

Mehrwert am Arbeitsmarkt durch kompetenzorientierte Blended Learning Szenarien

Mag.a Martina Bein
LGS Steiermark
Leitung Qualifizierung

Heimo Gladik
Schulungszentrum Fohnsdorf
Geschäftsführung

Anforderungen und Erwartungen des AMS

Herausforderungen / Abgrenzung / Zielsetzung

Projektergebnisse

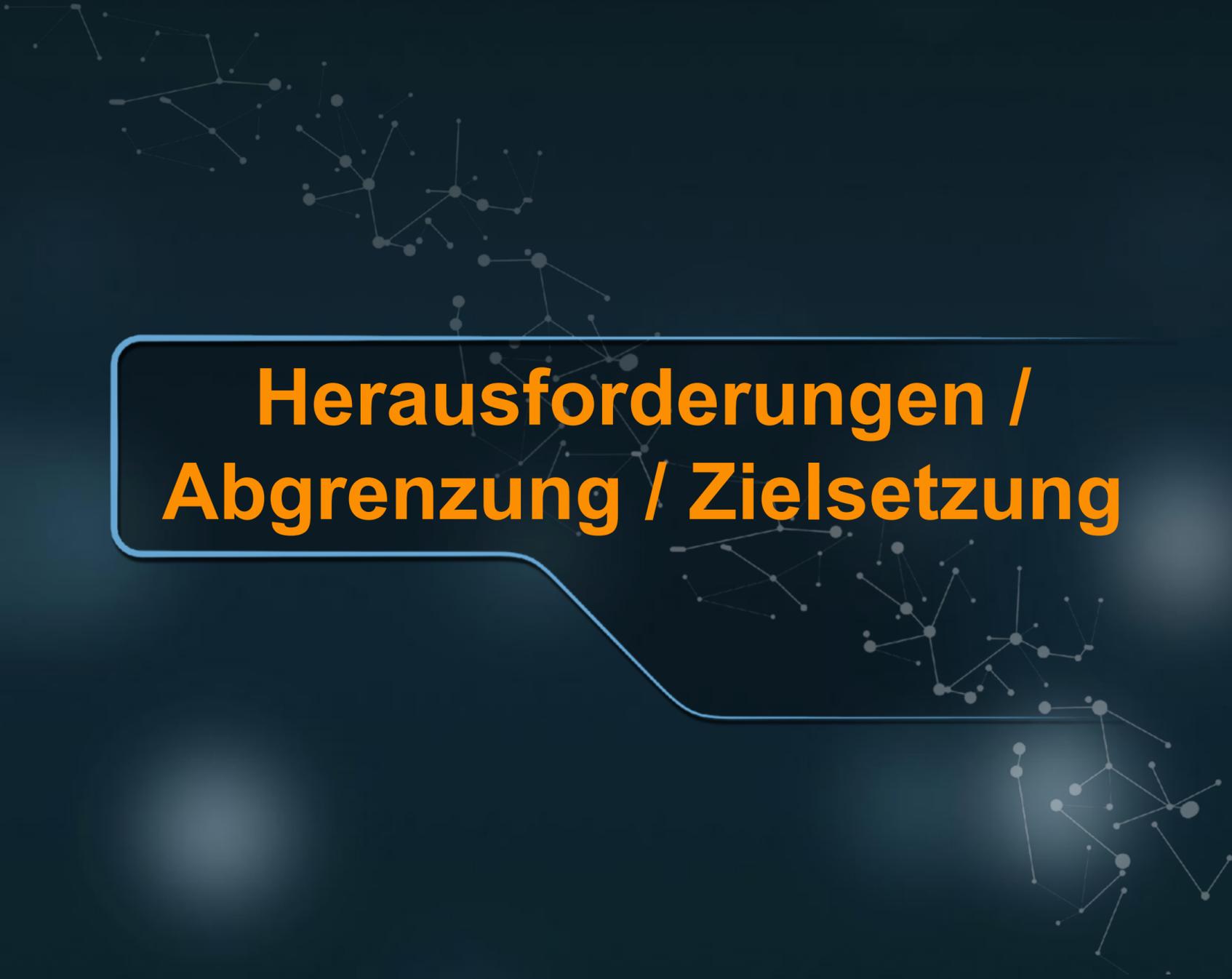
Erfolgsfaktoren

Abschlussbemerkungen & Diskussion

Die Erwartungen des AMS Steiermark

”

Das AMS will Qualifizierungsangebote, die sowohl für Arbeitssuchende als auch für die Wirtschaft attraktiv sind, die die Chancen der Digitalisierung nutzen und die auf fundierten pädagogischen Konzepten aufbauen!



Herausforderungen / Abgrenzung / Zielsetzung

Abgrenzung

“BLENDED LEARNING” ist nicht gleich
“BLENDED LEARNING”

”

Die Zielsetzung macht den Unterschied in der Gestaltung und im Aufbau von Blended Learning Szenarien.

Die Zielsetzung im SZF ist der berufliche Erfolg der Teilnehmenden!

Die Zielsetzung im SZF

Der berufliche Erfolg der Teilnehmenden

”

Das SZF ist erfolgreich, wenn die Teilnehmenden erfolgreich sind!

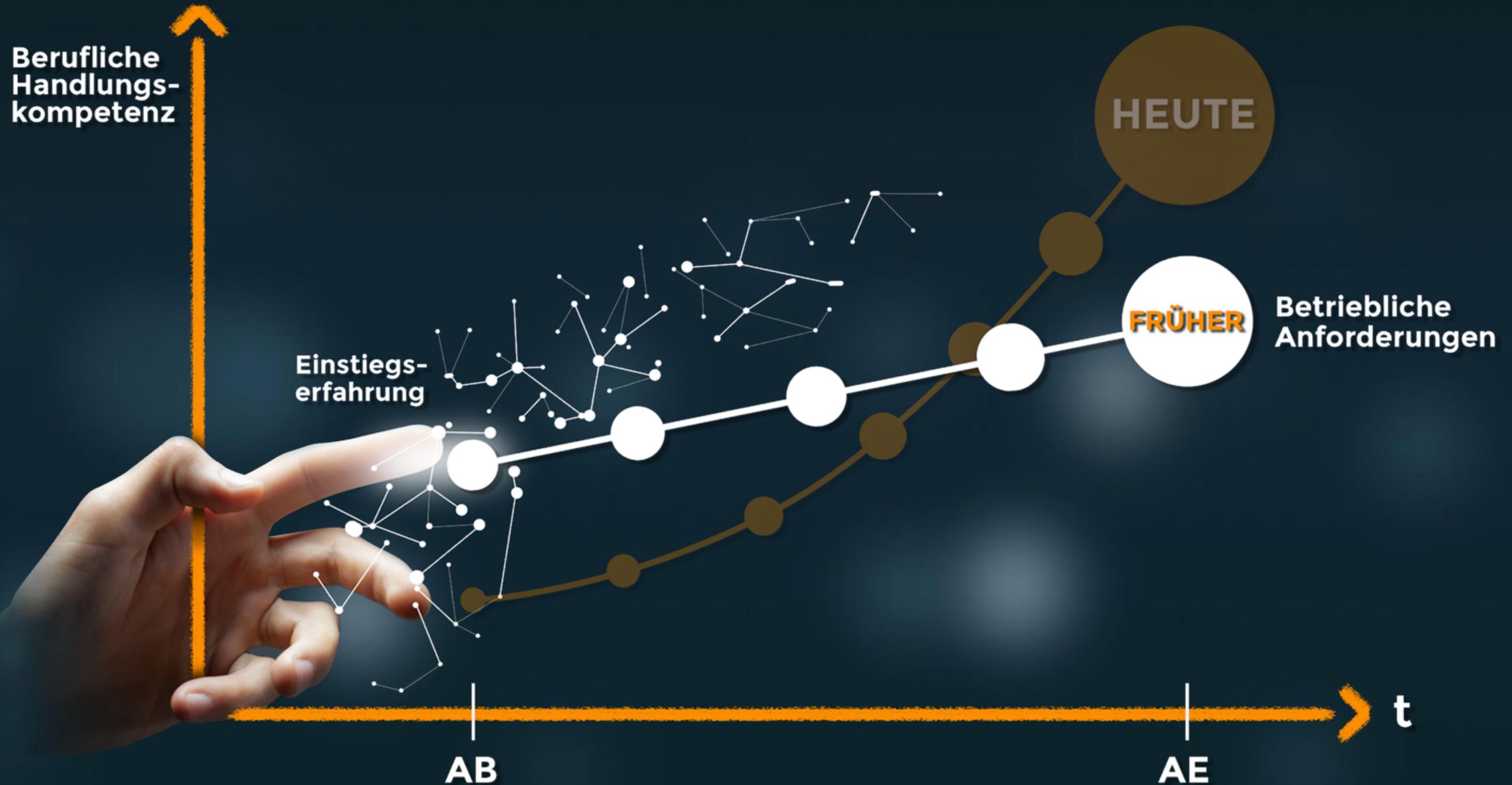
Die Zielsetzung im SZF

Der berufliche Erfolg der Teilnehmenden



Die große Herausforderung

Die Entwicklung der beruflichen
Handlungskompetenz



Die große Herausforderung

Die Entwicklung der beruflichen
Handlungskompetenz



PROJEKTERGEBNISSE



Zahlen - Daten - Fakten

- Pilotierungen in verschiedenen Qualifizierungsbereichen des SZF, z.B. CNC Fertigung, CAD, Office, ...
- Online Recruitingprozesse mit Informationsangebot und Bewerbungsgespräch sowie virtuelle Jobbörsen für Unternehmen
- In Summe rd. 61 Ausbildungswochen mit einem ortsunabhängigen Anteil von 10% bis 95%
- Rund 1.400 Teilnehmende haben diese Angebote absolviert

”

- Die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz in Form einer Kombination aus fachlichen und überfachlichen Kompetenzen gelingt den Teilnehmenden mittels Blended Learning noch besser als in reinen Präsenzausbildungen
- Generell ist nach Absolvierung von Blended Learning Einheiten im SZF eine positive Veränderung bei den Teilnehmenden in Hinblick auf ihr professionelles Verhalten beobachtbar
- Die digitale Fitness der Teilnehmenden ist bei Blended Learning im SZF nicht Voraussetzung für die Teilnahme an diesen Angeboten, sondern entsteht dabei

”

- Unter den Teilnehmenden gibt es eine große Bereitschaft sich auch in den ortsunabhängigen Lernphasen gegenseitig zu helfen und zu unterstützen
- Die Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden wird noch individueller und dadurch wertvoller
- Blended Learning eignet sich auch speziell für Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist

”

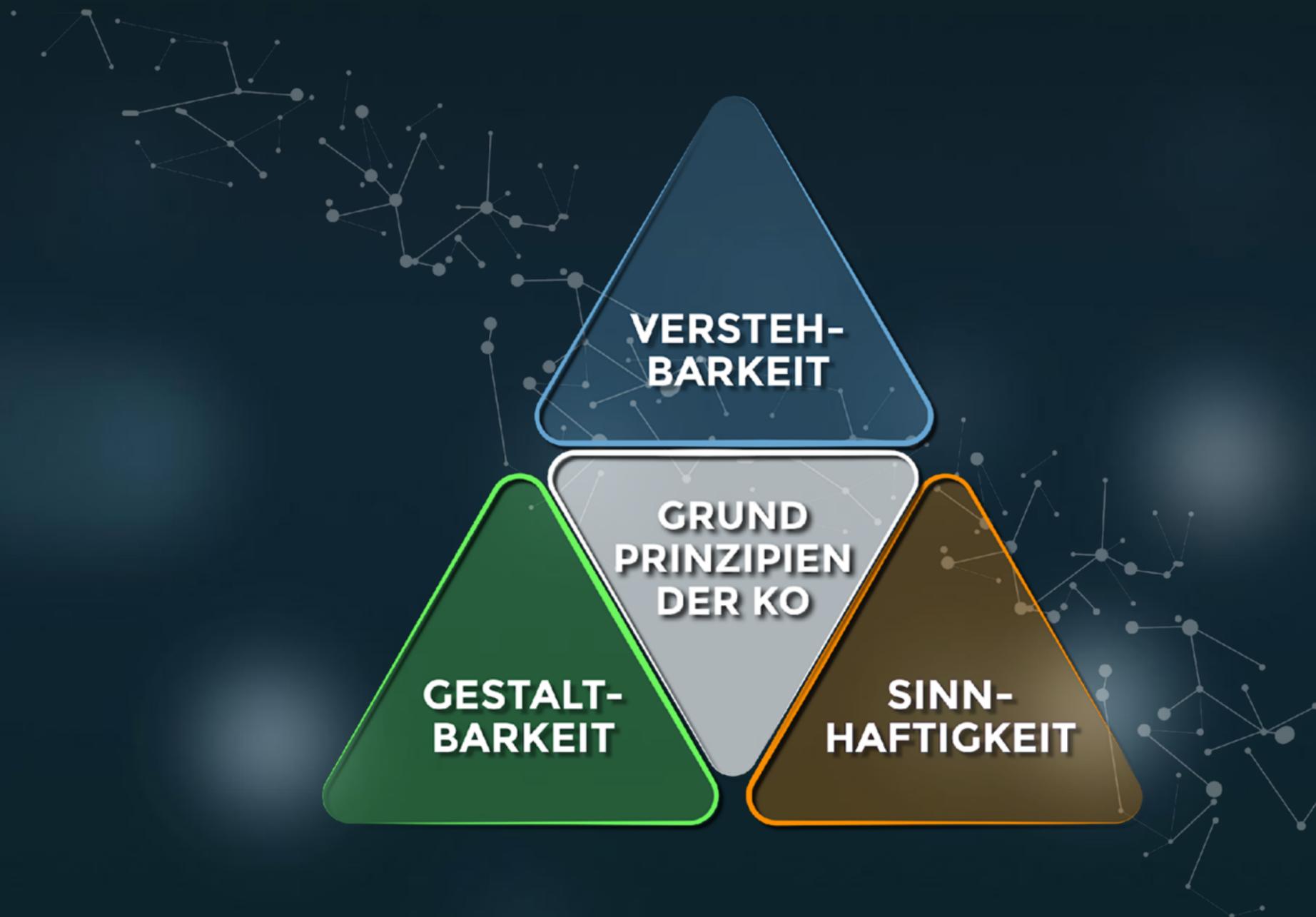
- Die Verbindlichkeit steigt sowohl für Teilnehmende als auch für Trainer*innen
- “Mitschwimmer*innen” werden wesentlich rascher sichtbar als in reinen Präsenzqualifizierungen
- Die Motivation der Teilnehmenden ist ebenso wie die Lernzielerreichung sehr gut und die Abbruchrate geht gegen Null



Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren

Kompetenzorientierte Didaktik
Trainer*innen als Lernbegleiter*innen
Rahmenbedingungen



”

Sehr vereinfacht dargestellt bedeutet kompetenzorientierte Didaktik einen Lernprozess so zu gestalten, dass Teilnehmende ihre fachlichen, sozialen, persönlichen, methodischen und digitalen Kompetenzen gleichzeitig und immer im Zusammenhang mit der jeweiligen beruflichen Tätigkeit anhand von realistischen, berufsbezogenen praktischen Aufgabenstellungen erweitern.

Pädagogische Grundprinzipien der Kompetenzorientierung



”

Zentraler Erfolgsfaktor bei der Förderung der beruflichen Handlungskompetenz der Teilnehmenden ist die durchgängige Begleitung, Anleitung und Unterstützung durch Trainer*innen sowohl in den ortsgebundenen wie auch in den ungebundenen Phasen.

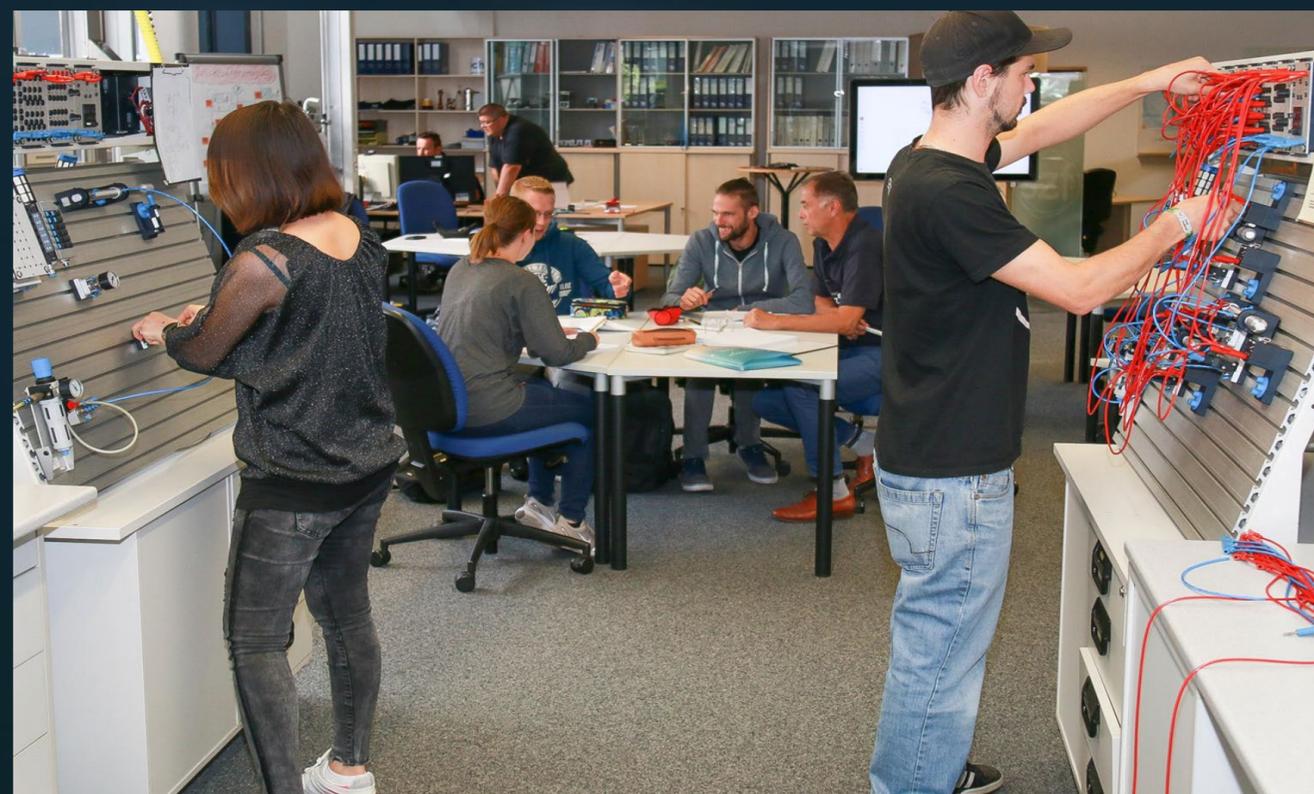
Traditionelle (Klassische?) Trainer*innen Rolle “WISSEN”

“Wir qualifizieren Fachkräfte für die Wirtschaft”



Veränderte Trainer*innen Rolle “KÖNNEN”

“Bei uns qualifizieren sich Menschen für die Wirtschaft”



Traditionelle (Klassische?)
Trainer*innen Rolle
“WISSEN”

“Wir qualifizieren Fachkräfte für die Wirtschaft”

Veränderte Trainer*innen
Rolle
“KÖNNEN”

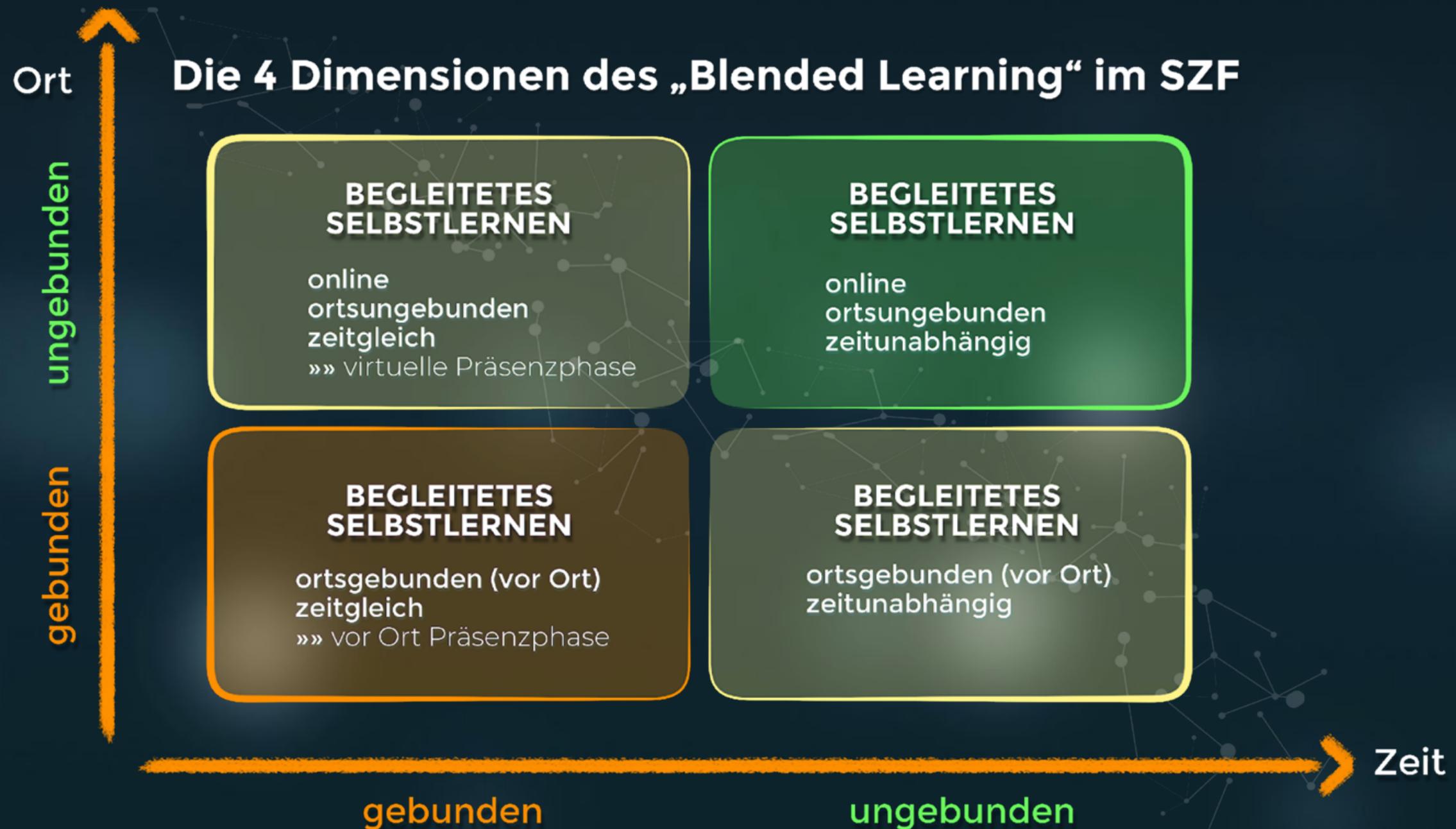
“Bei uns qualifizieren sich Menschen für die Wirtschaft”



”

Tatsächlich ist weder die Vermittlung von Wissen noch die Weitergabe von praktischen Fähigkeiten möglich.

Wissen, Können und Erfahrung sind keine Gegenstände, die von einem Menschen zu einem anderen weitergereicht werden können.



”

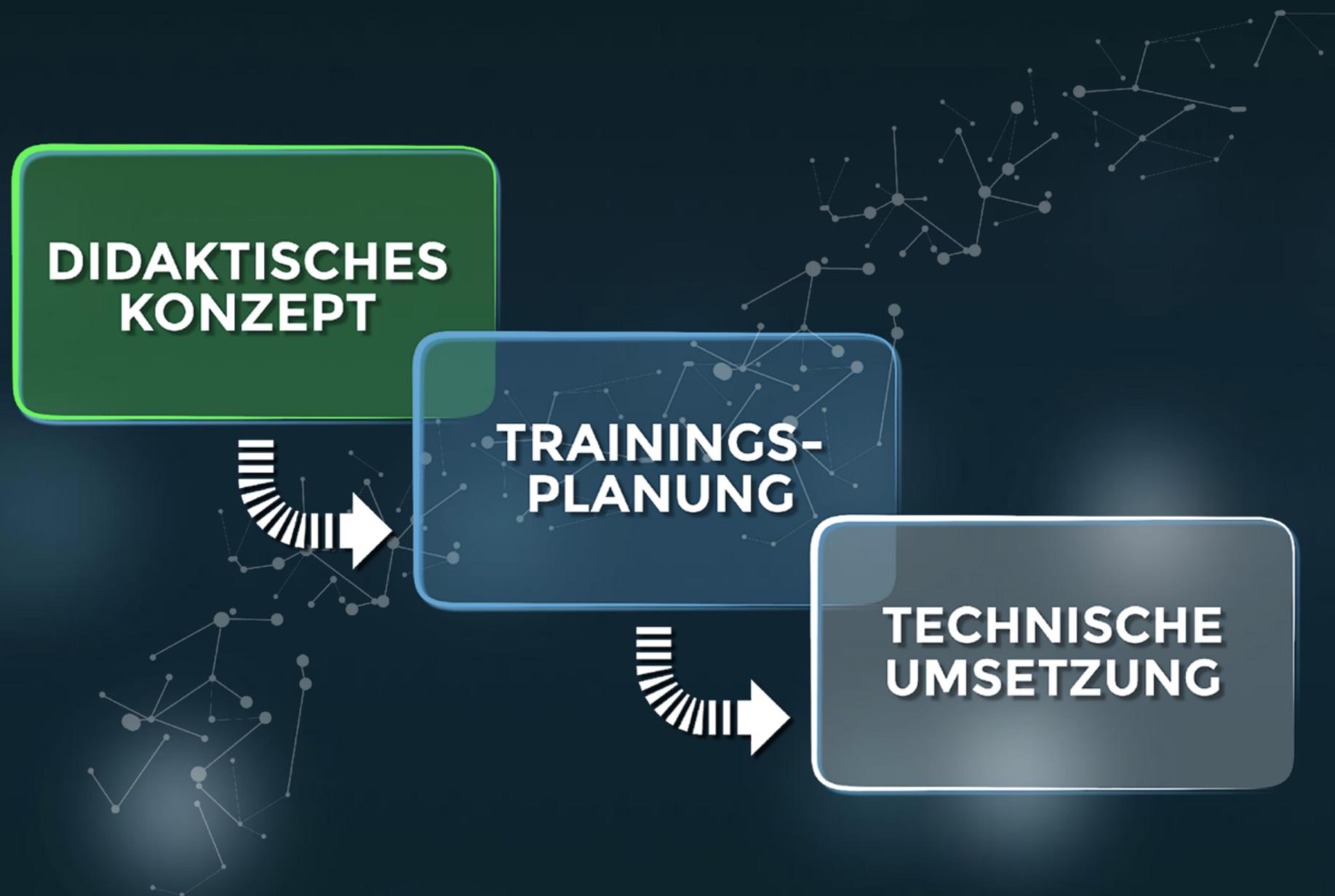
Wir können also niemanden qualifizieren, aber wir können Lernprozesse so gestalten, dass sich die Teilnehmenden bestmöglich entwickeln können.

SZF Slogan:

“Bei uns qualifizieren sich Menschen für die Wirtschaft”

ERFOLGSFAKTOREN

Rahmenbedingungen

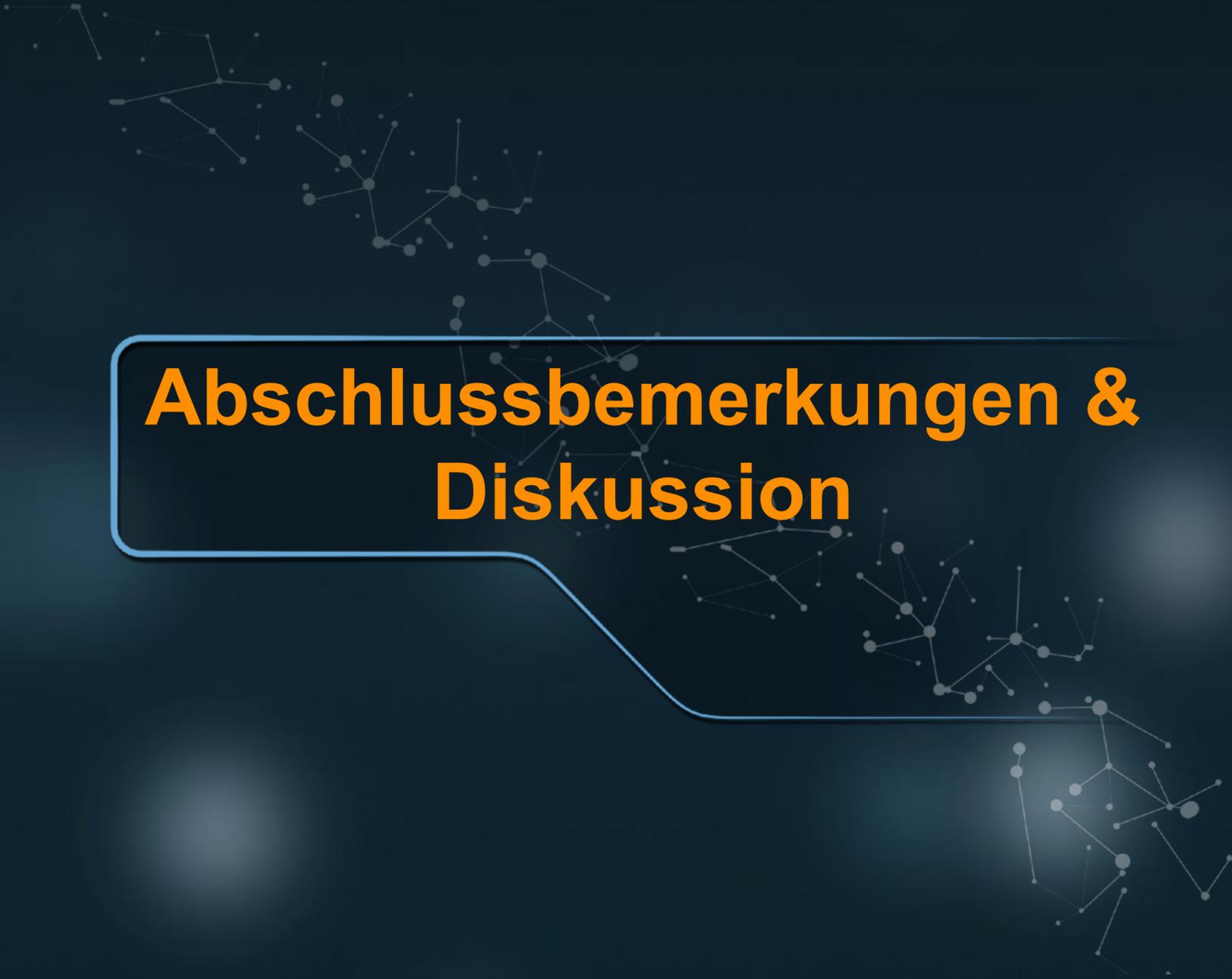


”

Wesentlich für den Erfolg ist eine störungsfreie Lernumgebung für Teilnehmende und gleichermaßen die Störungsfreiheit bei der Begleitung durch die Trainer*innen.

”

Im Zusammenhang mit der Entkoppelung von Lernzeit und Lernraum braucht es die aus dem jeweiligen didaktischen Konzept resultierende **technische Ausstattung**. Zum einen um die handlungsorientierten Aufgabenstellungen jederzeit bearbeiten und “abgeben” zu können und zum anderen um die laufende Interaktion zwischen Trainer*innen und Teilnehmenden sowohl zeitgleich als auch zeitunabhängig gewährleisten zu können.



Abschlussbemerkungen & Diskussion

”

Die größten Herausforderungen in der Projektlaufzeit waren wohl die Veränderung der Trainer*innenrolle, aber auch die allgegenwärtigen technischen Verlockungen, die schnelle, einfache und leichte digitale Lösungen vorgaukeln.

DISKUSSION

Stimmen von Teilnehmer*innen

”

(...) die Ausbildungsgestaltung hat mir sehr gut gefallen, da man sich die Zeit sehr gut einteilen hat können und auch das Lernen leicht verständlich war (...)

”

(...) Die Videos sind sehr gut erklärt und man kann sie immer wieder ansehen. Sollten dennoch Fragen aufkommen, gibt es sofortige Hilfe und keine sinnlosen Wartezeiten. (...)

”

(...) die Trainer waren sehr hilfsbereit im SZF sowie auch vom Lernen von zu Hause und immer zu erreichen (...)

”

(...) was das ganze wirklich zu einem Erlebnis machte, waren die persönlichen Antworten/Feedbacks von Ihnen zu meinen Antworten. In der Schule und auch in der Universität (...) habe ich selten bis nie so ein ausführliches Feedback bekommen. Ich habe das damals nicht hinterfragt, weil „das ist einfach so“, aber jetzt bei diesem Kurs habe ich gemerkt, wie bereichernd/spannend/motivierend es ist, wenn man das Gefühl hat, es interessiert jemanden was man schreibt und es wird nicht nur "maschinell" auf Richtigkeit überprüft. (...)

”

(...) Anmerken möchte ich noch, dass das Seminar sehr spannend, super aufgebaut und im Bereich der Online Seminare etwas Neues für mich war. Zwar herausfordernd in den Übungen aber sehr kompetenzorientiert :) (...)

”

(...) sie haben mich unterstützend, einführend und motivierend durch diese Lerneinheit geführt. Ich könnte mir keine bessere Begleitung wünschen. (...)

”

Zugang zum SZF Projektabschlussbericht mit allen weiterführenden Informationen unter:

<https://www.szf.at/CMS/allgemein.xsp>

**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT**

www.szf.at

<https://www.szf.at/CMS/allgemein.xsp>

“Das beste aus zwei Welten”

Beantwortung der Chat- und Slido-Fragen zur Session “Mehrwert am Arbeitsmarkt durch kompetenzorientierte Blended Learning Konzepte”

Mag.a Martina Bein, AMS und Heimo Gladik, SZF

In Abstimmung mit dem AMS Steiermark haben wir uns dazu entschlossen, die im Blended Learning Projekt gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse allen Interessierten zur Verfügung zu stellen. Wenn Sie weiterführende Informationen haben wollen, die weit über diese Fragen hinausgehen, dann nutzen Sie bitte diesen link und füllen das Registrierungsformular auf unserer Website aus.

<https://www.szf.at/CMS/allgemein.xsp>

Alles Gute aus dem SZF

Heimo Gladik

Welche Tools werden verwendet? Konkret? Unterschiedliche Tools für unterschiedliche Zielgruppen?

Können Sie bitte auf die im Projekt verwendeten Tools näher eingehen? (edited)

- Wir unterscheiden bei der Verwendung der Tools nicht nach Zielgruppen, sondern setzen jene Tools ein, die zur konkreten Aufgabenstellung und zu den Lernzielen passen.
- Welche konkreten Tools setzen wir im SZF ein
 - Lernmanagementsystem
 - Moodle
 - Tools für kollaboratives Arbeiten
 - Google Workspace for Education
 - Microsoft Office 365
 - “EDU”, eine im SZF entwickelte Informations- und Dokumentationsplattform für Teilnehmende
 - Padlet (digitale Pinnwand)
 - Software für Videomeeting
 - Google Meet
 - Teamviewer
 - Microsoft Teams
 - Tools für die Unterstützung von Teilnehmenden in virtuellen Arbeitsumgebungen
 - Teamviewer
 - Google Chat
 - Quiztools

- Kahoot
- Learning snacks
- Learning Apps
- Quizlet

Wie wird die technische Ausstattung der Teilnehmenden gewährleistet?

- Wenn möglich binden wir die vorhandene Hardware ein, wir können unseren Teilnehmenden aber auch Leihsysteme zur Verfügung stellen. Teilweise nutzen wir auch technische Lösungen wie "virtuelle PC", die bei uns am Server laufen

digitale Fitness entsteht? Wenn jemand nicht einmal weiß, wie er einen PC/Laptop benutzt? Werden die Kursteilnehmer_innen anfangs eingeladen zu einem Starttreffen?

- Ja, die Teilnehmenden starten in der Regel in Präsenzphasen, wo sie allerdings keine spezielle "Moodle-Einführung" erhalten sondern wo die ersten Schritte mit Moodle praxisbezogen in die Aufgabenstellungen einbezogen werden. Das heißt beispielsweise dass sie die Anleitung zur handlungsorientierten Aufgabenstellung in Moodle erhalten und sie auch dort „abgeben“ müssen. Dabei werden sie jederzeit die von den Trainer*innen unterstützt. Die Teilnehmenden üben so in kleinen Schritten anhand praktischer, sinnvoller Beispiele die Verwendung von Moodle - dabei wird die erforderliche digitale Kompetenz aufgebaut.

Was ist bei den teilnehmenden Firmen besonders gut angekommen.

- Firmen schätzen in erster Linie den kompetenzorientierten Aufbau unserer Lerneinheiten, weil dadurch die Teilnehmenden mehr KÖNNEN
- Firmen schätzen auch die Verwendung von konkreten Lernzielen zur gemeinsamen Erarbeitung und Festlegung der Qualifizierungsprogramme

Wie wurden die Mitarbeiter/innen geschult?

- Ausgehend von den Pilotbereichen haben wir Mitarbeiter*innen, in erster Linie Trainer*innen, sukzessive in die Projektarbeit, in die Erarbeitung der ersten didaktischen Konzepte und in die praktische Erprobung aktiv eingebunden.
- Parallel dazu ist an der Entwicklung eines TTT Lehrganges gearbeitet worden, der als Basis für die interne Qualifizierung genutzt wird, der aber auch extern angeboten wird, weil damit die AMS Mindestanforderungen an Trainer*innen sehr gut abdeckt werden.
- Darüber hinaus haben wir in der Projektzeit offene "Erfahrungsaustauschräume" eingerichtet, um voneinander zu lernen und wichtige Erfahrungen auszutauschen.

Wird die Vernetzung der TeilnehmerInnen moderiert?

- zum Teil, z.B.
 - bei synchronen Meetings,
 - durch kollegiales Feedback bei Aufgabenstellungen (auch asynchron),
 - und zum Teil vernetzten sich die Teilnehmenden aufgrund der vorgegebenen Gruppenarbeiten ohne Moderation

Kann die kompetenzorientierte Ausbildung der TrainerInnen auch von Externen gemacht werden?

- ja, wir bieten diesen TTT Lehrgang seit Mai 2020 auch extern an, und da er die AMS Mindestanforderungen für Trainer*innen abdeckt wurde der Lehrgang bislang sehr gut angenommen
- darüber hinaus bieten wir noch die Gender Module 1 bis 4 an
- und auch eine kompakte Einführung in die berufliche Kompetenzorientierung

Speziell die Kombination aus schlechten Deutschkenntnissen PLUS geringe EDV-Vorerfahrung erschwert die Arbeit im Distance Learning sehr!

Wie werden sprachlich, sinnerfassend nicht so starke TN unterstützt? Gibt es verschiedene Niveau-Gruppen? Welche Arten TN sind NICHT geeignet zur Teilnahme?

Hr. Gladik, bitte führen Sie den Punkt mit den Deutschkenntnissen näher aus - warum eignet sich aus Ihrer Sicht BL speziell für TN mit mangelnden Deutschkenntnissen?

- das ist natürlich richtig, dass Menschen mit geringen Deutschkenntnissen und schlechten IT Kenntnissen sich eher schwerer tun
- aber wir haben die Erfahrung gemacht, dass mit einer kompetenzorientierten Didaktik so wie wir das im SZF aufgebaut haben, es für diese Zielgruppe sogar leichter ist als in reinen klassischen Präsenzformaten. Wichtig dabei ist, dass die kritischen Erfolgsfaktoren beachtet werden und eine durchgängige Begleitung und Interaktion gewährleistet ist. Für die weiteren Erfolgsfaktoren verweise ich gerne auf den Projektbericht.
- Speziell Menschen mit geringen Deutschkenntnissen haben den Vorteil, dass sie die Aufgabenstellungen, die Anleitung und Lernvideos usw. öfter ansehen bzw. durcharbeiten können. Auch der asynchrone Austausch und die angesprochene Unterstützungsbereitschaft der Teilnehmenden kommt dieser Zielgruppe sehr entgegen.
- wir versuchen Teilnehmende mit schlechten Deutschkenntnissen im Bedarfsfall individuell zu unterstützen, allerdings nicht mit abgekoppelten "Deutschkursen" oder "Förderunterricht", sondern wenn möglich am Arbeits/Ausbildungsplatz integriert. Nur am Arbeitsplatz wird das Deutsch gesprochen, das die Teilnehmenden für ihren späteren beruflichen Erfolg wirklich brauchen

Haben Sie die bloomsche Taxonomie verwendet, oder die Weiterentwicklung nach Anderson & Krathwohl verwendet?

- Wir haben die bloomsche Taxonomie verwendet, allerdings auf die Gegebenheiten im SZF angepasst und zum Teil erweitert. Auch dazu finden Sie zusätzliche Informationen über die "Zielestruktur" im Projektbericht

Gibt es eine genauere Beschreibung dieses Ansatzes bzw. der Evaluierung dazu des sfz irgendwo zum genauer Nachlesen?

- Hier verweise ich gerne nochmals auf den Projektbericht, der allen Interessierten nach einer Registrierung kostenlos zur Verfügung steht.
- Bezüglich Evaluierung - hier setzen wir intern sehr stark auf offen gestaltete "Moderierte Feedbackrunden"

Gibt es auch Tests oder Wissenüberprüfungen über eFront?

- eFront verwenden wir nicht im SZF
- generell wollen wir weg von klassischen Tests und vor allem von Wissensüberprüfungen
- wir wollen den Fokus darauf legen, dass die Teilnehmenden ihr "Können" entwickeln, also an der Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz arbeiten. Dabei sind reine Wissensüberprüfungen nicht zielführend

Wie weit sind dabei 15 Jährige SchülerInnen die eine Lehre beginnen berücksichtigt worden. Was ist die Erkenntnis daraus?

Welche Altersgrenze gab es bei den Teilnehmer_innen?

- Wir sind eine Erwachsenenbildungseinrichtung - im AMS Kontext heißt das von 18 Jahren bis 60 plus.
- Der Großteil unserer Teilnehmer*innen sind zwischen 25 und 45 Jahre
- Mit Schüler*innen bzw. Lehrlinge gibt es bislang zuwenig verwertbare Erfahrungen (hier gibt es oftmals Probleme mit den Rahmenbedingungen in den Betrieben)

Hat sich die zugestande Vor- und Nachbereitungszeit in Bezug auf die zu haltenden Unterrichtsstunden geändert?

- Die Erarbeitung der didaktischen Konzepte, die grundsätzliche Trainingsplanung und die technische Umsetzung in Moodle muss mal gesondert betrachtet werden. Das haben wir in den Pilotbereichen im Zuge des Projektes abgewickelt.
- Wenn das Grundkonzept abgenommen ist und mal "steht", dann sind die Vor- und Nachbereitungsarbeiten gleich zu werten