung von Wissen.

Diskussion:

In einer Diskussionsgruppe haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihr Vorwissen und die Erfahrungen zu einem bestimmten Thema einzubringen.

6.3. Grundlegende Methodik

Unser Grundsatz im handlungsorientiertem Lernen ist, Unterschiede zu bilden um Erkenntnisse zu gewinnen.

Handlungsorientiertes Lernen braucht TUN anhand von Übung und Aktivität. Die Einbindung der Teilnehmer wird mittels Aufgabenbearbeitung als Einzelübung und Auseinandersetzung in Gruppenarbeiten systematisch umgesetzt.

Die grundlegende Vorgehensweise ist, Lerninhalte anhand von Praxisbeispielen aus dem Teilnehmerkreis zu bearbeiten. Die fallbasierte Vorgehensweise bringt Lösungen für die unmittelbare berufliche Praxis des Fallbringers und Erkenntnisse für alle die mit Lösungsoptionen beitragen. Damit wird das „voneinander Lernen“ angeregt.

Damit der Lernende die Lerninhalte begreifen kann, ist intensiver Unterstützung von Lernmaterial notwendig. Unter Lernmaterial verstehen wir alle Dinge und Materialien die es Lernenden ermöglichen sich selbst und eigenständig mit den Lerninhalten auseinander zu setzen.

Alle Übungen stehen in Beziehung zum Lerninhalt und bringen so immer wieder den Lernenden dazu sich mit dem Stoff auseinander zu setzen.

Ein Beispiel: Nach Pausen ist eine Auflockerungsübung sehr wichtig damit Kreislauf und Aufmerksamkeit angeregt wird. Bälle die in einem bestimmten Muster einander zugesendet werden bekommen den Namen von Lerninhalten und tragen so zur Wiederholung und Verfestigung von Inhalten bei.

7. Ressourcen/Lehrbedarf

Die Ressourcen, Medien und Lehrmittel respektive Anschauungsmaterial ist definiert:

-  Ressourcenliste (FB)
-  Lehrmittelaufstellung (FB)
-  Handoutliste (FB)

8. Lernumgebung

Das Anforderungsprofil zum Lernort gemäß den dazu gültigen Formblättern definiert.

-  Grundsätzliche Anforderung an den Lernort (FB)
-  Anforderungsblatt zur Seminarversorgung (FB)
-  Beschreibung der Lernumgebung (FB)

9. Anforderungen an die Lernenden

-  Vorkenntnisse
-  Während der Ausbildung
-  Qualifikationsanalyse
-  Lernerfahrungen
-  Legitimität der erhobenen Daten
-  Kulturelle Anforderungen
-  Lese- und Schreibfertigkeit
-  Sprachkenntnisse

10. Kurzbeschreibung zu den Maßnahmen des Curriculums

Die Kurzbeschreibung ist das Seminartypenblatt (Vergl. FB)

-  Übersichtsliste der Seminartypen
-  Zusammenstellungsmuster der Einzelmaßnahmen
-  Qualifikationsmatrix für Teilnehmer

11. Unterstützung

-  Vor der Ausbildung
-  Während der Ausbildung
-  Nach der Ausbildung

12. Eignung für die Lernenden

-  Voraussetzungen

4550 Kems Münster, Rathausplatz

+43 720 595 595 20

office@emcexperts.at

www.emcexperts.at



 Lernzielvereinbarung

 Transferziele

13. Lernergebnisse

 Formale Wissensüberprüfung

 Zertifizierung

 Lerntransfer

14. Evaluation

 Evaluationsverfahren

 Evaluationsergebnisse

 Beteiligte am Verfahren

 Neutralität