



Kompetenz-  
entwicklungsbogen



Medienkompetenzcheck



Betrieblicher  
Qualifizierungsplan



Instrumentensammlung  
zum Kompetenz-  
feststellungsverfahren  
der IHK



## Lernen mit digitalen Medien im Betrieb

Pädagogisches Fortbildungskonzept  
zur Lernprozessbegleitung  
für Ausbilder/innen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Projektinformation

Im Rahmen des Projekts „Mit digitalen Medien auf dem Weg zum Aufstieg durch Abschluss (MeWA)“ wurde ein Konzept zur beruflichen Nachqualifizierung von formal geringqualifizierten Lernenden über 25 Jahren mit digitalen Bildungsmedien entwickelt und in Betrieben erprobt. Ziel des Projekts war es, selbstorganisiertes Lernen mit digitalen Medien im Betrieb aufzubauen und zu entfalten.

Die Reihe „**Lernen mit digitalen Medien im Betrieb**“ beinhaltet Praxismaterialien zu:

- Blended-Learning-Szenarios, bei denen Geringqualifizierte mobil und arbeitsplatznah mit digitalen Bildungsmedien praxisbezogene Fachtheorie lernen.
- Teilqualifikationen mit der Perspektive des Berufsabschlusses werden im Betrieb durchgeführt und die Lernenden bis zur Kompetenzfeststellung mit IHK-Zertifikat begleitet.
- Das Ausbildungspersonal wird zu Lernprozessbegleitenden fortgebildet, um geringqualifizierte Lernende beim Lernen mit digitalen Medien zu unterstützen.

Für die Zielgruppe der Geringqualifizierten ist entscheidend, dass digitale Lernaufgaben handlungsorientiert, aktivierend sowie motivierend sind und praktisches Tun beinhalten. Vielfältige digitale Lernwerkzeuge ermöglichen Spaß und Kreativität beim Lernen, bei denen Lernende eigene Bilder, Texte, Töne aus ihrer Arbeits- und Lebenswelt einbringen und Videos, Comics, Lernspiele erstellen.

In einem virtuellen Klassenraum setzt sich das Ausbildungspersonal mit der Moodle-Lernplattform, mit Lernwerkzeugen und der Erstellung von Lernaufgaben auseinander, um die eigene medienpädagogische Kompetenz zu erweitern.

Das Projekt MeWA wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH gemeinsam mit folgenden Kooperationspartnern durchgeführt: Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin; toom Baumarkt GmbH (REWE Group), Köln, Berlin; Zapf Umzüge AG, Berlin; NORMA Lebensmittelfilialbetrieb Stiftung & Co. KG, Nürnberg, Magdeburg.

Entwickelte Produkte zum **Lernen mit digitalen Medien im Betrieb**:

- Praxismaterialien: Leitfäden und Instrumente.
- Pädagogische Konzepte: mediengestütztes Lernarrangement und Fortbildung für Ausbilder/innen.
- Teilqualifikationskonzepte für die Berufe Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice und Verkäufer/in.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung: Warum überhaupt eine Fortbildung zu Lernprozessbegleitenden? .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Verwendungssituation – Neue Rolle und Aufgaben des Ausbildungspersonals aufgrund ..... der Einführung digitaler Medien in betriebliche Lehr-Lern-Prozesse .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Zielgruppe – Betriebliche Ausbilder/innen .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Lernbedarfe – Handlungs- und medienpädagogische Kompetenz als Lernprozessbegleitende .....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Lernziele &amp; Lerninhalte – Nutzung und Begleitung von Lernprozessen über ..... Online-Lernplattformen .....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Medien &amp; Methoden – Vielfältige Lernwerkzeuge der Online-Lernplattform .....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Betriebliche Rahmenbedingungen für Lehren und Lernen mit digitalen Medien .....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Exemplarische Durchführung der Fortbildung zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen .....</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>Materialien und Instrumente .....</b>	<b>18</b>
<b>10</b>	<b>Quellen.....</b>	<b>19</b>

# 1 Einleitung: Warum überhaupt eine Fortbildung zu Lernprozessbegleitenden?

Lernen mit digitalen Medien stellt für Unternehmen immer häufiger eine attraktive Ergänzung zu bestehenden Präsenz-Weiterbildungsangeboten dar. Es verspricht zeitliche und räumliche Flexibilität, da Lernende selbstverantwortlich bestimmen können, wann, wo und im Idealfall auch wie sie lernen. Damit bietet das Lernen mit digitalen Medien auch Chancen für die Individualisierung von Lernprozessen und für die Motivation von Lernenden. Die teilweise hohen Anschaffungskosten sind außerdem eine lohnende Investition, wenn die einmal eingestellten Inhalte von großen Lernenden-Gruppen immer wieder bearbeitet (= Skalierbarkeit) und mit wenigen Klicks vom Ausbildungspersonal angepasst werden können. Den hier nur exemplarisch aufgeführten Potentialen des Lernens mit digitalen Medien stehen allerdings auch Erfolgsbedingungen gegenüber, bei deren Nichtbeachtung schnell Misserfolge und Frustration auf Seiten der Lernenden und der Unternehmen entstehen können. Neben der technischen Funktionalität und Nutzerfreundlichkeit der digitalen Lernwerkzeuge stellt vor allem die Begleitung der Lernenden durch das Ausbildungspersonal einen wesentlichen Erfolgsfaktor für Lernprozesse dar, vor allem bei Geringqualifizierten. Denn: Das Lehren und Lernen in klassischen Präsenzangeboten unterscheidet sich stark vom Lehren und Lernen mit digitalen Medien. Lernende nehmen ihren Lernprozess stärker selbst in die Hand und entscheiden, wann und in welcher Reihenfolge sie sich welchen Lerninhalten annehmen möchten. Damit einhergehend verändern sich auch die Rolle und die Aufgaben des Ausbildungspersonals, was mit erwachsenpädagogischen Überzeugungen und Werthaltungen zum Lehren und Lernen (vgl. Rohs, M., Rott, K. J., Schmidt-Hertha, B. & Bolten, R. 2017) wie beispielsweise der Vorstellung, dass Lernen ein sozialer Prozess ist, kollidiert und zu inneren Widerständen auf Seiten des Ausbildungspersonals führen kann. Ausbilder/innen stehen vor der Herausforderung, ihre Lehr-Materialien zu digitalisieren und bei der Entwicklung von digitalen Lernaufgaben die Besonderheit der einge-

schränkten Kommunikationsmöglichkeiten beim Lernen mit digitalen Medien zu berücksichtigen. Sie können den Lernprozess der Lernenden nicht mehr unmittelbar beobachten und unterstützend eingreifen, sondern müssen verstärkt auf andere Methoden der Analyse des Lernbedarfs und des Feedbacks zurückgreifen. Außerdem stellt die Nutzung neuer Technologien für viele Ausbilder/innen eine Herausforderung dar.

Aus den hier dargestellten Gründen ergibt sich die Notwendigkeit, das betriebliche Ausbildungspersonal auf die veränderte (digitale) Lehr-Lern-Organisation und -kultur und deren neue Rolle vorzubereiten. Im Falle des Lehrens und Lernens mit digitalen Medien bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten lässt sich die Rolle des Ausbildungspersonals im Lehr-Lern-Prozess mit der Bezeichnung der/des Lernprozessbegleitenden umreißen. Der Begriff betont die Individualität von Lernprozessen und die Notwendigkeit, Lernende bei deren individuellen Lernprozessen in Form von Beratung, Motivation und Feedback zu unterstützen – oder eben zu begleiten. Nicht mehr die Wissensvermittlung des Ausbildenden als Experte/in an die lernenden „Laien“ steht im Vordergrund, sondern die Frage, wie Lernsettings gestaltet werden müssen, damit Lernende eigenständig und individuell zu Wissen und Lösungen kommen. Damit wird an den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs zur Rolle des Ausbildungspersonals in Lehr-Lern-Prozessen angeknüpft.

Auf den folgenden Seiten wird der Versuch unternommen, die Fortbildung des Ausbildungspersonals beim Lehren und Lernen mit digitalen Medien einerseits, sowie das der Fortbildung zugrundeliegende Konzept zur neuen Rolle und den Aufgaben der Ausbilder/innen andererseits darzustellen. Da es sich um die Konzeption eines methodisch-didaktischen Angebotes handelt, erfolgt die Darstellung entlang der Planungsschritte des Modells der pädagogischen Angebotsentwicklung von Erhard Schlutz (2006, S. 78).



Abbildung 1: Modell der Angebotsentwicklung nach Erhard Schlutz (2006, S. 78)

## 2 Verwendungssituation – Neue Rolle und Aufgaben des Ausbildungspersonals aufgrund der Einführung digitaler Medien in betriebliche Lehr-Lern-Prozesse

Die Einführung digitaler Medien in betriebliche Lehr-Lern-Prozesse stellt eine tiefgreifende **Veränderung der betrieblichen Lernkultur** dar, welche die „typischen Arbeitsteilungen sowie die unausgesprochenen Reglements- und Organisationsmuster von Lernen“ (Arnold & Pätzold 2008, S. 179) umfasst und Lernende gleichermaßen betrifft wie Ausbilder/innen. Wie diese Veränderungsprozesse im Einzelfall genau aussehen, hängt allerdings davon ab, welche Medien für Lehr-Lern-Zwecke wie und in welchem Umfang genutzt werden sollen. Unter dem Oberbegriff **E-Learning**, der eine Vielzahl von Varianten der Nutzung digitaler Medien zu Lehr- und Lernzwecken beinhaltet (vgl. Kerres 2018, S. 6), lassen sich einzelne Lernprogramme (z.B. Web Based Training) ebenso subsumieren wie das Lernen in Online Communities (z.B. über Foren), das selbstgesteuerte Lernen über Lernplattformen, reine Online-Kurse (z.B. von Bildungsanbietern) oder Lernspiele und -simulationen (z.B. Serious Games) (vgl. ebd.). E-Learning kann demzufolge als über digitale Medien vermitteltes Lernen verstanden und als **Lernen mit digitalen Medien** konkretisiert werden.

Unternehmen verfolgen bei der Einführung digitaler Medien in betriebliche Lehr-Lern-Prozesse Ziele im Hinblick auf eine höhere zeitliche, örtliche und auch persönliche Flexibilität des Lernens sowie einer Kostenreduktion. Durch die Einführung von digitalen Bildungsmedien kommt es zu Veränderungen des Lehren und Lernens, was sich unter anderem niederschlägt in einer stärkeren Eigenverantwortung für die Selbstorganisation des Lernens durch die Lernenden sowie einer Ermöglichungsorientierung und Kompetenzorientierung von Ausbildenden (vgl. Kirchhöfer 2004, S. 112). Wie konkret diese Veränderungen und damit auch die Fortbildungsbedarfe von Ausbilder/innen aussehen, hängt allerdings in erheblichen Maße von den digitalen Medien ab, die im Rahmen eines Fortbildungskonzept eingesetzt werden sollen. Denn: So unterschiedlich wie die digitalen Medien selbst sind auch die Ansätze und benötigten Ressourcen für die Integration dieser. Die Einführung einer Online-Lernplattform (z.B. Moodle) stellt andere technische, organisatorische und betriebliche Anforderungen an Unternehmen und deren Ausbildungspersonal als beispielsweise die Nutzung vorhandener Foren

oder Online-Kurse für spezifische Themen. Daher beschreibt das vorliegende Fortbildungskonzept Lernbedarfe der Zielgruppe des Ausbildungspersonals auf Basis eines spezifischen Qualifizierungskonzept, bei dem sich geringqualifizierte Lernende fachtheoretische Inhalte mit digitalen Medien (Lernplattform) selbst aneignen, auf welches an dieser Stelle verwiesen werden soll (Ruhland 2018).

Für den Erfolg des Lernens mit digitalen Medien müssen einige Bedingungen erfüllt sein. Herausforderungen wie beispielsweise Überforderung, Demotivation und Abbrüche von Lernwegen müssen gemeistert werden. Die wesentliche Voraussetzung für den Erfolg ist eine kompetente **Lern(prozess)begleitung** durch die Ausbilder/innen vor Ort. Ihre Aufgaben bestehen unter anderem darin,

- erste/r Ansprechpartner/in für die Lernenden bei allen fachlichen Fragen zu sein,
- den Theorie-Praxis-Transfer im Blended Learning-Format zu fördern und so die Kompetenzentwicklung der Lernenden zu unterstützen,
- Experten für digitale Medien und das Lernen mit diesen zu sein – also eine hohe medienpädagogische Kompetenz aufzuweisen,
- Wege zu finden, die Motivation der Lernenden durch geeignete Methoden (z.B. Lernzielvereinbarung, Feedback, Nutzung interaktiver, digitaler Lernaufgaben und -werkzeuge) zu fördern und kontinuierlich aufrecht zu erhalten.

Diese noch nicht abschließende Liste an Aufgaben und benötigten Kompetenzen von Lernprozessbegleitenden deutet bereits die Komplexität der Tätigkeit an. Lernprozessbegleitung kann somit erstens als eine Rolle von Ausbilder/innen neben anderen (z.B. Inputgeber/in, Moderator/in etc.) verstanden werden, mit der bestimmte Aufgaben verbunden sind. Zweitens ist damit eine bestimmte Haltung der Auszubildenden verbunden, die wiederum Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der genannten Rollen nimmt (vgl. Fahland et al 2012, S. 2). Daher wird im folgenden der Begriff der Lernprozessbegleitung genutzt, um die komplexen Vermittlungs-, Beratungs- und Begleitungsaufgaben zu beschreiben, die für das Ausbildungspersonal vor Ort eine große Neuerung und Veränderung ihrer Tätigkeiten darstellt (vgl. Rohs, M., Rott, K. J., Schmidt-Hertha, B. & Bolten, R. 2017). Die Position erfordert erweiterte Kompetenzen und ein verändertes Lehr-Lern-Verständnis der Ausbilder/innen im Betrieb. Das Ziel der hier beschriebenen Fortbildung besteht neben der Vorbereitung auf die Aufgaben von Lernprozessbegleitenden beim Lernen mit digitalen Medien im Betrieb auch darin, die Einstellung der Ausbilder/innen in Hinblick auf die neue Lehr-Lern-Kultur und -Organisation und deren erweiterter Rolle positiv zu beeinflussen.

Wie genau die Lernprozessbegleitung abläuft und welche Kompetenzen die Zielgruppe der Ausbilder/innen hierfür benötigen, wird in Kapitel 4 näher beschrieben.

### 3 Zielgruppe – Betriebliche Ausbilder/innen

Die Lernprozessbegleitung von Lernenden in Blended-Learning-Szenarien oder einzelne Schritte dessen können in Abhängigkeit verschiedener Faktoren, z.B. Unternehmensgröße und -struktur, Vorwissen und -erfahrungen einzelner Mitarbeiter im Themenfeld, verfügbarer Ressourcen und/oder Vorhandensein einer Lernortkooperation (z.B. mit Weiterbildungsanbietern) von verschiedenen Personen mit unterschiedlichen Funktionen in und außerhalb des Betriebs wahrgenommen werden (z.B. Ausbilder/innen, auszubildende Fachkräfte, Personaler/in, Trainer/innen von Weiterbildungsdienstleistern). Im vorliegenden Konzept wird vor allem auf das betriebliche Ausbildungspersonal (vor allem Ausbilder/innen) fokussiert, da dieses die Entwicklung von Be-

schäftigten vor Ort in Betrieben hauptsächlich verantwortet.

Die Zielgruppe der Fortbildung ist aus diesem Grund das betriebliche **Ausbildungspersonal** im engeren Sinne, also die Ausbilder/innen. Für die Ausgestaltung der Fortbildung stellt sich vor allem die Frage, welche Voraussetzungen die Zielgruppen in Hinblick auf Qualifikationen und damit pädagogisches Wissen, Grundhaltungen zum Lehren und Lernen und Handlungskompetenz die Zielgruppe mitbringt. Einerseits müssen Ausbilder/innen ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachweisen. Diese werden in der **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)** definiert, welche die vier Handlungsfelder „*Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen*“, „*Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von*

*Auszubildenden mitwirken*“, *„Ausbildung durchführen“* und *„Ausbildung abschließen“* (vgl. Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz 2009) umfasst. Die formale Eignung wird durch die Fortbildungsprüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung erworben. Die entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnisse werden in der Qualifizierungsmaßnahme *„Ausbildung der Ausbilder (AdA)“* vermittelt. In Hinblick auf die hier dargestellt Fortbildung zu Lernprozessbegleitenden interessieren dabei vor allem die vermittelten Kompetenzen im Handlungsfeld 3 *„Ausbildung durchführen“*. Dieses umfasst die Eignung, *„selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern“* (vgl. ebd.). Dabei werden vereinzelt Aspekte der Lernprozessbegleitung, wie sie oben beschrieben wurden, aufgegriffen, wie beispielsweise *„aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten“* oder *„Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen“* (vgl. ebd.). Ansonsten fokussiert die Ausbildung der Ausbilder/innen auf die Planung, Vorbereitung und erfolgreichen Durchführung der Ausbildung und setzt damit andere Schwerpunkte als die Fortbildung zu Lernprozessbegleitenden. Ausbilder/innen bringen also zwar bereits Vorwissen, Fähigkeiten und Erfahrungen mit, an welche mit der Fortbildung zu Lernprozessbegleitenden angeschlossen werden kann. Allerdings stellen die genannten Qualifikationen pädagogische Basisqualifikationen dar, welche im Vergleich zu neueren Lehr-Lern-Ansätzen stärker auf Vermittlung & Lehren und weniger auf individuelle Begleitung & Ermöglichung von Lernen hinauslaufen. In der Erprobung wurde dies deutlich: Die Vorgehensweise der Lernprozessbegleitung ist in der betrieblichen Praxis oft noch unbekannt. Daher benötigen Ausbilder/innen zur Lernprozessbegleitung verschiedener Zielgruppen in Blended-Learning Settings in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung weitergehende Kompetenzen bzw. spezifische neue

Kompetenz-Sets, welche mittels der Ausbildung der Ausbilder/innen bisher nicht abgedeckt werden. Neben neuen Kompetenzen wird den Ausbilder/innen außerdem vermittelt: eine Haltung, welche die Aufgabenverteilung zwischen Auszubildenden und Lernenden neu zentriert und eine Definition der eigenen Rolle, weg vom Auszubildenden und hin zum/r **Lernprozessbegleitenden**.

In jüngerer Zeit kamen zu den bereits skizzierten Qualifizierungsmöglichkeiten für das betriebliche Ausbildungspersonal die Fortbildungsangebote **„Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in“** und **„Geprüfte/r Berufspädagoge/in“** der Industrie- und Handelskammer (IHK) hinzu. Ein Blick auf die Inhalte und Ziele der beiden Fortbildungen zeigt, dass im Vergleich zur AEVO ein deutlich stärkerer Fokus auf Lernprozessbegleitung, Entwicklungsberatung und Bildungsplanung für unterschiedliche Zielgruppen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung liegt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009). Auch der Auswahl und dem Einsatz von digitalen Lehr-Lern-Medien kommt eine höhere Bedeutung zu. Die Evaluation des **„Geprüfte/r Berufspädagoge/in“** zeigt, dass bisher wenige Personen das Fortbildungsangebot wahrgenommen und absolviert haben. Aus diesem Grund wird davon ausgegangen, dass Ausbilder/innen die hier vermittelten Kompetenzen noch nicht in der Mehrzahl bereits erworben haben.

Weitere Hinweise auf die Qualifikationen und Kompetenzen von Ausbilder/innen geben Konzepte zur Professionalisierung des Ausbildungspersonals auf europäischer Ebene. Vor allem die Projektergebnisse von **„Certified European E-Tutor“**, **„European Workplace Tutor“** sowie dessen Nachfolgeprojekt **„Level up! Workplace Tutor goes Europe“** stellen gute Anknüpfungspunkte für die Gestaltung der Lernbegleitung und Konzeption der Fortbildung für Ausbilder/innen dar. Die Orientierung an diesen Konzepten sorgt dafür, dass die hier dargestellte Fortbildung eine Brückenfunktion zu den Qualifikationen wie beispielsweise der AEVO einnimmt.

## 4 Lernbedarfe – Handlungs- und medienpädagogische Kompetenz als Lernprozessbegleitende

Vor dem Hintergrund der Analyse der vorhandenen Qualifikationen und den neuen Anforderungen an Ausbilder/innen durch die Einführung digitaler Medien in die Lehr-Lern-Umgebungen von Unternehmen ergeben sich für das Ausbildungspersonal neue **Lernbedarfe**. Diese betreffen

die Bereiche des Lehren und Lernens mit digitalen Medien einerseits und die Lernprozessbegleitung von Lernenden in Blended-Learning Szenarien andererseits. Beim Lehren und Lernen mit digitalen Medien steht als übergeordneter Kompetenzbereich die **medienpädagogische Hand-**

lungskompetenz im Vordergrund, welche Rohs et al (2017) in folgendem Modell beschreiben.

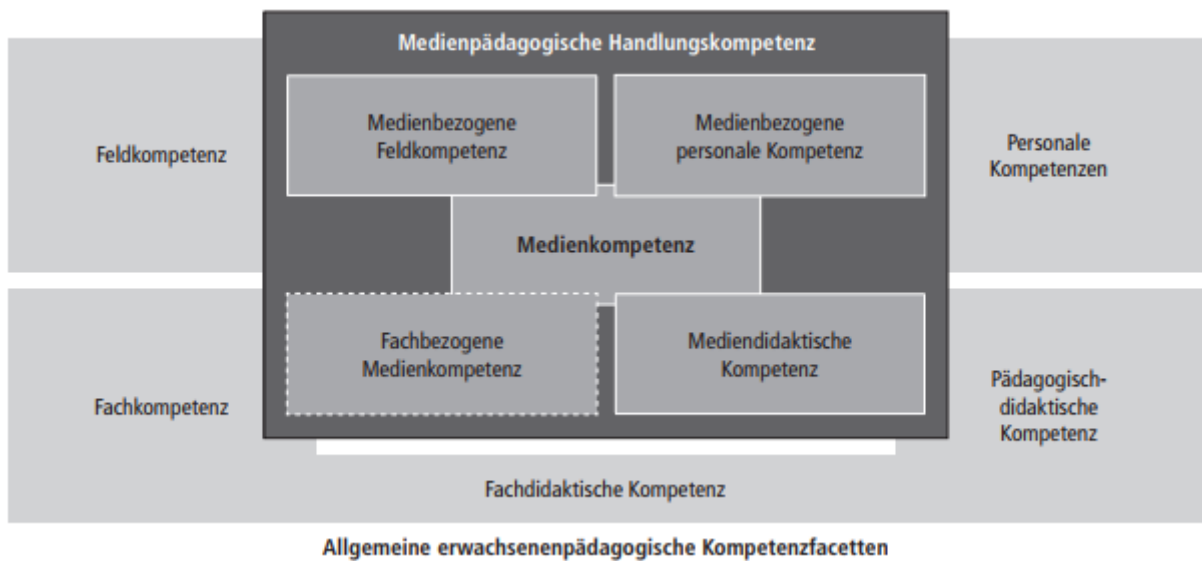


Abbildung 2: Medienpädagogische Kompetenz in der Erwachsenenbildung (vgl. Rohs et al 2017)

Die medienpädagogische Handlungskompetenz von Ausbilder/innen setzt dem Modell nach zunächst eine *allgemeine Medienkompetenz* voraus, welche von Baacke (1997) in die Dimensionen *Medienkunde*, *Mediennutzung*, *Medienkritik* und *Mediengestaltung* ausdifferenziert wurde. Darauf aufbauend stellt die *mediendidaktische Kompetenz* die Grundlage für die mediale Gestaltung von Lehr-/Lern-Konzepten dar, wobei hierzu Kenntnisse über Lehr-/Lerntechnologien und die Fähigkeit und Bereitschaft, Lernszenarien mit Lehr-/Lernmedien anzureichern, hinzuzählen (vgl. für diese und folgende Aussagen Rohs et al 2017). Außerdem legt das Modell einen Fokus auf die *fachbezogene Medienkompetenz*, da sich die Mediennutzung am fachlichen Lerninhalt orientiert. Diese spielt für die Fortbildung von betrieblichen Ausbilder/innen eine besondere Rolle, da in Betrieben die Nutzung von digitalen Medien für das Lehren und Lernen stärker in einem Verwertungszusammenhang für die konkreten inhaltlichen, also fachlichen Herausforderungen steht.

Die *medienbezogene Feldkompetenz* fokussiert auf die Lebenswelt, die Arbeitsumgebung und das Mediennutzungsverhalten von Lernenden. Sie ist insbesondere in Bezug auf geringqualifizierte Lernende wichtig, da Lernangebote im Besonderen auf deren individuelle Ausgangsvoraussetzungen zugeschnitten sein sollten. Im Zentrum steht die produktive Nutzung des Wissens über die genannten Faktoren für das medienpädagogische Handeln. Die *medienbezogene personale Kompetenz* fokussiert auf die Auszubildenden selbst und deren Fähigkeit und Bereitschaft, das eigene Medienhandeln und die eigene Einstellung zu Medien vor dem Hintergrund der eigenen Rolle zu reflektieren.

Im Bereich der **Lernprozessbegleitung** werden vielfältige Fach-, personale und soziale Kompetenzen – also eine umfangreichen Handlungskompetenz – notwendig, welche sich aus den Aufgaben beim Lehren und Lernen mit digitalen Medien ergeben. Sie sind in Abbildung 3 in Form eines Ablaufmodells dargestellt



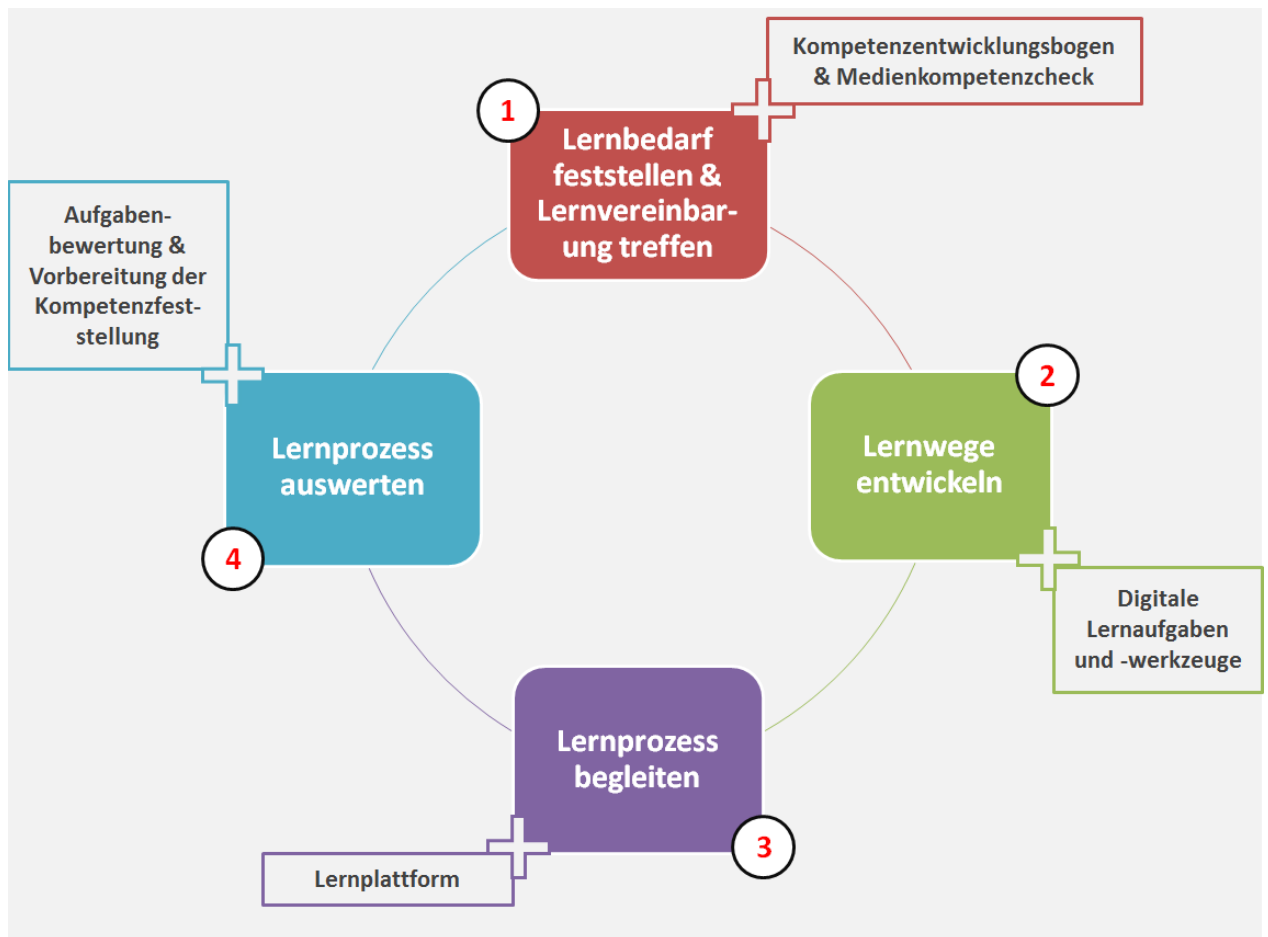


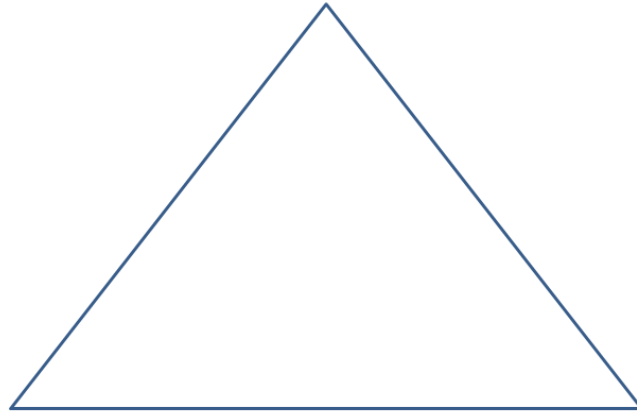
Abbildung 3: Ablauf der Lernprozessbegleitung (eigene Darstellung in Anlehnung an Bauer et al 2016)

Die Abbildung zeigt ergänzend zu den Phasen Instrumente, welche vom Ausbildungspersonal genutzt werden können. Darüber hinaus wurden unterstützende Praxisleitfäden zum Beispiel zum Aus- und Weiterbilden mit Lernplattform und digitalen Lernaufgaben für Ausbilder/innen und zur Fortbildung zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen erstellt (vgl. Materialien und Instrumente zum Lernen mit digitalen Medien im Betrieb, S. 18).

In **Phase 1** besteht die Aufgabe der Lernprozessbegleitenden darin, den **Lernbedarf festzustellen**

und darauf aufbauend **eine Lernzielvereinbarung zu treffen**. Lernbedarf beschreibt hierbei das Wissen sowie die Fertigkeiten und Fähigkeiten, welche Lernende erwerben sollten und wollen – also die angestrebten Kompetenzen der Lernenden (vgl. Bauer, H. G., Burger, B., Buschmeyer, J., Dufter-Weis, A., Horn, K. & Kleestorfer, N. 2016). Der Lernbedarf kann als Produkt der *Selbstreflexion der Lernenden, Beobachtungen der Lernprozessbegleitenden von außen* und *externen Anforderungen* näher bestimmt werden.

## Selbstreflexion der Lernenden



**Externe Anforderungen**  
(z.B. Inhalte von Teilqualifikationen)

**Fremdeinschätzung durch die Lernbegleitenden**  
(z.B. durch Beobachtungen)

**Abbildung 4: Einflussfaktoren auf den Lernbedarf**  
(eigene Darstellung in Anlehnung an Bauer et al 2016)

Zur Feststellung des Lernbedarfs stehen den Lernprozessbegleitenden einerseits ein *Kompetenzentwicklungsbogen* und andererseits ein *Medienkompetenzcheck* zur Verfügung. Durch eine Selbsteinschätzung der Lernenden und eine Fremdeinschätzung durch die Lernprozessbegleitenden mithilfe des Kompetenzentwicklungsbogens soll ein differenzierter Blick auf die Kompetenzen der Lernenden ermöglicht werden. Die Fremdeinschätzung erfolgt über Beobachtungen und Gespräche mit den Lernenden, kann aber auch durch Gespräche mit zum Beispiel ausbildenden Fachkräften in Erfahrung gebracht werden. Der Medienkompetenzcheck hilft dabei, ein genaueres Bild der Medienkompetenz der Lernenden zu erhalten, welche Voraussetzung für erfolgreiches Lernen mit digitalen Medien ist. Der Kompetenzbedarf wird gerahmt durch externe Anforderungen, wenn beispielsweise Lernende durch den Erwerb von Teilqualifikationen nachträglich einen berufsbildenden Abschluss erwerben möchten. In diesem Fall sind spezifische Lernziele durch Teilqualifikations-Verordnungen gesetzt, welche den Spielraum für individuelle Lernbedarfe abstecken. In einem *Lernbedarfsgespräch* können Lernprozessbegleiter/innen gemeinsam mit dem bzw. der Lernenden die Lernbedarfe identifizieren und eine *Lern(ziel)vereinbarung* treffen.

In dieser ersten Phase sind vor allem diagnostische Kompetenzen notwendig. Der/ die Lernprozessbegleitende muss zum Beispiel in der Lage sein, das Kompetenzniveau der Lernenden durch Beobachtung der Lernenden oder durch geschickte Fragen an die richtigen Personen zu erheben. Im Anschluss gilt es, geeignete Lernziele

für diesen Lernbedarf zu formulieren und diese mit den Lernenden abzustimmen, um Lernzielvereinbarungen für den weiteren Lernprozess abzuschließen. Wenn Bedürfnissen des/r Lernenden nicht entsprochen werden kann oder Lernziele verhandelt werden müssen, ist hier diplomatisches Gespür notwendig. Aktives Zuhören, eine offene Gesprächskultur sowie das Beherrschen von verschiedenen Fragetechniken sind nur einige der Voraussetzungen für den Erfolg des Lernbegleiters in dieser Phase.

Die in der ersten Phase gewonnenen Erkenntnisse und getroffene Lernzielvereinbarung können Lernprozessbegleitende für die *Entwicklung von individuellen Lernwegen* für die Lernenden in **Phase 2** nutzen. Lernwege können definiert werden als eine Abfolge komplexer Lern- und Arbeitsaufgaben, welche die zuvor ermittelten Kompetenzbedarfe decken können sollen (vgl. Bauer et al 2016). Zu der Entwicklung von Lernwegen zählen die Strukturierung (wann werden Lernende mit welcher Aufgabe konfrontiert?), Gestaltung (welche Teillernziele sollen mit welchen Lern- und Arbeitsaufgaben erreicht werden?) und Rückkoppelung mit den Lernenden.

In dieser zweiten Phase sind Wissen über Lehren und Lernen mit digitalen Medien – hier speziell über digitale Lernwerkzeuge – sowie Fertigkeiten zur Gestaltung von Lernaufgaben notwendig. Über die Fachkompetenz im Bereich digitaler Medien hinaus müssen Lernprozessbegleitende in der Lage sein, die richtige Kombination aus Präsenz- und Online-Lernformaten für ausgewählte Lernprobleme zu wählen, um den Lernenden die Lösung eines Lernproblems zu erleichtern

und die richtige Balance zwischen Fachtheorie und Praxis(transfer) anzubieten. Der Umgang, die Produktion sowie die Kritik von Medien sind hier wichtige Kompetenzen.

In **Phase 3** steht die **Begleitung der (selbstgesteuerten) Lernprozesse** im Vordergrund. Die Lernprozessbegleitenden nehmen die Rolle von aktiven Beobachtenden ein, welche durch Fragestellungen Hilfe zur Selbsthilfe geben und durch Beratung bei Motivationsproblemen und Lernbarrieren helfen (vgl. ebd). Lernende und Lernprozessbegleitende können bei Bedarf Kontrollpunkte in Form von Zwischengesprächen vereinbaren. Diese können insbesondere zu Beginn einer Veränderung hin zu stärker selbstgesteuerten Lernprozessen (z.B. durch die Einführung digitaler Medien in betriebliche Lehr-Lern-Settings) hilfreich sein, um Lernenden Orientierung und Sicherheit zum selbst gewählten Vorgehen und allgemein zum Lernprozess zu geben.

In dieser dritten Phase wird im Bereich der Fachkompetenzen vor allem Wissen über die Lernplattform und hier speziell die Möglichkeiten der Online-Kommunikation sowie der Bewertung von Lernleistungen notwendig. Außerdem werden Personalkompetenzen im Bereich der Kommunikation relevant. Lernprozessbegleitende müssen in der Lage sein, Lernende bei motivationalen Problemen mit geeigneten Mitteln zu unterstützen. Insbesondere bei der Begleitung von Geringqualifizierten ist hier auch eine emotional-empathische Kompetenz nötig.

In **Phase 4** haben Lernprozessbegleitende die Aufgabe, Lernende bei der *Reflexion und Auswertung ihrer Lernprozesse und -ergebnisse* anzuleiten. Dabei geht es einerseits um das wertneutrale Sichtbarmachen des Lernprozesses – also von gewählten Problemlöseansätzen, aufgetretenen Lernherausforderungen, wahrgenommenen Schlüsselereignissen und wesentlichen Erkennt-

nissen. In einem zweiten Schritt geht es um die Bewertung des Ergebnisses des Lernprozesses – also der Zufriedenheit der Lernenden und der Lernprozessbegleitenden mit dem Ergebnis, basierend auf den zu Beginn besprochenen Erwartungen. Hierbei ist es auch wichtig, die erfolgreichen Handlungsweisen herauszustellen und Verbesserungspotentiale zu benennen. Abschließend steht die Reflexion des Lernertrags im Vordergrund, um aus der konkreten eine abstrakte, allgemein gültige und für kommende Lernprozesse nutzbare Lernerfahrung zu machen (vgl. ebd.).

In dieser vierten Phase sind insbesondere personale Kompetenzen im Bereich der Kommunikation notwendig, ähnlich wie in Phase 1. Aktives Zuhören, die richtigen Fragen, die zum Nachdenken über den Lernprozess anregen, konstruktives Feedback – das sind nur einige der hier wichtigen Kompetenzen. Im Bereich der Fachkompetenz muss der Lernprozessbegleitende in der Lage sein, dem Lernenden dabei zu helfen, das Gelernte in einen größeren Theorie-Praxis-Zusammenhang zu setzen.

Die hier beschriebenen Kompetenzanforderungen verdeutlichen die hohen Anforderungen an die Lernprozessbegleitung beim Lernen mit digitalen Medien. Vor diesem Hintergrund kann eine Fortbildung der Ausbilder/innen in Hinblick auf die Basisqualifikation *Ausbildung der Ausbilder* eine Professionalisierung des Berufsbildungspersonals darstellen, mit der Einschränkung, dass die Fortbildung nur einen ersten Schritt zur Förderung der benötigten Kompetenzen der Begleitung beim Lernen mit digitalen Medien darstellt. Gleichzeitig erfüllt die Fortbildung auch eine vorbereitende Funktion für die angesprochenen, weitergehenden Fortbildungsmöglichkeiten des/der „Aus- und Weiterbildungspädagogen/in“ und „Berufspädagogen/in“.

## 5 Lernziele & Lerninhalte – Nutzung und Begleitung von Lernprozessen über Online-Lernplattformen

Ausgehend von diesen Bedarfen lassen sich **Lernziele** für die Fortbildung der Ausbilder/innen ableiten. Das übergeordnete Ziel der Fortbildung stellt die Befähigung der Ausbilder/innen zum Handeln als Lernprozessbegleitende für Lernende dar, die mit digitalen Medien selbstständig lernen. Von diesem übergeordneten Ziel werden Feinlernziele abgeleitet, welche die Grundlage für die erarbeiteten Fortbildungsinhalte darstellen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf jenen Lernzielen, welche die Entwicklung von **medienpädagogischer Kompetenz** beabsichtigen. Lernziele in diesem Bereich sind beispielsweise das *Beschreiben der didaktischen Potentiale der Lernwerkzeuge* oder das *Planen und Anlegen von Lernaktivitäten unter der Nutzung von Lernwerkzeugen*. Die Grundlage für die pädagogische Nutzung von Medien für Lehren und Lernen stellt

dabei die Medienkompetenz der Ausbilder/innen – insbesondere die Medienkunde und -nutzung – dar, weshalb die Verbesserung des Wissens über und die Nutzung von Lernplattformen im Zentrum steht. Ebenfalls berührt werden Lernziele im Bereich der medienbezogenen Feldkompetenz und der fachbezogenen Medienkompetenz. So bietet die Fortbildung Ausbilder/innen die Möglichkeit, *Instrumente zur Analyse der Mediennutzungspräferenzen kennenzulernen und anzuwenden*, um die daraus gewonnenen *Erkenntnisse als Ausgangspunkt der Gestaltung von Lerneinheiten zu nutzen*. Außerdem erhalten Ausbilder/innen die Möglichkeit, die *erworbenen Kenntnisse und erlernten Fähigkeiten zur Gestaltung von medienvermittelten Lerneinheiten in ihrer beruflichen Fachpraxis anzuwenden*.

Entsprechend der bisherigen Ausführungen stellt der Bereich der **Lernprozessbegleitung** ebenfalls einen eigenen Lernzielbereich dar. Hier stehen

*Kenntnisse zu den Besonderheiten, den Instrumenten und dem Ablauf der Lernprozessbegleitung sowie das Führen von zur Lernprozessbegleitung gehörenden Gesprächen mit Lernenden* im Vordergrund. Die medienbezogene personale Kompetenz (vgl. Abbildung 5, Kapitel 4) spielt in dem hier beschriebenen Konzept eine untergeordnete Rolle.

Die *Lerninhalte* orientieren sich stark an den formulierten Lernzielen der Fortbildung. Hierbei werden zwei wesentliche Inhaltsbereiche behandelt. Einerseits lassen sich die Instrumente, die Prozess-Schritte und die Aufgaben der Lernprozessbegleitung (z.B. Medienkompetenzcheck, Kompetenzentwicklungsbogen, Leitfaden Lernprozessbegleitung) nennen. Andererseits stehen der Begriff, die Formen und die Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. digitale Lernwerkzeuge) des Lernens mit digitalen Medien im Fokus.

## 6 Medien & Methoden – Vielfältige Lernwerkzeuge der Online-Lernplattform

Entsprechend der (Lern-)Ziele und Inhalte der Fortbildung, liegt ein besonderer Fokus auf jenen digitalen Bildungsmedien, welche die Zielgruppe der Ausbilder/innen im Zuge der betrieblichen Einführung nutzen. Die Lernplattform stellt dabei ein geeignetes Instrument dar, welches unabhängig von der individuellen Auswahl digitaler Medien (z.B. Lernapps, Virtual Reality etc.) Lernergebnisse zentral speichert, bewertbar macht und Feedbackprozesse ermöglicht. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, die Fortbildung hauptsächlich über das Medium Lernplattform umzusetzen. Sie bietet Auszubildenden unterschiedliche Lernwerkzeuge, um Lernwege für Lernende zu entwickeln. Diese digitalen Lernwerkzeuge stellen in vielen Fällen Methoden dar, die in ähnlicher Weise auch beim Präsenzlernen zum Einsatz kommen (z.B. Test). Da die medienpädagogische Kompetenz ein wesentliches Ziel der Fortbildung ist, stellt die Nutzung des Mediums Lernplattform und der hierfür zur Verfügung stehenden Methoden einen wesentlichen Baustein dar. Ziel ist es, Ausbilder/innen mit den zur

Verfügung stehenden Lernwerkzeugen vertraut zu machen. Dafür werden die verschiedenen Lernwerkzeuge (z.B. Forum, Wiki, Glossar, Peer Review etc.) als Methoden genutzt, damit Ausbilder/innen die Chance erhalten, diese aus Lernendenperspektive kennen zu lernen und gleichzeitig aus Auszubildendenperspektive Chancen und Herausforderungen der Lernwerkzeuge zu reflektieren. Insofern stellen die Lernwerkzeuge sowohl Lerninhalte als auch Methoden für die Fortbildung der Ausbilder/innen dar. Mit dem Ziel, die Handlungskompetenz zu fördern, verschmelzen hier Lern- und zukünftige Arbeitsaufgaben der Ausbilder/innen (z.B. Anlegen von Lerneinheiten unter Nutzung von Lernwerkzeugen).

In Bezug auf den inhaltlichen Schwerpunkt der Lernprozessbegleitung sollen auch analoge Medien (z.B. Flipcharts, Face-to-face-Kommunikation) in Präsenzformaten zum Einsatz kommen. Diese bieten umfangreichere Kommunikationsmöglichkeiten, die zum Erreichen der Lernziele beitragen.

## 7 Betriebliche Rahmenbedingungen für Lehren und Lernen mit digitalen Medien

Neben der didaktischen Gestaltung der Fortbildung spielen vor allem auch die *betrieblichen Bedingungen* für die Konzeption, Organisation und erfolgreiche Durchführung der Fortbildung eine wichtige Rolle. Die **Erwartungen der Betriebe** an digitale Lehr-Lern-Settings sind hoch: So erwarten Betriebe, dass Lerninhalte und -materialien individuell auf den Betrieb zugeschnitten und das Lernen in betriebliche Arbeitsprozesse eingebettet ist, um dem Ziel der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz näher zu kommen. Lernen im Betrieb soll sowohl zeitlich als auch örtlich flexibler und kosteneffizienter als herkömmliche Lernsettings möglich sein (z.B. durch die zentrale Sammlung und Verwaltung von Lernmaterialien oder durch die Nutzung von mobilen Mikro-Lernanwendungen in Arbeitspausen). Außerdem wird eine erhöhte Lernmotivation der Lernenden erwartet bei gleichzeitig gesteigerter Lernleistung – das Zauberwort lautet hier Individualisierung des Lernens. Gleichzeitig äußern Unternehmen zu Beginn häufig die Hoffnung, dass Lernen mit digitalen Medien durch die Digitalisierung bestehender Lehr-Lern-Materialien einfach, schnell und günstig – also mit geringem Aufwand – ist. Organisationen, welche Unternehmen bei der Einführung von digitalen Medien in betriebliche Lehr-Lern-Settings beraten und begleiten (z.B. Bildungsträger, Beratungsunternehmen etc.), müssen in der Beratung eine Gratwanderung zwischen dem Aufzeigen der Potentiale digitaler Lehr-Lern-Settings einerseits und einem Realitätscheck in Hinblick auf die benötigten Ressourcen im Betrieb andererseits meistern.

Um die Potentiale des Lehrens und Lernens mit digitalen Medien gewinnbringend zu nutzen, bedarf es technischer, organisatorischer und personaler sowie didaktischer Voraussetzungen, welche Unternehmen aktiv entwickeln müssen. Die **technischen Voraussetzungen** beziehen sich auf das Vorhandensein und einwandfreie Funktionieren einer IT-Infrastruktur. Dazu zählen unter anderem die benötigte Hardware (Computer, Tablet, Smartphone) und Software (Internet-Browser, Zugang zur Lernplattform), der Zugang zum Internet und die Unterstützung durch IT-Fachkräfte bei der Entwicklung und Wartung der Lernplattform.

Es müssen ebenfalls **personale und organisatorische Voraussetzungen** geschaffen werden. Diese beziehen sich zunächst auf die innerbetrieblichen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, also auf die Frage, wer im Veränderungsprozess hin zu digitalen Lernorten „mitgenommen“ wird. So ist es entscheidend, wichtige Multiplikatoren wie Personalverantwortliche, Ausbilder/innen, Datenschutzbeauftragte und IT-Fachkräfte bei dieser Veränderung aktiv einzubinden. Personalverant-

wortliche können das Lehren und Lernen mit digitalen Medien beispielsweise als strategisches Thema bei innerbetrieblichen Entscheidern platzieren. Ausbilder/innen fungieren als wichtige Akteure bei der Gestaltung, Durchführung und Begleitung von digitalen Lehr-Lern-Settings. Ebenso relevant ist die Expertise der Datenschutzbeauftragten, um rechtlichen Bestimmungen der einschlägigen Datenschutzrichtlinien gerecht zu werden. Außerdem ist das Schaffen von zeitlichen Freiräumen wichtig, damit alle beteiligten Akteure mit den Veränderungen Schritt halten können. Dies umfasst zum Beispiel auch die Freistellung für Fortbildungen. Fehlende zeitliche Ressourcen stellen einen der am häufigsten genannten Gründe für das Ausbleiben einer aktiven Partizipation an Veränderungsprozessen dar.

Weiterhin muss entschieden werden, welche Personen für die inhaltliche Entwicklung der Lernplattform und der Lerninhalte verantwortlich sind. Diese Personen benötigen auch eine **didaktische Begleitung**, um den lernförderlichen Einsatz der neuen Medien sicherzustellen. Ebenso sollte die Lehr-Lern-Organisation und -Planung angepasst werden. Klassische Lehr-Lern-Formate sind durch einen festen Anfangs- und Endzeitpunkt gekennzeichnet und erleichtern so die Bildungsplanung. Die Entgrenzung von Lernraum und -zeit beim Lernen mit digitalen Medien stellt für Unternehmen häufig eine Herausforderung in Hinblick auf die Lehr-Lern-Organisation dar. Das Ausbildungspersonal kann die benötigte Lernzeit für einzelne Lernmodule lediglich schätzen, Mitarbeiter/innen können dann für diese Zeit freigestellt werden. Da Bildungsprozesse allerdings sehr individuell verlaufen und es für den Lernerfolg in vielen Fällen eher hinderlich wäre, die zum Lernen zur Verfügung stehende Zeit zu begrenzen, sind solche Bildungsplanungsprozesse zu hinterfragen. Ein flexibler Umgang mit Lernzeiten und -orten sollte ermöglicht werden, sodass auch verfügbare Zeiträume an verschiedenen Lernorten (z.B. zu Hause, Arbeitsplatz oder Dienstfahrten) genutzt werden können. Hier deutet sich bereits ein grundlegender Wandel von Strukturen, Prozessen und vor allem der Kultur des Lehrens und Lernens im Betrieb an. Damit dieser Wandel gelingt, muss einerseits der Wille auf Seiten der Führungsebene vorhanden und andererseits eine fachlich-pädagogische Begleitung sichergestellt sein. Diese Rolle können externe Dienstleister (z.B. Bildungsträger oder Beratungsunternehmen) einnehmen.

Die in diesem Konzept beschriebene Fortbildung soll den hier dargestellten besonderen Bedingungen des Lernorts Betrieb Rechnung tragen.

## 8 Exemplarische Durchführung der Fortbildung zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen

Für die Fortbildung der Ausbilder/innen zu Lernprozessbegleiter/innen wird ein Blended-Learning-Szenario vorgeschlagen. Die dabei erworbenen eigenen Erfahrungen als Lernende mit digitalen Medien helfen ihnen später bei ihren

Aufgaben als Lernprozessbegleiter/innen. Die folgende Abbildung zeigt die **Module der Fortbildung**, die hauptsächlich auf der Lernplattform umgesetzt werden können.

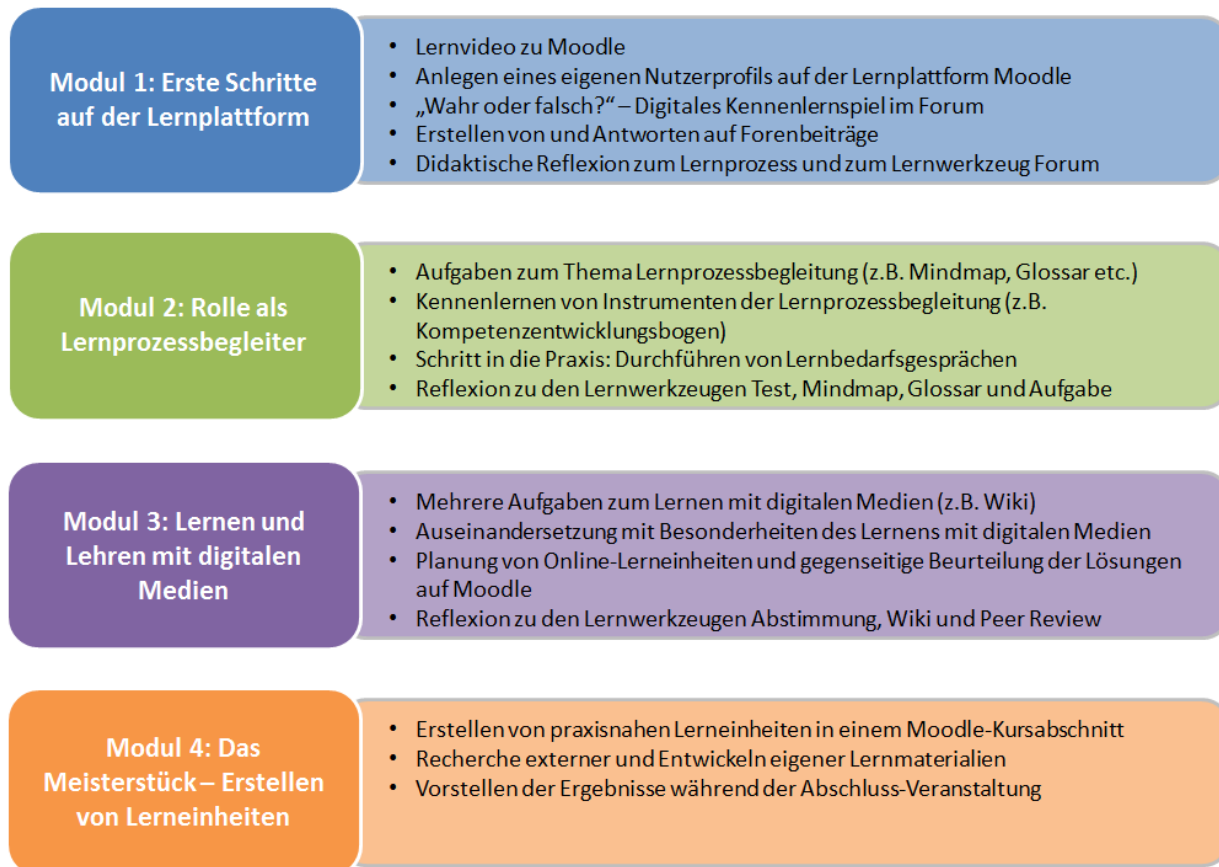


Abbildung 5: Module der Fortbildung plus Lerninhalte

Die Fortbildung ist so konzipiert, dass die Ausbilder/innen die Lernplattform und deren spezifische Lernwerkzeuge aus der Rolle der Lernenden kennenlernen und kontinuierlich über den Kursverlauf aus Perspektive der Auszubildenden reflektieren, um frühzeitig über eigene Anwendungsmöglichkeiten, aber auch Potentiale und Grenzen der Lernwerkzeuge für Lehr-Lern-Settings nachzudenken. Ziel ist es, die berufliche Handlungskompetenz von Ausbilder/innen zu erweitern. Die Module 2 und 3 stellen dabei die wesentlichen Lerninhalte der Fortbildung dar, welche sich aus den neuen Kompetenzanforderungen an Ausbilder/innen aufgrund des Lehrens und Lernens mit digitalen Medien ergeben.

### **Auftakt-Veranstaltung**

Zu Beginn der Fortbildung empfiehlt sich die Organisation einer Auftakt-Veranstaltung in Form eines Präsenzworkshops oder – falls nötig – eines Webinars.

Mit der Auftaktveranstaltung sind folgende **Ziele** verbunden:

(1) Einerseits soll frühzeitig potentiellen kognitiven und emotionalen Herausforderungen von Ausbilder/innen, welche aufgrund der Nutzung digitaler Medien und der sich veränderten, eigenen Rolle beim Lehren entstehen können, frühzeitig entgegen gewirkt werden. Die Ausbilder/innen sollen für das Lehren und Lernen mit

digitalen Medien begeistert werden. Im Zuge dessen wird den Ausbilder/innen die Möglichkeit gegeben, selbst erste Schritte auf der Lernplattform erfolgreich zu gehen.

(2) Der Zweck der Fortbildung und der innerbetriebliche Nutzen des Gebrauchs von digitalen Medien für das Lehren und Lernen sollen herausgestellt werden. In diesem Zuge sollte auch die veränderte Rolle der Ausbilder/innen dargestellt werden.

(3) Feste Meilensteine sollen definiert werden, um eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Inhalten der Fortbildung zu gewährleisten. Die Organisation der Fortbildung muss sich dabei an den innerbetrieblichen Strukturen und Notwendigkeiten orientieren (Zeitraum, Hardware, individuelle Begleitung etc.).

Einen idealtypischen Ablauf des Auftakt-Workshops inklusive Lernzielen, -inhalten und -methoden zeigt die folgende Abbildung.

	Thema	Inhalte	Methoden	Medien & Materialien
1.	Einführung in das Fortbildungsprogramm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begrüßung &amp; Vorstellung der Teilnehmenden</li> <li>Innerbetriebliche Ziele des Programms</li> <li>Ablauf des Programms &amp; des Tages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Präsentation/ Vortrag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielkatalog</li> </ul>
2.	Einführung in die Lernplattform	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wichtigste Funktionen der Plattform im Überblick</li> <li>Individuelle Durchführung des Fortbildungsmoduls 1</li> <li>Auswertung &amp; Reflexion des Lernprozesses auf der Lernplattform</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Präsentation</li> <li>Lernvideo</li> <li>Forum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lernplattform</li> <li>Beamer</li> </ul>
3.	Die Rolle des/der Lernprozessbegleitenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Handeln als Lernprozessbegleitende</li> <li>Schritte der Lernprozessbegleitung</li> <li>Veränderungen der Rolle der Ausbilder/innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erlebnispädagogische Übung</li> <li>Präsentation</li> <li>Gruppendiskussion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitfaden Lernprozessbegleitung</li> </ul>
4.	Planung und Organisation des Programms	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darstellung des Programms und der weiteren Inhalte</li> <li>Festlegung von Meilensteinen &amp; Terminen für Webinare/ Workshops</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Präsentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeitstrahl der Fortbildung</li> </ul>

Abbildung 6: Idealtypischer Ablauf des Auftakt-(Präsenz)Workshops

### Selbstlernphase

Den Hauptteil der Fortbildung stellt die Selbstlernphase auf der Lernplattform dar, durch die sich die Ausbilder/innen die Lerninhalte selbst erschließen können. In dieser Phase haben die Ausbilder/innen die Aufgabe, die Module 2-4 zu absolvieren. Dabei müssen diese sich eigenverantwortlich organisieren und selbst entscheiden, wann sie welche Inhalte in welcher Reihenfolge absolvieren. Ziel ist es, dass alle Lerneinheiten inklusive Reflexionsaufgaben in einem beim Auftakttermin festgesetzten Zeitraum bearbeitet werden, um einen umfassenden Blick auf die Einsatzmöglichkeiten der Lernplattform zu erhalten. Dies versetzt die Ausbilder/innen in die Lage, das Meisterstück – also eine eigene Lerneinheit für die eigene berufliche Praxis – als Abschluss der Selbstlernphase und als Vorbereitung für den Abschluss-Termin zu erstellen.

Der Vorteil besteht darin, dass Ausbilder/innen selbst Erfahrungen als Lernende mit der Lern-

plattform machen, welche aktiv thematisiert und reflektiert werden können. Die Selbstlernphase sollte durch Experten/innen im Bereich des Lernens mit digitalen Medien (z.B. Bildungsträger oder innerbetriebliche Bildungsexperten) *individuell begleitet* werden. In der Erprobung der Fortbildung wurden die Ausbilder/innen vor allem durch das Setzen von Kontrollpunkten (z.B. individuelle Zwischengesprächen) und das kontinuierliche Motivieren (z.B. Anschreiben mit Feedback und Hilfeangebot) begleitet. Unterstützend stehen FAQ's auf der Plattform zur Verfügung. Optional ist in dieser Selbstlernphase ein weiterer Präsenzworkshop bzw. Webinar möglich, um Zwischenstände zu diskutieren und Herausforderungen zu bewältigen.

Die folgende Abbildung zeigt eine Übersicht über die Lerneinheiten, welche in dieser Phase von den Ausbilder/innen absolviert werden sollen.

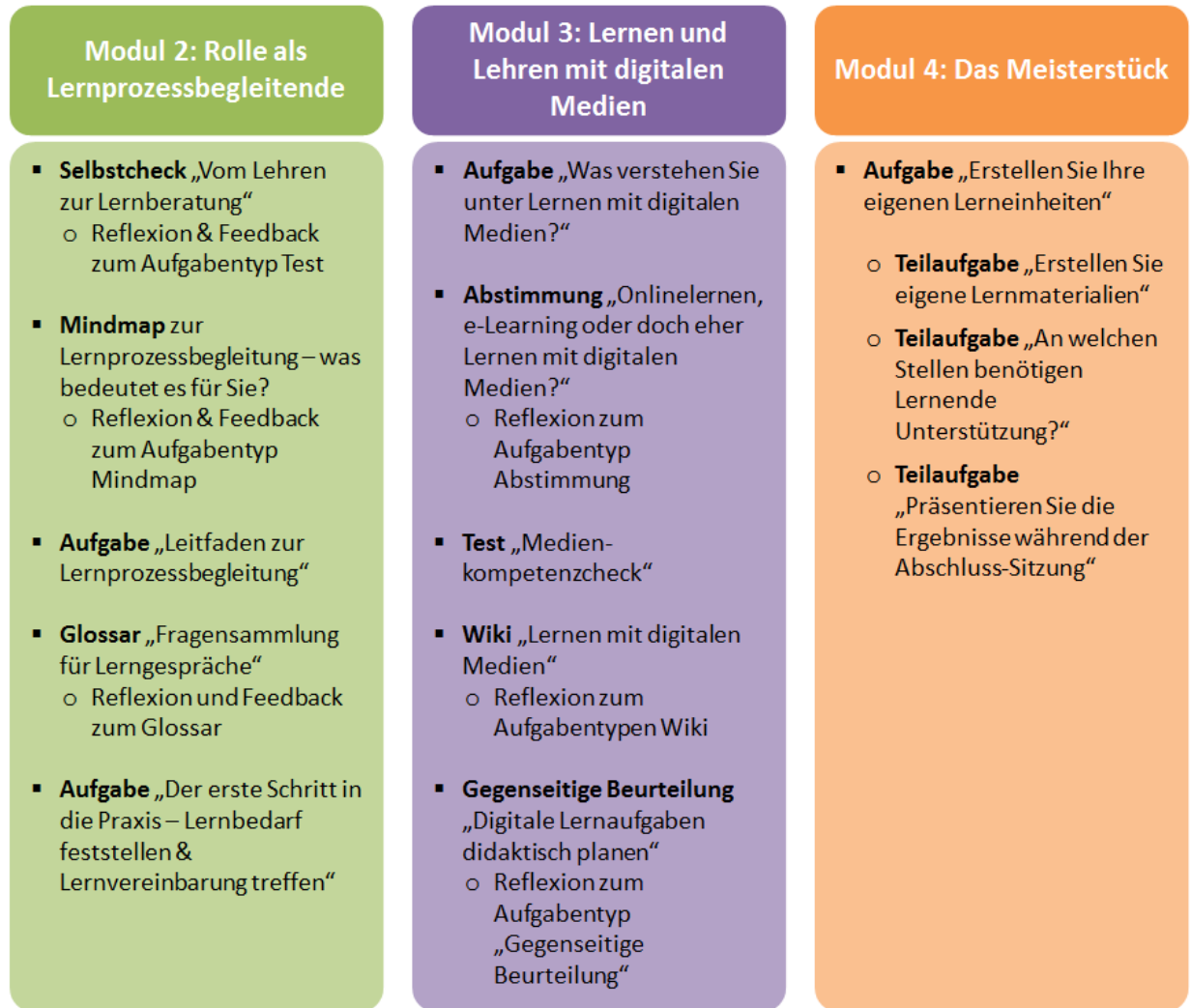


Abbildung 7: Übersicht über Lerneinheiten der Selbstlernphase

#### Abschluss-Veranstaltung

Den Abschluss der Fortbildung stellt ein Workshop oder Webinar dar. Ziel ist es, die Arbeitsergebnisse in Form des Meisterstücks mit eigenen Lerneinheiten vorzustellen, die eigenen Lernerfahrungen und -ergebnisse zu reflektieren und von anderen Ausbilder/innen und deren Ansätzen und Ideen zu lernen. Darüber hinaus soll abschließend der Unterstützungsbedarf von Lernenden identifiziert, konkrete Unterstützungsmöglichkeiten durch die Lernprozessbegleitenden diskutiert und ein Aufgabenkatalog zur neuen

Rolle der Ausbilder/innen erstellt werden. Dieser steht anschließend als Handlungsorientierung für Ausbilder/innen zur Verfügung. Zusätzlich sollte der innerbetriebliche Prozess der Einführung des Lernens mit digitalen Medien mit konkreten nächsten Schritten hinterlegt werden, um einerseits den Transfer der Lernergebnisse auf den beruflichen Handlungskontext der Ausbilder/innen sicher zu stellen und andererseits Aufwand und Nutzen der Fortbildung für Ausbilder/innen und Geschäftsführung aufzuzeigen.



	Thema	Inhalte	Methoden	Medien & Materialien
1.	Präsentationsrunde zu den Meisterstücken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meisterstücke der Ausbilder/innen</li> <li>• Lernerfahrungen im Moodle-Kursraum und bei der Erstellung der Lerneinheiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation</li> <li>• Testen &amp; Feedback der Lerneinheiten</li> <li>• Gruppendiskussion</li> <li>• Blitzlicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernplattform, Beamer</li> </ul>
2.	Aufgaben der Lernprozessbegleitenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützungsbedarfe von Lernenden beim Lernen mit digitalen Medien</li> <li>• Unterstützungsmöglichkeiten der Lernprozessbegleitenden</li> <li>• „Aufgabenkatalog“ für Lernprozessbegleitende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brainstorming</li> <li>• Gruppendiskussion</li> <li>• Gruppenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart</li> <li>• Pinnwand</li> </ul>
3.	Ausblick auf weiteres Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voraussetzungen und Organisation der innerbetrieblichen Umsetzung des Lernens mit digitalen Medien und der Lernprozessbegleitung</li> <li>• Gemeinsame Identifikation und Definition erster praktischer Schritte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brainstorming</li> <li>• Gruppenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Whiteboard</li> </ul>

**Abbildung 8: Idealtypischer Ablauf des Abschluss-(Präsenz)Workshops**

## 9 Materialien und Instrumente

verfügbar unter: [www.f-bb.de/](http://www.f-bb.de/)

### Leitfäden Lernen mit digitalen Medien im Betrieb

- Leitfaden zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen
- Leitfaden zum Aus- und Weiterbilden mit Lernplattform und digitalen Lernaufgaben für Ausbilder/innen
- Leitfaden zur Durchführung von Teilqualifikationen (TQs) für Ausbilder/innen
- Fortbildung zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen

### Instrumente Lernen mit digitalen Medien im Betrieb

- Betrieblicher Qualifizierungsplan für Fachkraft Küchen-, Möbel- und Umzugsservice (TQ1, 2, 5)
- Betrieblicher Qualifizierungsplan für Verkäufer/in. (TQ 1, 2)
- Kompetenzentwicklungsbögen
- Medienkompetenzcheck
- Medienkompetenzcheck - Lösungsbogen
- Instrumente zur IHK-Kompetenzfeststellung: „Fachkraft Möbel-, Küchen- und Umzugsservice“ (TQ1, 2, 5)
- Instrumente zur IHK-Kompetenzfeststellung: „Verkäufer/in“ (TQ 1, 2)

### Konzepte Lernen mit digitalen Medien im Betrieb

- Medienpädagogisches Konzept zum Aus- und Weiterbilden mit Lernplattform und digitalen Lernaufgaben für Ausbilder/innen
- Pädagogisches Fortbildungskonzept zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen

### Teilqualifikationkonzepte nach den Qualitätsmerkmalen und Konstruktionsprinzipien zertifizierter Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit:

- Teilqualifikationen für den Beruf „Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice“
- Teilqualifikationen für den Beruf „Verkäufer/in“
- Teilqualifikationen für den Beruf „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“
- Teilqualifikationen für den Beruf „Industriemechaniker/in“

## 10 Quellen

- Arnold, R. & Pätzold, H. (2008): Bausteine zur Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Baacke, D. (1997): Medienpädagogik. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Bauer, H. G., Burger, B., Buschmeyer, J., Dufter-Weis, A., Horn, K. & Kleestorfer, N. (2016): Lernprozessbegleitung in der Praxis. Beispiele aus Aus- und Weiterbildung. GAB München.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2009): Ausbilder-Eignungsverordnung. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009, Teil I Nr. 5, ausgegeben zu Bonn am 30. Januar 2009.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, 2009): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, 2009): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin. Berlin.
- Fahland, B., Fröhlich, M., Krause, M., Liedtke-Schöbel, M., Muster-Wäbs, H., Nilges, G. & Schwartz, H. (2012): Arbeitspapier Lernbegleitung. Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung. Hamburg.
- Kerres, M. (2018): Mediendidaktik. 5. erweiterte Auflage. Berlin: De Gruyter.
- Kirchhöfer, D. (2004): Lernkultur Kompetenzentwicklung. Begriffliche Grundlagen. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. Berlin. Online abrufbar unter: [http://www.abwf.de/main/publik/content/main/publik/handreichungen/begriffliche\\_grundlagen.pdf](http://www.abwf.de/main/publik/content/main/publik/handreichungen/begriffliche_grundlagen.pdf) [letzter Stand: 25.09.2018]
- Rohs, M., Rott, K. J., Schmidt-Hertha, B. & Bolten, R. (2017): Medienpädagogische Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 30, 2017. Wien. Online abrufbar unter: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/meb17-30.pdf> [letzter Stand: 25.09.2018]
- Ruhland, C., Feichtenbeiner, R. & Mohoric, A. (2018): Lernen mit digitalen Medien im Betrieb. Medienpädagogisches Konzept zum Aus- und Weiterbilden mit Lernplattform und digitalen Lernaufgaben für Ausbilder/innen. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb): Berlin.
- Schlutz, E. (2012): Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung. 5. überarbeitete Auflage. Oldenburg.

# Impressum

f-bb online  
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche  
Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH

## Herausgeber

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Rollnerstraße 14  
90408 Nürnberg  
E-Mail: [info@f-bb.de](mailto:info@f-bb.de)  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

## Projektleiterin

Andrea Mohoric

## Autoren/innen

Claudia Ruhland, Rolf Feichtenbeiner, Andrea Mohoric

## Förderung

Dieser Leitfaden ist entstanden im Rahmen des Projekts „Mit digitalen Medien zum Aufstieg durch Abschluss (MeWA)“ – Einsatz digitaler Medien zur Erhöhung von Beschäftigungsfähigkeit und Medienkompetenz Geringqualifizierter, das vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam mit mehreren Kooperationspartnern durchgeführt wurde. Das Vorhaben „Mit digitalen Medien zum Aufstieg durch Abschluss“ (FKZ 01PD14011) wurde im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Es wurde fachlich und administrativ begleitet durch den Projektträger, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR).

## Kooperationspartner

Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin  
toom Baumarkt GmbH (REWE Group), Köln, Berlin  
Zapf Umzüge AG, Berlin  
NORMA Lebensmittelfilialbetrieb Stiftung & Co. KG,  
Nürnberg, Magdeburg

## Erscheinungsjahr

2018

## Online abrufbar unter

[www.f-bb.de/](http://www.f-bb.de/)  
<https://www.qualifizierungdigital.de>

## Gestaltung

Lücken-Design

## Zitierhinweis

Feichtenbeiner, Rolf; Moghaddam, Roya; Mohoric, Andrea; Ruhland, Claudia (2018): Lernen mit digitalen Medien im Betrieb. Pädagogisches Fortbildungskonzept zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen.

f-bb online, 10/2018

Verfügbar unter [www.f-bb.de/](http://www.f-bb.de/) [01.10.2018]