



CVETNET

Peer-Learning-Leitfaden für Trainer



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET
Intergenerational
digital learning

PROJEKTPARTNER



Deutsch-Bulgarische
Industrie- und Handelskammer
Германо-Българска
индустриално-торговска камара





PARTNER:

CCC - Prag (CZ)	D. Zhefanova, M. Mares
WIFI-WKO - Wien (AT)	Cl. Scarimbolo, Cl. Neumann
BCCI - Sofia (BG)	M. Tancheva, N. Dicheva
Offizielle CCISN - Madrid (ES)	C. Ayllon, R. Velasco
Deutsch-Bulgarische IHK (AHK-Bulgarien)	K. Vranchev
CCI - Terrassa (ES)	A. Pajaron, S. Perez, N. Gómez, L. Carmona, N. López
CCI - Dobrich (BG)	V. Stoyanova



CC BY-NC: Diese Lizenz erlaubt es Wiederverwendern, das Material zu verbreiten, zu remixen, zu adaptieren und darauf aufzubauen, und zwar in jedem Medium oder Format und nur für nicht-kommerzielle Zwecke und nur so lange, wie der Urheber genannt wird.

Sie umfasst die folgenden Elemente:

BY  - Der Urheber muss genannt werden NC  - Nur nichtkommerzielle Nutzungen des Werks sind erlaubt



INHALT

I. EINLEITUNG	4
LERNERPROFIL.....	5
LERNPROZESS.....	8
II. PEER-LEARNING-METHODIK	9
ÜBER PEER-LEARNING.....	9
ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN.....	11
EIN PEER-LEARNING-TRAINING DYNAMISCH SCHRITT FÜR SCHRITT.....	13
VOR DER ERFAHRUNG.....	13
WÄHREND DER ERFAHRUNG	16
NACH DER ERFAHRUNG.....	18
III. FALLSTUDIE 1.....	19
IV. FALLSTUDIE 2.....	23
V. LEXIKON.....	26
VI. VERZEICHNIS DER QUELLEN.....	30



I. EINLEITUNG

XXI Jahrhundert ist durch viele technologische Veränderungen in allen Bereichen der Gesellschaft gekennzeichnet, und die Business-Organisationen, sind die Hauptakteure dieser Veränderungen, für ihre Abhängigkeit zu dieser sich verändernden Umgebung und für die Notwendigkeit, sich an Veränderungen anzupassen, um zu überleben. In 60 Sekunden (Lewis, 2020) finden im Internet Interaktionen über neue Unterhaltungs-, Kommunikations- und Konsumkanäle statt, die es noch vor wenigen Jahren nicht gab. Dies erzeugt eine Vorstellung davon, wie sich ein Unternehmen digital transformieren muss, um sich an die neuen Verhaltensweisen und Gewohnheiten anzupassen.



Hinweis: Dies geschieht in einer Internet-Minute im Jahr 2020. (Lewis, 2020)

Für diese Anpassung verwenden die Unternehmen verschiedene Werkzeuge, wobei eines davon die Technologie ist, die in ihren Organisationen unterschiedliche Implementierungsgeschwindigkeiten einführt, abhängig von einigen Faktoren wie der Art, den Funktionen, den Bedürfnissen und den Geschäftszielen.

Auch wenn wir den Schlüssel zum Funktionieren von Organisationen nicht vergessen dürfen: Die Menschen, die zu ihnen gehören. Sie sind es, die diesen korporativen Systemen Leben und Bedeutung verleihen, um in ihrem Umfeld Werte zu generieren. Sie sind die Hauptakteure mit Transformationsbedürfnissen und mit Anpassungsverhalten. Sie sind es, die die technologischen Veränderungen auf unterschiedliche Art und Weise herbeiführen und ausprobieren, je nach bestimmten internen und externen Faktoren.



Diese Faktoren sind vielfältig und unter ihnen können wir die Persönlichkeit, die Einstellung, die Umgebung, in der sie koexistieren, die Denkweisen, die gelebten Erfahrungen und die Erfahrungswahrnehmungen, die Werte, die Erwartungen, die Bedürfnisse und die Emotionen, neben vielen anderen Dingen, erwähnen.

Wenn die Organisation transformiert werden und Veränderungen in ihrer Art zu sein und zu tun vornehmen muss, ist es daher die Organisation selbst, die sinnvolle Lernerfahrungen für ihre ermöglichen muss. Sie muss sowohl die internen als auch die externen Faktoren der Mitarbeiter berücksichtigen und eine Kultur des effizienten Wandels und insbesondere eine digitale Kultur zwischen den Mitgliedern ihrer Belegschaft schaffen.

Es ist jedoch keine leichte Aufgabe, eine effektive und motivierende Lernmethodik zu entwerfen, die so unterschiedliche Faktoren von Menschen berücksichtigt, und es ist notwendig, das persönliche und berufliche Profil der Lernenden und ihre Art des Lernens zu kennen. Nach der Klärung dieser beiden Punkte sind die notwendigen Eckpunkte erreicht, um eine motivierende und nützliche Praxis zum Erwerb digitaler Kompetenz zwischen den Mitarbeitern des Unternehmens zu entwerfen: "Das Peer-Learning".

LERNERPROFIL

Jeder Mitarbeiter unterscheidet sich von den anderen aufgrund vieler Variablen, die den Menschen definieren, wie z. B. seine Verhaltensweisen, Einstellungen, Bedürfnisse, Motivationen, Werte, Erfahrungen und Kenntnisse. Als Ergebnis haben wir eine heterogene Belegschaft von Mitarbeitern, die wir gerne genauer kennen würden, wir würden gerne mehr Informationen über sie haben, um die Schulungspraktiken anzupassen. Aber wie macht man das?

Es gibt einige Untersuchungen, die mit einem Generationenansatz, also einem Altersansatz, Licht auf die persönlichen und beruflichen Eigenschaften von Mitarbeitern werfen. Indem man Menschen derselben Generation in Gruppen zusammenfasst, findet man gemeinsame Verhaltensweisen. Auf diese Weise grenzen sie sich auch von anderen Generationengruppen ab. Je nachdem, wer die Untersuchung durchführt, können die Daten der Generationengruppierung unterschiedlich sein, und in einigen Untersuchungen werden bis zu 5 verschiedene Generationen dargestellt.



Laut dem Wings4Success-Projekt¹ können wir 5 Generationen mit unterschiedlichen Eigenschaften zwischen ihnen sehen:

	STRENGEN	KOMMUNIKATION UND FÜHRUNG	LERNCHARAKTERISTIKEN
TRADITIONSBEWUSSTE (1925 – 1945)*	Erfahrung, soziale Kompetenz, hohes Maß an Arbeitsethik.	Persönliche Kommunikation; hierarchieorientierte Führung; partizipative Führung, den Sinn der Tätigkeit deutlich machen.	Traditionell; fähigkeitsbasiertes Training; geringe Orientierung an Lernzielen
BABYBOMBER (1946 – 1964)*	Durchsetzungsvermögen, soziale Kompetenz, gut in Teamarbeit.	Konsensorientierte Führung, Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Demotivation.	Geringe Orientierung an Lernzielen; Verbesserung der Fähigkeiten durch Training außerhalb des Arbeitsplatzes; traditionelle Bildungsinterventionen.
GENERATION X (1965 – 1980)*	Leistungsorientiert, flexibel, stressresistent.	Klarheit in Zielsetzung und Führung; Kommunikation durch neue Medien.	Hohe Lernzielorientierung im Kontext; lebenslanges Training (fortlaufend).
GENERATION Y ODER MILLENNIAL (1981 – 2000)*	Innovationsfähigkeit, Flexibilität, Multitasking.	Kommunikation durch neue Medien; starke und visionäre Führung durch noch nicht so lange Berufserfahrung.	Kollaborativ; visuell; nicht traditionell; erfahrungsorientiert; kollektive Reflexion; Selbstentfaltung.
GENERATION Z ODER GENERATION 2020 (2001 - AKTUELLE TAGE)	Verbunden mit sozialen Netzwerken, Enthusiasten, Multitasking.	Virtuelle Kommunikation; Klarheit der Ziele und angemessene Anfragen; Kommunikation über soziale Netzwerke.	Technologisches Lernen; visuell unterstützte Lehrmethoden; Lernen außerhalb des Klassenzimmers; Neugierde auf globales Lernen.

**Diese Daten sind keine geschlossene Box, sie hängen von kulturellen, politischen, wirtschaftlichen Faktoren ab und sollte als Richtwert genommen werden¹*

¹ <http://www.wings4success.eu/>



Eine weitere Untersuchung zur Generationenvielfalt von Chiefs A-RIT liefert Informationen über die Einstellung zur Technologie und zur Karriere, das bevorzugte Kommunikationsmedium und die bevorzugte Kommunikationsmethode, wie in der folgenden Grafik dargestellt (Chief's A-RIT, s.f.) .

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" – entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime

Hinweis: Informationen über die Einstellung zur Technik aus den verschiedenen Generationen. Das Bild ist modifiziert

Aus diesen Informationen können wir auch eine weitere wichtige Schlussfolgerung ziehen: Die Existenz einer digitalen Kluft zwischen den Generationen. Das bedeutet, dass es einen Unterschied in den digitalen Kompetenzen zwischen den verschiedenen Generationen gibt, und zwar in Bezug auf das Wissen, die Erfahrungen und die Nutzung der vielen Geräte und Informationstechnologien, die jede Generation nutzt und die andere nicht. Eine der Herausforderungen für Unternehmen ist es, Lernpraktiken zu schaffen, um diese Lücke zu verkleinern, besonders in unserer Zeit, in der die Talente knapp sind (Lyllegaard, Stratis, & Zborowska, 2017) .

Menschen, die einen großen Teil ihrer persönlichen und beruflichen Lebensjahre mit Technologie gelebt haben, werden gemeinhin als "Digital Natives" bezeichnet, und diejenigen, die das nicht getan haben, als "Digital Immigrants".

Die Kenntnis der Stärken, wie z. B. das digitale Verhalten der verschiedenen Kollektive, gibt wertvolle Informationen für die Gestaltung der Peer-Learning-Praktiken, da die **Heterogenität** der Teilnehmer erforderlich ist, um Ergebnisse zu erzielen. Im Unternehmenskontext der digitalen Transformation ist



es interessant, die Anzahl der Mitarbeiter in jeder Generation und ihre digitalen Fähigkeiten zu kennen. Dies ist der erste Schritt, um die Lernbedarfsdiagnose zu starten.

LERNPROZESS

Im Business-Ökosystem arbeiten und lernen erwachsene Menschen auf eine andere Weise als ein Kind. Dies wird durch verschiedene Theorien unterstützt, die von Denkern der Andragogik formuliert wurden, wobei die Menge der Lehrtechniken darauf ausgerichtet ist, erwachsene Personen zu erziehen (InstructionalDesign.org, 2021).

"Der Begriff Andragogik wird angeblich zum ersten Mal von dem deutschen Pädagogen Alexander Kapp im Jahr 1833 verwendet, um die Pädagogik Platons zu erklären" (Rodríguez, s.f.). Dieser Denker legte dar, dass der erwachsene Mensch nicht nur den Lehrer als Lernquelle nutzt, sondern auch die **Selbstreflexion** und die **Lebenserfahrung**.

Malcom Knowles weist in seiner Andragogik-Theorie darauf hin, dass Erwachsene sich selbst steuern und erwarten, dass sie die Verantwortung für die beim Lernen getroffenen Entscheidungen übernehmen. Außerdem stellt er die notwendigen Annahmen für die Lerngestaltung auf: "(1) Erwachsene müssen wissen, warum sie etwas lernen müssen, (2) Erwachsene müssen auf eine erfahrungsorientierte Art und Weise lernen, (3) Erwachsene fokussieren das Lernen als Problemlösung und (4) Erwachsene lernen besser, wenn der Gegenstand einen unmittelbaren Nutzen bringt." (InstructionalDesign.org, 2021).

All diese Überlegungen bringen uns dazu, eine Lernpraxis zu entwerfen, in der der Lernende viel mehr im Vordergrund steht als der Trainer. Die Peer-Lerninhalte sind erfahrungsorientiert und berücksichtigen, dass der Lerner eine große natürliche Lerntendenz besitzt und es vorzieht, *"hauptsächlich in der direkten Konfrontation mit praktischen, sozialen, persönlichen oder Forschungsproblemen zu lernen"* (InstructionalDesign.org, 2021)

Bei dieser Methode besteht die Rolle des Trainers also nicht darin, der Besitzer des Wissens zu sein und es zu vermitteln, sondern seine Rolle besteht darin, zu erleichtern, dass Wissen bei den Teilnehmern entsteht, durch Fragen, Moderation des Dialogs und Fokussierung auf das Ziel und Hervorhebung der Lernergebnisse.

Nach dieser Einführung können wir mehr über das Lernerprofil wissen und wie er lernt. Es ist ein guter Punkt, um die Peer-Learning-Methode ausführlich zu erklären.



II. PEER-LEARNING-METHODIK

ÜBER PEER-LEARNING

Das Peer Learning ist eine Lernpraxis unter Gleichen, bei der die Teilnehmer interagieren, um ihre beruflichen Kompetenzen zu verbessern, die durch Interaktion, in einem Raum zum Austausch, zur Diskussion und mit dem Feedback über das eigene und das neue Wissen erreicht werden, basierend auf der Idee, dass, wenn etwas einer anderen Person erklärt wird, "es das Material klärt, entwickelt und neu konzeptualisiert" (König, 2002)

Gleich zu sein bedeutet, einige Notwendigkeiten oder Umstandsvariablen gemeinsam zu haben. Im Fall von Unternehmensmitarbeitern teilen sie Ziele, Prozesse und die Unternehmenskultur. Gleich zu sein bedeutet, dass sie die gleichen Interessen und Bedürfnisse haben und eine empathischere und offenere Haltung einnehmen, um zu verstehen, die Meinungen und Gedanken von Gleichgestellten zu verstehen. Im CVETNET-Projekt werden Lernziele in diesen gemeinsamen Kontext herum geschichtet: Umschulung und Aufwertung der digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter des Unternehmens für eine bessere Leistung in der Aufgabe und generationenübergreifendes Lernen.

Auch der gemeinsame Kontext der Gleichen macht diese Praxis erfahrbar und sinnvoll, weil die Lernergebnisse ihnen einen unmittelbaren Wert geben und so die Einschränkungen des Kontextes überwinden, die bei anderen Arten von Praktiken auftreten können und die das Lernen bei Erwachsenen stoppen.

Wie von der konstruktivistischen Theorie von Knowles (2021) behauptet, sind diese Art von höchst bedeutsamen Praktiken wie Peer-Learning effizient, weil:

- Auswirkung sofort in der täglichen Mühe der Gleichen
- Erzeugen Sie unterschiedliche Werte für sie und motivieren Sie sie zum Weiterlernen.
- Erwachsene lernen selbstgesteuert und nutzen den Wert, den andere zu ihrem eigenen Wissen beitragen können.

Darüber hinaus erzeugt der gleiche Kontext von Gleichen die notwendige Empathie, um miteinander zu kooperieren. Wenn Respekt und Vertrauen vorhanden sind, können Gleiche ohne Angst Wissen austauschen, was eine offene Haltung und Bereitschaft zur Teilnahme erzeugt. Gleichzeitig kann es schwierig sein, die Methodik zu implantieren, da ohne diese Vertrauensumgebung kein Austausch stattfinden wird.

Aber ein spezifischer Kontext reicht nicht aus, um einen reichen und vielfältigen Lernraum zu schaffen. Um eine gedankliche Konfrontation mit praktischen, sozialen, persönlichen oder Forschungsproblemen zu schaffen, müssen die Teilnehmer Unterschiede zwischen ihnen haben. Die Teilnehmer müssen heterogene Variablen zwischen ihnen haben, wie z.B. die digitalen Kompetenzen oder Kommunikationsgewohnheiten, Variablen, wie sie in den Stadien der Generation unterschiedet werden.



Auch in der diagnostischen Bewertung können wir heterogene Kompetenzen zwischen den Mitarbeitern finden, die wir als Thema in unserem Peer-Learning verwenden können.

Wenn Sie der Meinung sind, dass es in der Gruppe an Heterogenität mangelt oder Sie ein kompletteres Maß an Know-how einbringen möchten, können Sie einen oder mehrere Gäste haben, die ihre Erfahrungen teilen.

Dieser Austausch zwischen den Lernenden verändert durch den Dialog die Wahrnehmungen und Konzeptualisierungen der Teilnehmer. In diesem Austausch zwischen Gleichen kann es zur Bewusstwerdung von Verhaltensweisen und Einstellungen kommen, zur Klärung von Interpretationen, zur Objektivierung von angenommenen Überzeugungen, zur Visualisierung anderer Möglichkeiten, die vorher nicht in Betracht gezogen wurden, wodurch neue Alternativen für den Einzelnen entstehen, der neugierig ist und neues Wissen generiert. Es spielt keine Rolle, dass die Teilnehmer unterschiedliches Wissen über die Themen haben, denn gerade das bereichert die Dynamik des Peer-Learning.

Sie können einige Didaktik- und Aktivitätsmaterialien verwenden, um einige Gedanken zu schreiben, die den Teilnehmern helfen, Wissen zu generieren.

In dieser Linie motiviert die Methodik dazu, Gespräche von der Aktion und nicht vom theoretischen Inhalt aus zu beginnen, weil die Herausforderung darin besteht, die beruflichen und persönlichen Kompetenzen für eine bessere Leistung in der Aufgabe, vom Know-how, zu verbessern, so dass die Teilnehmer durch die Selbstreflexion lernen und sich andere Wege vorstellen, Dinge zu tun.

Damit diese Räume für den Erfahrungsaustausch ungestört und mit klarem Fokus auf das gesetzte Ziel der Sitzung stattfinden können, wird ein Moderator benötigt. Er ist kein Trainer, der Wissen vermittelt, sondern er ist die Person, die dafür sorgt, dass der Wissensaustausch stattfindet, indem er moderiert, dass jeder einen Dialog führen kann und dass die Teilnehmer denken können. Dieser Facilitator begleitet die Teilnehmer in ihrem Lernprozess, indem er offene Fragen stellt und Schlüsselideen zusammenfasst.

Der Facilitator verwaltet einige Aspekte der Praxis, wie Nieto (1998) angibt: *"Spezifizieren Sie die Ziele des Themas, treffen Sie eine Reihe von vorinstruktiven Entscheidungen, Gruppengröße, Grad der Homogenität und Heterogenität, der Gruppe zugewiesene Funktionen oder eines ihrer Mitglieder, Materialien oder pädagogische Ressourcen, die verwendet werden müssen"*. Dies sind einige Aspekte, die bei der Durchführung der Praxis zu berücksichtigen sind.

Einige Hauptmerkmale von Peer Learning können wir hervorheben:

- Sinnvoller Zusammenhang zwischen Gleichen
- Heterogene Variablen zwischen Teilnehmern
- Gespräche aus der Praxis, nicht theoretische Inhalte.
- Räume für die Selbstreflexion des Teilnehmers
- Die Lernräume können physisch oder digital sein.
- Vertrauensvolle Umgebung.
- Sie benötigen einen Vermittler.



- Gest ist es optional.

Die entstehende Dynamik fördert positive Veränderungen und verbessert den organisatorischen Arbeitszusammenhalt und der Teilnehmer kann den Fortschritt bzw. den Erfolg bewerten.

Die Vorteile des Peer-Learnings sind vielfältig, aber wir können die folgenden hervorheben:

- Förderung von gegenseitigem und wechselseitigem Nutzen.
- Fördern Sie die interdisziplinäre Zusammenarbeit.
- Fördern Sie das Verständnis zwischen den Generationen.
- Fördern Sie positive Veränderungen.
- Fördert das Gefühl der Zugehörigkeit.
- Verbesserung der internen Prozesse für Innovation und Anpassung.
- Reichhaltige und vielfältige Lernräume haben.
- Entwickeln Sie Kapital und Teamzusammenhalt.
- Generieren Sie ein Netzwerk von Kontakten.
- Auswirkung sofort in den täglichen Mühen der Gleichen.

Eine Peer-Learning-Aktivität kann je nach den Teilnehmerprofilen und in Bezug auf das gewählte Thema unterschiedliche erwartete Lernergebnisse haben. Die Lernergebnisse der von CVETNET vorgeschlagenen Peer-Learning-Aktivität beziehen sich auf die folgenden Zielgruppen: Manager in Unternehmen, KMU-Inhaber oder Teamleiter, die sich mit der Herausforderung der digitalen Transformation beschäftigen. Die Teilnehmer müssen unter ihrer Verantwortung die strategischen Entscheidungen des Unternehmens im Bereich der Digitalisierung haben.



ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

1. Projektleiter im Unternehmen:

- Haben und Aktualisieren des Dynamikhandbuchs
- Festlegen des Themas, das diskutiert werden soll.
- Planung und Verwaltung der materiellen und personellen Ressourcen zur Durchführung der Sitzung.
- Sicherstellung der Teilnehmerzahl
- Auswahl der Teilnehmer.
- Mitteilung relevanter Daten an die Teilnehmer zur Durchführung der Übung.
- Überwachung der Zufriedenheit der Teilnehmer.
- Kontrolle und Abrechnung der Ausgaben und Einnahmen der Sitzungsaufgaben

2. Moderation:

- Aktivitäten für Teilnehmer entwerfen
- Sicherstellen, dass die Sitzung erfolgreich ist:
 - Einführung in die Methodik, das zu behandelnde Thema sowie die Regeln der Dynamik.
 - Stellen Sie die Gäste vor, wenn dies der Fall ist.
 - Sicherstellen der notwendigen Regeln, Zeit, Rollen und Dokumente während der Sitzung
 - Begleiten der Teilnehmer und Referenten während der Sitzung, um das Ziel der Sitzung zu erreichen.
 - Den Austausch und die Generierung von Wissen dynamisieren und ggf. moderieren.

3. Teilnehmer:

- Anwesenheit bei Sitzungen
- Aktive Teilnahme an der Diskussion und Dynamik der Sitzung
- Engagement, um ihre Erfahrungen darzustellen.
- Einhaltung von Vorschriften und Vertraulichkeit

4. Gast Person:

- Präsentieren Sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu einem bestimmten Thema.
- Beobachten Sie die möglichen Fragen der Gruppenteilnehmer.
- Er bleibt die nötige Zeit in der Sitzung, um seinen Beitrag zu leisten, dann verlässt er die Sitzung und überlässt es der Gruppe zu diskutieren.



EIN PEER-LEARNING-TRAINING DYNAMISCH SCHRITT FÜR SCHRITT

VOR DER ERFAHRUNG

1. Festlegen des Ziels:

Zu welchem gemeinsamen Thema müssen die Teilnehmer neues Wissen erwerben?

-Welche persönliche oder berufliche Kompetenz möchte der Teilnehmer verbessern?

-Welche digitale Kompetenz wollen die Teilnehmer verbessern?

Für diesen Schritt können wir die Diagnose des Schulungsbedarfs beobachten, die im Projekt von CVETNET gemacht würde.

Stellen Sie sicher, dass es sich um ein Schulungsziel handelt, das in einer heterogenen Gruppe bearbeitet werden kann (einige Teilnehmer mit einem hohen und andere mit einem niedrigen Wissensstand).

2. Wählen Sie die Teilnehmer aus:

Wer werden die Teilnehmer sein?

Bilden Sie eine vielfältige Gruppe, zwischen 10 und 15 Personen, die zusammenarbeiten, die den gleichen Kontext haben und die heterogene Variablen von Fähigkeiten, Wissen, Alter oder Erfahrung aufweisen.

Bei der Bildung der Gruppe ist es besonders wichtig, dass es keine Interessenkonflikte geben kann, z. B. wenn die Teilnehmer Unternehmer sind, sollten sie nicht in Konkurrenz zueinander stehen.

Die Teilnehmer müssen eine offene und neugierige Einstellung haben, um Wissen und Erfahrungen in der Gruppe auszutauschen.

Checkliste auf dem Profil des Teilnehmers:

-Welchen Kontext haben sie gemeinsam?

-Welche Variablen sind zwischen ihnen heterogen?

-Gibt es einen Interessenkonflikt zwischen den Teilnehmern?

-Einige Fragen zu den individuellen Soft Skills der Teilnehmer:

-Ist diese Person kollaborativ?

-Wie fühlt er/sie sich, wenn er/sie Erfahrungen mit anderen Menschen teilt?

Glaubt er/sie an die Vorteile der Zusammenarbeit, um neues Wissen zu generieren?

Kann er/sie einen Mehrwert für die Gruppe schaffen?

-Ist diese Person bereit zu teilen und sich zu beteiligen?



-Wird er/sie sich mit Fragen und Überlegungen an der Diskussion beteiligen? Tauscht er/sie gerne Wissen aus?

3. Wählen Sie die Ressourcen aus:

Welche Ressourcen benötige ich für die Sitzung?

Es gibt einige formale Aspekte, die für das korrekte Funktionieren der Dynamik notwendig sind.

- Muss ich Trainer-Material an die Teilnehmer weitergeben?
- Wo und wann findet die Sitzung statt?
- Wie viele Personen werden teilnehmen? Die Anzahl der Teilnehmer bestimmt den Raum bzw. die Fläche.
- Wann wäre der beste Tag und die beste Zeit, um die Sitzung abzuhalten? Es ist wichtig, einen Termin festzulegen, von dem erwartet wird, dass er besser ist als andere, weil er weniger stressig ist. Zum Beispiel in der Mitte der Woche, ohne dass es der Anfang oder das Ende des Monats ist.

Außerdem müssen Sie einen erfahrenen Moderator für die Dauer der Dynamik auswählen, der die Ziele der Sitzung verwaltet und sicherstellt, dass diese effektiv sind.

Über den Vermittler:

- Verfügt diese Person über die Fähigkeit, eine Lerndynamik zu managen und eine Beteiligung der Teilnehmer zu erzeugen, die den Austausch von Wissen und neuem Lernen erleichtert?
- Kennt der Moderator die Dynamik des Peer-Learnings? Kann der Moderator es den Teilnehmern richtig erklären?
- Verfügt der Moderator über die richtigen Kommunikationsfähigkeiten?
- Kennt der Moderator das Ziel und die erwarteten Erwartungen der Sitzung? Kann der Moderator sie den Teilnehmern klar erklären?
- Unterbricht der Moderator den Dialog der Teilnehmer nur, wenn es nötig ist?
- Regt der Moderator die Sitzung mit Fragen an, die die Beteiligung aktivieren?
- Verfügt der Moderator über Fähigkeiten, das Kennenlernen von Menschen zu erleichtern?
- Kontrolliert der Moderator die Zeit und andere formale Aspekte der Sitzung wie Standards und Dokumente?
- Kann der Moderator die Teilnehmer begleiten, um das Ziel der Sitzung zu erreichen?



4. Kommunikation:

Personen, die an der Aktivität teilnehmen, müssen darüber informiert werden, was sie tun werden, wo, wann und warum. Sie können ein Programm entwerfen, das diese Aspekte berichtet, um die Teilnehmer zu informieren. es ist wichtig, es mindestens eine Woche im Voraus zu versenden.

Beispiel für eine Checkliste:

VORHERIGE CHECKLISTE ZUM BEGINN DES PEER-LEARNINGS	
ZIEL.	
Thema der Sitzung.	
TEILNEHMER	
Anzahl der Teilnehmer	
Gemeinsamer Kontext	
Heterogene Variablen zwischen ihnen	
Interessenkonflikt zwischen Teilnehmern	
Haben die Unternehmen eine ähnliche Größe?	
Werden Gäste in die Sitzung einbezogen?	
PRAXISBEGLEITER	
Weiß er/sie über die Dynamik Bescheid?	
Kennt er/sie das gewünschte Ziel der Sitzung?	
Kennt er/sie die Dauer der Sitzung?	
Benötigt er/sie Material, das er/sie an die Teilnehmer weitergeben kann?	
Weiß er/sie, wie man moderiert und offene Fragen stellt?	
RESSOURCEN	
Haben Sie das Sitzungsprogramm?	
Wo findet die Sitzung statt?	
Barrierefreiheit: Gibt es Personen, die Behinderungen haben können, wie z. B. Sehprobleme, Bewegungsschwierigkeiten, ...?	
Benötigen Sie didaktisches Material?	
Haben Sie eine Anwesenheitsliste?	
KOMMUNIKATION	
Haben Sie entschieden, wie Sie die Kommunikation mit den Teilnehmern gestalten wollen?	



Wie groß ist die maximale Verzögerung beim Senden der Kommunikation?	
Ist der Gast über das Thema der Sitzung informiert?	

WÄHREND DER ERFAHRUNG

In diesem Teil der Methodik wird der Raum für die Intervention der Teilnehmer geschaffen, um sicherzustellen, dass sie neues Lernen über die festgelegten Ziele erreichen.

Die Einführung, um die Ziele und den normativen Kontext der Methodik zu erklären, wird Vertrauen bei den Teilnehmern erzeugen und auch Verständnis für ihren Beitrag und Zweck. Außerdem sollte eine Einführung der Teilnehmer in der ersten Sitzung erfolgen (wenn mehrere Sitzungen geplant sind). Die Rolle des Moderators ist es, eine Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit zu schaffen.

Während der Austauschsitzung dynamisiert der Moderator den Dialog, indem er die wichtigsten Ideen zusammenfasst, offene Fragen stellt und die Zeit der Interventionen der Teilnehmer moderiert, da alle Teilnehmer einen Beitrag leisten müssen.

Nach dem Dialog ist es interessant, dass alle Teilnehmer das für sie Wichtigste in der Sitzung erzählen und dabei das Gelernte, die Ideen, Reflexionen, Gedanken oder Erkenntnisse hervorheben. Zum Schluss sind die Teilnehmer an der Reihe zu sprechen. Dies unterstreicht die erworbenen Lernergebnisse.

Agenda einer Sitzung Beispiel:

- Willkommen bei den Teilnehmern.
- Einführung in die Tagesordnung und Methodik.
- Erläuterung der in der Sitzung verfolgten Ziele.
- Festlegen der Rolle der Teilnehmer und des Dynamikmoderators
- Vorstellung der Teilnehmer.
- Beginn des Erfahrungsaustauschs. Jeder der Teilnehmer wird über seine digitalen Erfahrungen in Bezug auf das spezifische Thema sprechen und nach der Präsentation eine Fragezeit einrichten.
- Schaffung einer Diskussion nach der Präsentation. Wenn sie nicht spontan entsteht, ist es die Aufgabe des Mentors/Moderators, offene Fragen zu stellen, um die Diskussion anzuregen.
- Sicherstellen, dass eine 15-minütige Pause in der Sitzung eingelegt wird, ohne die Präsentationen und Diskussionen zu unterbrechen.



- Sobald die Präsentationen und anschließenden Diskussionen beendet sind. Es wird eine abschließende Meinungsrunde der Teilnehmer durchgeführt, um die Schlussfolgerungen zu bekräftigen, die vom Moderator hervorgehoben werden.
- Verabschiedung der Teilnehmer.
- Während der Dynamik macht der Moderator einige Notizen zur Dynamik.

"Facilitator Worksheet" Vorlage:

ARBEITSBLATT FÜR MODERATOREN	
SITZUNGSDATUM:	
FACILITATOR:	
SITZUNGSTHEMA. Schreiben Sie die Definition:	
OBSERVATION	
Wie viele Teilnehmer haben an der Sitzung teilgenommen?	
In welchem Ausmaß von 1 bis 10 hat ein Austausch von Erfahrungen und Wissen stattgefunden?	
In welchem Ausmaß von 1 bis 10 hat der Dynamikmoderator eingegriffen?	
Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit	
Würde das Ziel erreicht?	
Ist sie durch Fragen vertieft worden?	
Wie war die Kommunikation zwischen den Teilnehmern	
Ist ein Raum des Vertrauens und der Offenheit geschaffen worden?	
SONSTIGE KOMMENTARE	



NACH DEM ERLEBNIS:

Bei der Peer-Learning-Methodik ist die Selbsteinschätzung der Lernteilnehmer, ihre Nützlichkeit im Arbeitskontext und die täglichen Bedürfnisse wichtig. Daher ist es wichtig, einen Fragebogen zu entwerfen, um diese Verbesserungen bei den Teilnehmern zu evaluieren. Eine Vorlage zur Bewertung der Sitzung und des Gelernten kann diese sein:

ABSCHLUSSBEWERTUNG PEER LERANING				
Wie beurteilen Sie die in der Sitzung angewandte Methodik (Erfahrungsaustausch und anschließender Dialog)?				
1	2	3	4	5
Was würden Sie verbessern?				
Hat die Sitzung Ihre Erwartungen erfüllt?				
Welche sind noch nicht abgedeckt?				
Das Gelernte, inwieweit können Sie es in Ihrem Unternehmen anwenden?				
1	2	3	4	5
Bitte bewerten Sie die Kommunikation und Organisation der Sitzung				
1	2	3	4	5
Bewerten Sie die Sitzung global				
1	2	3	4	5

Die Analyse der Ergebnisse wird uns helfen, die Schwachpunkte unserer Methodik zu verbessern, um eine kontinuierliche Verbesserung für die nächste Sitzung zu erreichen, wenn eine Reihe von Peer-Learning-Dynamiken mit derselben Gruppe festgelegt wird.



III. FALLSTUDIE 1

Die "Peer-Learning"-Erfahrung in der Kammer von Terrassa wurde mit mehreren Gruppen von Unternehmern (Geschäftsinhabern oder Geschäftsführern) durchgeführt, aufgrund der vielen ähnlichen Faktoren, die sie charakterisieren, z. B. ihre Geschäftsführungsfunktion, ihre Beziehungen zu Kunden und Lieferanten, ihre Funktion der Mitarbeiterführung, usw. ... kurz gesagt, unterstützen die Rolle des Leiters einer Organisation.

Diese Unternehmer haben viele Eigenschaften gemeinsam, obwohl sie sich durch viele andere Variablen, wie z.B. Persönlichkeit, Einstellung, gelebte Erfahrung, Alter, etc. voneinander unterscheiden ...

Diese gemeinsamen und differenzierenden Faktoren sorgen für Abwechslung in der Gruppe, indem sie verschiedene Wissensalternativen rund um dasselbe zu diskutierende Thema bieten und die Öffnung des Bewusstseins der Teilnehmer, die Analyse neuer Gedanken, Verhaltensweisen und Emotionen bewirken.

In dieser Fallstudie war das Ziel des Peer-Learnings:

Diskutieren über die Digitale Transformation im Mittelstand. Was ist das? Und wie können wir es schaffen?

Die Methodik dieser Sitzung war ein Workshop ohne Experte, der nur vom Moderator der Kammer von Terrassa durchgeführt wurde. Sie können aber auch einen Experten einsetzen, der das Konzept und die Umsetzung der Digitalen Transformation in einem KMU erklärt (maximal 2 Stunden), gefolgt von einer Frage- und Antwortrunde mit ihm/ihr, aber vor allem sollten Sie immer mindestens eine Stunde für die interne Diskussion der Teilnehmer einplanen, ohne den Experten, nur mit dem Moderator, da nur so der Austausch und die Weitergabe von Wissen und bewährten Verfahren stattfinden kann.

Die erwarteten Lernergebnisse dieser Peer-Learning-Dynamik sind die folgenden:

- Bewusstsein für die Herausforderung der digitalen Transformation
- Lernen verschiedener Strategien der digitalen Transformation
- Lernen Sie die unterschiedlichen Erfahrungen der verschiedenen Unternehmen
- Lernen über Dos und Don'ts der digitalen Transformation
- Verhindern von Fehlern
- Besseres Verständnis für Digitalisierungsprozesse
- Besseres Verständnis der Erfolgsfaktoren der digitalen Transformation
- Besseres Verständnis für den Qualifizierungs- und Umstellungsbedarf des Teams in Bezug auf die digitale Transformation.

Die Kammer von Terrassa als Moderator der Dynamik versammelte eine Gruppe von 10 KMU-Geschäftsführern verschiedener Sektoren, ähnlicher Größe, Umsatz und Erfahrung in der



Unternehmensführung, die 4 Stunden lang über ein Thema diskutierten, in einer entspannten Atmosphäre des gegenseitigen Lernens, des Wissenstransfers und des Austauschs von bewährten Praktiken zu diesem Thema und über ihre Erfahrungen in ihren jeweiligen Unternehmen.

Der Moderator begann die Dynamik mit einer Einführung über das Ziel der Sitzung, um später den Interventionen der Gruppenmitglieder Platz zu machen.

Die Sitzung fand in einer vertrauensvollen und offenen Atmosphäre statt, in der jeder Teilnehmer seine Erfahrungen in seinem Unternehmen und das persönliche Wissen zum Thema Digitale Transformation präsentierte.

Die anderen hörten zu, wenn die Präsentationen der anderen Gruppenmitglieder stattfanden. Nach jeder Präsentation trugen die anderen Mitglieder mit anderen Erfahrungen und persönlichem Wissen bei, die der Präsentation einen Mehrwert oder eine andere Sichtweise verleihen konnten.

Da das Konzept der Digitalen Transformation nicht wirklich gleich verstanden wird, hatte jedes Mitglied der Gruppe eine andere Wahrnehmung der Technologie, des Konzepts der Digitalen Transformation und ein anderes Kompetenzniveau dazu. Das Thema, das in der Sitzung besprochen werden sollte, war allen auf einem grundlegenden Niveau bekannt und reichte aus, damit sie sich freiwillig und aktiv beteiligen konnten.

Diese Dynamik erleichtert die Analyse der von jedem Teilnehmer durchgeführten Prozesse, wobei die positiven und negativen Erfahrungen jedes einzelnen reflektiert werden, mit den wertvollen Erfahrungen darüber, was zu tun ist (Dos), was nicht zu tun ist (DON'Ts), den gelernten Lektionen, die mit ihren Kollegen geteilt werden können und die für die Gruppen wertvoll sind.



Anmerkung: Eine Gruppe von Geschäftsführern erklärte während der Peer-Learning-Aktivität die Unternehmenssoftware, die sie in ihrem Unternehmen verwenden, und wie sie alle nachfolgenden Änderungen in der Organisation damit umsetzen. Executive Programm Plató-Cambra Terrassa, 2019.



Hinweis: Die Teilnehmer diskutieren die vorgestellten Erfahrungen, analysieren Vor- und Nachteile.

Führungskräfteprogramm Plató-Cambra Terrassa, 2019



Die Synergien, die durch den Wissensaustausch entstanden, eröffneten den Mitgliedern neue Handlungsmöglichkeiten und stärkten die Einstellung und die positiven Gedanken, um Veränderungen zu fördern.

Die Rolle des Moderators bestand darin, den Dialog gegebenenfalls durch offene Fragen zu beleben, sicherzustellen, dass alle Teilnehmer eine Stimme in der Sitzung hatten und das Zeitmanagement zu kontrollieren, sowie die wichtigsten Ideen und Schlussbemerkungen zusammenzufassen.

Zum Abschluss des Peer-Learnings erklärte jeder Teilnehmer, was er/sie aus der Sitzung mitgenommen hat und welche Schlussfolgerungen er/sie aus dem Gelernten gezogen hat:

1. Was war die digitale Transformation, und wozu diente sie?
2. Ich bin schon in der Cloud ... aber bin ich schon digital transformiert? Selbstreflexionen darüber, was digitale Transformation wirklich ist.
3. Ist meine Organisation reif für die Transformation? Digitale Reife der Kultur der Organisation.
4. Und der Transformationsprozess, wie wird er durchgeführt? - Phasen des Prozesses der Digitalen Transformation.
5. Welches sind die Bereiche, die am sinnvollsten zuerst zu transformieren wären.
6. Was sind Technologien, die mir bei meiner Transformation helfen?

Und vor allem, echte Erfolgsgeschichten und nicht so erfolgreiche Geschichten mit den Teilnehmern in einer ehrlichen und konstruktiven Atmosphäre zu teilen.



IV. FALLSTUDIE 2

Diese Peer-Learning-Sitzung stand unter dem Titel: **"Multigenerationales Talentmanagement"** war eine erfahrungsreiche Bereicherung für die Manager, die Mitarbeiter in ihren Teams hatten, die verschiedenen Generationen angehörten.

Das Ziel der Sitzung war: **Mehr Wissen über die Belegschaft für ein besseres Management zu erlangen, fokussiert auf digitale Kompetenzen oder Fähigkeiten.**

Die Erwartungen der Führungskräfte zielten darauf ab, ihre Führung zu verbessern. In der Sitzung wollten sie Anhaltspunkte finden, um ihre Führung der Mitarbeiter der Organisation anzupassen.

Die Kammer von Terrassa versammelte eine Gruppe von 20 Personen (12 Manager verschiedener KMUs und 8 eingeladene Mitarbeiter), die Vertreter der verschiedenen Generationen waren, Generation Z und X, Millennials und Babyboomer, 4 Frauen und 4 Männer für jede Gruppe.

Der Moderator der Dynamik bildete die Gruppe mit kooperativen Teilnehmern, die bereit waren, ihre Erfahrungen zu teilen.



Hinweis: Der Moderator der Kammer von Terrassa führt die Teilnehmer in das Thema ein, die Regeln und stellt die Gäste der 4 Generationen vor



Hinweis: Auf dem Foto sehen wir 4 der 8 Gäste, Generation Z, Y, X und Babyboomer

Um ein Klima des Vertrauens und der Offenheit zu schaffen, sowie den Dialog zwischen den Teilnehmern zu moderieren und anzuregen, würde ein Moderator aus der Kammer gewählt. Diese Person war sich über das Ziel und die Erwartungen der Sitzung im Klaren. Sie hatte einige vorbereitete Fragen, sowie die Beobachtungsvorlage.

Zu Beginn der Sitzung begrüßte und stellte der Moderator die Teilnehmer vor und erklärte die Regeln der Sitzung.

Der Raum für die Interaktion zwischen dem einen und dem anderen würde leicht geschaffen, da von Anfang an die Vereinbarung über Vertraulichkeit und Nichtbeurteilung getroffen würde, um sich gegenseitig zu unterstützen und voneinander lernen zu können.

Danach brachte die Moderatorin den Kontext in die Sitzung, indem sie eine Zusammenfassung der Merkmale präsentierte, die jede Generationengruppe definieren. Außerdem lieferte sie eine Generationsvorlage, um einige Beobachtungen aufzuschreiben.

TEILNEHMER-ARBEITSBLATT								
Generation	Nº Mitarbeiter	Benötigt	Motivationen	Werte	Einstellungen zur Technik	Wie wird die Kommunikation bevorzugt?	Meistgenutztes Gerät	Beobachtungen
TRADITIONALIST								



BABYBOMBER								
GENERATION X								
MILLENNIALS								
GENERATION Z								

Nach der Einführung eröffnete der Moderator die Diskussion mit einigen vorbereiteten Fragen an die eingeladenen Personen der 4 Generationen.

Diese Fragen müssen offen sein, um die Teilnehmer zu ermutigen, ihre Erfahrungen zu erklären, und hängen vom Thema der Sitzung ab:

- Welche Art von Technologie verwenden Sie am Arbeitsplatz?
- Wie geht es Ihnen?
- Was hat sich für Sie bewährt?
- Was hat bei Ihnen nicht funktioniert?
- Welche Art von Gerät verwenden Sie, um mit Kollegen zu kommunizieren? Und mit Freunden?
- Welches Gerät bevorzugen Sie bei der Arbeit? Zuhause?

Es konnten unterschiedliche Verhaltensweisen und Gedanken beobachtet werden, um Handlungen für ähnliche Zwecke, wie Kommunikation oder technologische Anwendungen, durchzuführen. Die Vielfalt der Handlungsweisen führte zu Überlegungen und Gedanken der anderen Teilnehmer mit unterschiedlichen Blickwinkeln auf dieselbe Situation. Jeder von ihnen konnte auch seine eigenen Erfahrungen erklären.

Zum Abschluss des Peer-Learnings erklärte jeder Teilnehmer, was er/sie aus der Sitzung mitgenommen hat, und die Schlussfolgerungen zu den Lernergebnissen sind:

1. Die Dynamik war interessant, um die Unterschiede zwischen den Generationen und den Denkprozess und die Werte zu beobachten, die jeder der Teilnehmer in jeder Altersgruppe hatte.
2. Sie verbesserten ihr Wissen über ihre Belegschaft, was nützlich ist, um die technologischen Bedürfnisse des Unternehmens mit den Mitarbeitern zu adaptieren, z.B. Kommunikation und Prozesse, was zu einer Verbesserung der Kommunikations- und Führungsfähigkeiten führt.
3. In dieser Peer-Learning-Sitzung ist die Neugier und Offenheit der Teilnehmer gefragt, um nach neuen Arbeitsweisen zu suchen, da das neue Wissen und die Erkenntnisse sofort Hindernisse in ihrer täglichen Arbeit in ihren Unternehmen lösen könnten.



V. LEXICON

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Unternehmensorganisationen²: Eine Unternehmensorganisation ist ein oder mehrere Unternehmen, die von einer Person oder einer Gruppe von Personen gemeinsam kontrolliert werden. Eine Organisation kann ein oder mehrere Unternehmen haben. Ein Unternehmen kann nicht mehr als eine Organisation haben. Selbst im Falle von Franchises ist der Franchisegeber ein anderes Geschäftsmodell als der Franchisenehmer, obwohl sie symbiotisch im gleichen Wertesystem existieren. Die vertraglichen Beziehungen, die sie binden, unterscheiden sich deutlich von dem Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, das innerhalb der Organisation besteht. Unternehmen und Organisation sind untrennbar miteinander verbunden. Sie sind einfach zwei Aspekte der einen Sache. Beachten Sie zum Beispiel den Einfluss der Kultur (Organisations-DNA) auf das Geschäft

Konzeptualisierung³: Wenn Sie eine Idee für etwas haben, oder wenn Sie etwas vollständig verstehen, konzeptualisieren Sie es. Sie könnten den Plan für eine große Party konzeptualisieren, aber es fällt Ihnen schwer, genau zu konzeptualisieren, wie der Urknall funktioniert hat. In conceptalize sehen Sie das Wort concept, das eine Idee bedeutet. Denken Sie aber nicht an eine einfache Idee, wie einen Spaziergang. Stellen Sie sich ein komplexes Konzept vor, das viele Elemente umfasst, also ein wenig Gehirnarbeit erfordert. Wenn Sie konzeptualisieren, erschaffen Sie entweder ein Konzept oder Sie begreifen eines. Die Idee, dass ein Mensch auf dem Mond landet, würde Hunderte von Jahren konzeptualisiert, bevor sie geplant oder verwirklicht würde. Erfolg oder Misserfolg. Deshalb verschmelzen Wirtschaft und Organisation in der Unternehmensorganisation zum Thema Strategie und strategisches Management.

Kultur des Wandels⁴: Die Gesellschaft strebt nach Kontinuität und Existenz in Abhängigkeit von den Umweltbedingungen ihrer Umgebung. Von Generation zu Generation kommen neue Ideen und Gegenstände hinzu. Dieser dynamische Prozess der Gesellschaft bereichert die Kultur mit Erfrischung und für jede Generation eine neue Kultur als für die vorherige. Eine stagnierende Gesellschaft ist tot, aber es gibt heute keine, so primitiv sie auch sein mag. Technologische Entwicklungen und soziale Veränderungen in Form von "Evolution" und "Fortschritt" gibt es in jedem Fall, da die

² <https://managingresearchlibrary.org/glossary/business-organization>

³ <https://www.vocabulary.com/dictionary/conceptualize>

⁴ <http://studylecturennotes.com/what-is-cultural-change-definition-sources-of-cultural-change/>



Anpassungsfaktoren sie entsprechend den Umweltbedingungen verändern. Die Gesellschaften und Kulturen befinden sich also in einem fortlaufenden Prozess der Veränderung.

Diagnostische Beurteilung⁵: ist der Prozess, bei dem mehrere Messungen und Berichte verwendet werden, um die Stärken und Bedürfnisse der Schüler in bestimmten Fähigkeitsbereichen zu identifizieren, so dass die Lehrer Unterricht anbieten können, um die Lernbedürfnisse zu erfüllen. Die diagnostische Beurteilung führt direkt zu akademischen, curricularen und didaktischen Entscheidungen, da ein besseres Verständnis darüber besteht, was ein Schüler in Bezug auf bestimmte Lernziele weiß oder nicht weiß.

Digitale Kultur⁶ : Eine digitale Kultur ist ein Konzept, das beschreibt, wie Technologie und das Internet die Art und Weise, wie wir als Menschen interagieren, prägen. Es ist die Art und Weise, wie wir uns in der Gesellschaft verhalten, denken und kommunizieren. Eine digitale Kultur ist das Produkt der endlosen, überzeugenden Technologie um uns herum und das Ergebnis disruptiver technologischer Innovationen. Es ist auf mehrere Themen anwendbar, aber es läuft auf ein übergreifendes Thema hinaus: die Beziehung zwischen Mensch und Technologie.

Digital Immigrants⁷ : Ein digitaler Immigrant ist ein Begriff, der sich auf eine Person bezieht, die vor dem digitalen Zeitalter aufgewachsen ist. Diese Personen, die oft der Generation X/Xennial und älter angehören, sind nicht mit allgegenwärtigen Computern oder dem Internet aufgewachsen und mussten sich daher an die neue Sprache und Praxis der digitalen Technologien anpassen. Dem gegenüber stehen die Digital Natives, die keine andere Welt kennen als die, die durch das Internet und smarte Geräte definiert ist.

Digital Natives⁸ : Digital Natives ist ein Begriff, der 2001 von Marc Prensky geprägt wurde, um die Generation von Menschen zu beschreiben, die im Zeitalter der allgegenwärtigen Technologie, einschließlich Computern und Internet, aufgewachsen sind. entwickelten Ländern gelten als Digital Natives, da sie hauptsächlich über Computer, soziale Netzwerkdienste und SMS kommunizieren und lernen. Digital Natives sind schon in jungen Jahren mit Technologie und Computern vertraut und betrachten Technologie als integralen und notwendigen Bestandteil ihres Lebens. Das Gegenstück zu Digital Natives sind Digital Immigrants.

Heterogenität⁹ : Heterogen bedeutet im Allgemeinen, dass es aus verschiedenen, unterscheidbaren Teilen oder Elementen besteht; in der Chemie wird das Wort spezifischer verwendet, um ein Gemisch zu beschreiben, das aus zwei oder mehreren verschiedenen Stoffen oder demselben Stoff in verschiedenen Phasen der Materie (wie Eis und flüssiges Wasser) besteht. Die allgemeine Bedeutung von heterogen ist nicht so gebräuchlich wie die allgemeine Bedeutung seines Gegenteils, homogen -

⁵ <https://www.illuminateed.com/blog/2020/11/diagnostic-assessment/>

⁶ <https://gdsgroup.com/insights/technology/what-is-digital-culture/>

⁷ <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-immigrant.asp>

⁸ <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-native.asp>

⁹ <https://www.dictionary.com/browse/heterogeneous>



was meistens bedeutet, dass es aus Teilen oder Elementen besteht, die alle gleich sind. Das Wort homogen (das ohne zweites e geschrieben und anders ausgesprochen wird) kann verwendet werden, um das Gleiche zu meinen

Lernergebnisse¹⁰: beziehen sich auf quantifizierbare, bewertbare Fähigkeiten oder Wissensgrundlagen, die Studierende in einem bestimmten Kurs erwerben sollten (nicht nur Fähigkeiten zum kritischen Denken oder zur schriftlichen Kommunikation, sondern z. B. ein Verständnis für die Rolle der Klasse in der Französischen Revolution). Die Studierenden haben eine günstigere Einstellung zu ihren Kursen, wenn sie die Lernergebnisse klar verstehen und sind in der Regel am besten in der Lage, die Lernergebnisse zu verstehen, wenn sie in Verbindung mit der Kursarbeit erklärt werden (z. B. eine bestimmte Aufgabe wird dazu beitragen, ein bestimmtes Lernergebnis zu erreichen).

Bedürfnis¹¹: Ein Bedürfnis ist etwas, das für einen Organismus notwendig ist, um ein gesundes Leben zu führen. Bedürfnisse werden von Wünschen unterschieden. Bei einem Bedürfnis verursacht ein Mangel ein eindeutiges negatives Ergebnis: eine Funktionsstörung oder den Tod. Mit anderen Worten: Ein Bedürfnis ist etwas, das für ein sicheres, stabiles und gesundes Leben erforderlich ist (z. B. Luft, Wasser, Nahrung, Land, Unterkunft), während ein Wunsch ein Verlangen, ein Wunsch oder ein Streben ist. Wenn Bedürfnisse oder Wünsche mit Kraft unterlegt sind, haben sie das Potenzial, zu wirtschaftlichen Forderungen zu werden.

Technologischer Wandel¹²: bezeichnet das technische Wissen, das bei der Produktion von Kapital und Maschinen eingesetzt wird. Die verschiedenen Veränderungen in der Technologie führen zu einer Steigerung der Produktivität von Arbeitskapital und anderen Produktionsfaktoren. Der technologische Fortschritt umfasst die Schaffung von Fertigkeiten, neue Produktionsmittel, neue Verwendungen von Rohstoffen und den weit verbreiteten Einsatz von Maschinen.

Wahrnehmung¹³ ist die sinnliche Erfahrung der Welt. Sie beinhaltet sowohl das Erkennen von Umweltreizen als auch Handlungen als Reaktion auf diese Reize. Durch den Wahrnehmungsprozess gewinnen wir Informationen über die Eigenschaften und Elemente der Umwelt, die für unser Überleben entscheidend sind. Die Wahrnehmung schafft nicht nur unsere Erfahrung der Welt um uns herum; sie ermöglicht es uns, innerhalb unserer Umgebung zu handeln.

Persönliches Profil¹⁴ : Ein persönliches Profil gibt einen kurzen und klaren Bericht über das Leben einer Person. Einerseits können Sie es in Form einer Beschreibung verfassen, die die wichtigsten Informationen wie persönliche Daten, Ihre Ausbildung und berufliche Erfolge enthält. Sie können auch ein paar Worte über Ihre Interessen hinzufügen. Andererseits können Sie die Beschreibung

¹⁰ <https://tophat.com/glossary/l/learning-outcomes/>

¹² <https://www.economicdiscussion.net/articles/technological-change-its-meaning-and-process/4447>

¹³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/perception>

¹⁴ <https://eucbeniki.sio.si/ang1/3115/index4.html>



Zusammenfassen und in Form einer Tabelle darstellen, die nur die wichtigsten Informationen zu Ihrem Hintergrund enthält. Sie sollten bedenken, dass Sie es auch andersherum machen können: zuerst die Tabelle ausfüllen und dann, falls nötig, die Beschreibung schreiben.

Fachliche Kompetenz¹⁵: Die Fähigkeit, die Aufgaben des eigenen Berufs im Allgemeinen oder eine bestimmte berufliche Aufgabe mit einer akzeptablen Qualität auszuführen.

Selbstgesteuertes Lernen¹⁶ : Ein Prozess, bei dem ein Teilnehmer für die Organisation und Verwaltung seiner eigenen Lernaktivitäten und -bedürfnisse verantwortlich ist. SDL ermöglicht den Einzelnen, für sein eigenes Lernen verantwortlich zu werden, Wissenslücken zu erkennen und neue Informationen kritisch zu bewerten.

Technologie¹⁷ : Die beste Definition von Technologie ist das Studium und die Transformation von Techniken, Werkzeugen und Maschinen, die von Menschen geschaffen wurden. Technologie ermöglicht es dem Menschen, die physischen Elemente, die in seinem Leben vorhanden sind, zu studieren und weiterzuentwickeln. Wir können die Technologie eines Automotors studieren, die Technologie des Fernsehens und die Technologie eines Jobs oder einer Kunst. Die Natur kann nicht als Technologie betrachtet werden, weil die Menschen bei ihrer Erschaffung keine Rolle gespielt haben. Sie können sie an der Oberfläche verändern, aber nicht in der Tiefe. In diesem Fall nennen wir sie eine Wissenschaft.

Werte¹⁸: Werte sind grundlegende und fundamentale Überzeugungen, die Einstellungen oder Handlungen leiten oder motivieren. Sie helfen uns zu bestimmen, was für uns wichtig ist. Werte beschreiben die persönlichen Eigenschaften, die wir wählen, um unsere Handlungen zu leiten; die Art von Person, die wir sein wollen; die Art und Weise, wie wir uns selbst und andere behandeln, und unsere Interaktion mit der Welt um uns herum. Sie liefern die allgemeinen Richtlinien für das Verhalten. Werte im engeren Sinne sind das, was gut, wünschenswert oder erstrebenswert ist. Werte sind das Motiv für zielgerichtetes Handeln.

¹⁵ <https://www.definitions.net/definition/professional+Kompetenz#:~:text=Library%20of%20Medicine,Professional%20Competence,skill%20of%20an%20acceptable%20quality.>

¹⁶ <https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/self-directed+learning>

¹⁷ <https://brainly.com/question/1406047>

¹⁸ <https://www.ethicssage.com/2018/08/what-are-values.html>



VI. QUELLENVERZEICHNIS

- Brasilien, J. (2011). *P2PU: Learning for Everyone, by Everyone, about almost Anything*. Obtenido de Connected learning Alliance: <https://clalliance.org/blog/p2p-learning-for-everyone-by-everyone-about-almost-anything/>
- Das A-RIT des Chefs. (s.f.). *Was sind die verschiedenen Generationen?* Obtenido de Chef's A-RIT: <https://www.iafc.org/topics-and-tools/volunteer/vws/chiefs-arit/topics/leadership/generational-differences/resourcedetails/What-Are-the-Different-Generations->
- Instructionaldesign.org. (2021). *Aprendizaje Experiencial /carl Rogers*. Obtenido de Instructionaldesign.org: <https://www.instructionaldesign.org/theories/experiential-learning/>
- InstructionalDesign.org. (2021). *Andragogía (Malcolm Knowles)*. Obtenido de InstructionalDesign.org: <http://www.instructionaldesign.org/theories/andragogy/>
- König, A. (2002). Vol. 41, nº 1 Promoción del pensamiento a través del aprendizaje entre pares. *Theory Into Practice (TIP)*, 33-37.
- Knowles, M. (1984). *Andragogía en acción*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lewis, L. (2020). *Internet Minute aktualisiert für 2020*. Obtenido de Twitter: <https://twitter.com/lorilewis/status/1237753508201402371>
- Lyllegaard, B., Stratis, A., & Zborowska, E. (2017). *Gestión del conocimiento tecnológico y el capital humano del mañana*. Obtenido de Libro Blanco de IDC: <https://www.es-adp.com/hcm/estas-preparado-para-el-futuro-de-rrhh-y-hcm-descarga/IDC-White-Paper-ADP-Spain.pdf>
- Nieto, J. E. (1998). *Conocimiento psicológico y conceptualización de las dificultades de aprendizaje*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Observatorio Generación & Talento. (2016). *Diagnóstico de la diversidad generacional*. Obtenido de Generaciona: <https://www.generaciona.org/generaciones.pdf>
- O'Donnell, A. M., & King, A. (1999). *Cognitive perspectives on peer learning*. Lawrence Erlbaum. ISBN 0805824480.