




## **IO3 Training Curriculum**

Institut für Bildung  
Dublin City University  
Übersetzung: H. Kölln-Prisner  
Hamburger Volkshochschule

A light blue L-shaped graphic element is located in the bottom right corner of the page, extending from the right edge and upwards.

## INHALT

### Teil 1: Context

- Hintergrund
- Ziel des Curriculums
- Kurslänge
- Kursübersicht
- Vorgesehene Teilnehmende
- Kursabsicht: Ziele und Ergebnisse
  - Generelle Ergebnisse
  - Andere Ergebnisse
- Individuelle SoftSkills: Analyse und Bedarf
- Durchführung
- Verpflichtender Inhalt
- Lernerzentrierte Methode
- Assessment
  - Assessmentaktivitäten
  - Differenzierung
  - ePortfolio
  - Selbst- Assessment: Übungen und reflektierende Aktivitäten
  - Artikel
  - Powerpoint
  - Selfstorganisiertes Lernen
  - Strategien und Aktivitäten
- Vorgeschlagene Struktur der Module
- “Community of Practice”

### Teil 2: Module: Ziele und Ergebnisse

Aktivität am Beginn

#### DIGITALE KOMPETENZ

- Einheit 1: IT Basiswissen und Online-Privatsphäre
- Einheit 2: Onlineinformationen bewerten
- Einheit 3: Onlineidentität und Networking

#### INITIATIVE UND UNTERNEHMENSGEIST

- Einheit 1: Zielsetzung und –erreicherung
- Einheit 2: Chancen erkennen und wahrnehmen
- Einheit 3: In einem Team arbeiten

#### SOZIALE UND ZIVILE KOMPETENZ

- Einheit 1: Effektive Kommunikation
- Einheit 2: Professionelle Präsentation und Verhalten
- Einheit 3: Feedback, Kritik und Konfliktmanagement

#### KULTURELLES BEWUSSTSEIN

- Einheit 1: Raising Awareness of Cultural Diversity
- Einheit 2: Respecting Diversity in the Workplace
- Einheit 3: Acknowledging the Potential of Diversity for Innovation

## KONTEXT

Der Europäische Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Referenzrahmen) von 2006 definierte acht Schlüsselkompetenzen: Kommunikation in der Muttersprache; Kommunikation in Fremdsprachen; Mathematische Kompetenz und Grundkompetenzen in Wissenschaft und Technik; Digitale Kompetenz; Lernen zu lernen; Sozial- und Bürgerkompetenz; Initiativegeist und Unternehmertum; sowie kulturelles Bewusstsein und Ausdruck (2018, S.5).

Der jüngste Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES RATES zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (2018) betont, dass die Gesellschaften in Grundfertigkeiten investieren müssen:

"...Die Investition in grundlegende Fähigkeiten ist heute wichtiger denn je. Eine qualitativ hochwertige Bildung, einschließlich außerschulischer Aktivitäten und eines breiten Ansatzes zur Kompetenzentwicklung, verbessert das Leistungsniveau der Grundfertigkeiten" (2018, S.14). Sie betont auch "...die Bedeutung der persönlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die manchmal als "Leben", "sozio-emotionale" oder "soziale" Fähigkeiten bezeichnet werden, da sie dem Einzelnen helfen, auf Unsicherheit und Veränderungen zu reagieren" (ebd., S.9).

In dem Vorschlag (2018) wird erneut betont, dass Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen gehören: Digitale Kompetenz, Sprachen; STEM-Themen, die kritische Fragen, Problemlösung und Denkweisen umfassen; Alphabetisierung, kulturelles Bewusstsein und Ausdruck; Unternehmertum; Bürgerliche Kompetenzen in Bezug auf aktive Bürgerschaft, Aufbau nachhaltiger Kulturen und Gesellschaften, die sich demokratischen Werten und Menschenrechten verpflichtet fühlen; Persönliche, soziale und Lernkompetenzen, die Selbstbewusstsein, physisches, mentales und zwischenmenschliches Lernen einschließlich transversaler Fähigkeiten wie Widerstandsfähigkeit aufbauen. Bei der Gestaltung dieses Lehrplans werden auch die Empfehlungen berücksichtigt, die in der Antwort auf den Vorschlag der Europäischen Vereinigung für die Erwachsenenbildung ausgesprochen wurden, die den Vorschlag weitgehend begrüßt, aber die Notwendigkeit der Gesundheitskompetenz im Hinblick auf den Erwerb von Grundkenntnissen und Gesundheits- und Gesundheitsdienstleistungen sowie die Kenntnis des Zugangs zu ihnen betont. Die EAEA schlägt auch vor, dass Einzelpersonen nicht mit der Fähigkeit betraut werden sollten, "widerstandsfähig zu sein und in der Lage zu sein, mit Unsicherheit und Stress umzugehen", ohne dass die allgemeinen und beruflichen Rahmenbedingungen den "unterstützenden und integrativen Kontext" bieten, der es dem Einzelnen ermöglicht, seine eigene Gesundheit und sein eigenes Wohlbefinden zu steuern (EAEA, 2018).

Zu den wichtigsten Quelldokumenten für dieses Curriculum gehören COMPETENCES FOR DEMOCRATIC CULTURE Council of Europe Living together as equals in kulturell vielfältigen demokratischen Gesellschaften (2016) und der EntreComp: Entrepreneurship Kompetenzrahmen (2016) und der Digitale Kompetenzrahmen 2.0.

## Hintergrund

Dieses Curriculum wurde vom Erasmus+-Projekt ICARO entwickelt. Es wird einen integrierten Satz von Modulen zu Soft Skills für erwachsene Lernende liefern. Die Gestaltung des Programms wurde durch den "Transnationalen Bericht über akkreditierte Instrumente/Programme über Soft Skills für Erwachsene" und die oben genannten Dokumente und Rahmenbedingungen der Europäischen Kommission bestimmt.

## Ziel des Curriculums

Das ICARO-Curriculum für erwachsene Lernende zielt darauf ab, den Lernenden die Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen, um ihre Fähigkeit und Möglichkeit, eine Beschäftigung zu erhalten, zu verbessern. Nach Abschluss des Lehrplans wird der Lernende ein Portfolio von Ressourcen und Kompetenzen geschaffen haben, das seine Kapazität und Fähigkeit zur Arbeitssuche und -erhaltung angibt. Der Lehrplan wurde durch die Entschließung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für Erwachsenenbildung gestützt und in Übereinstimmung mit dem EU-Dokument "Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen" konzipiert. Daher sind der Lehrplan und die einzelnen Module und Themen der Einheiten darauf ausgerichtet, "die Bedeutung der persönlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu betonen, die manchmal als "Leben", "sozio-emotionale" oder "soziale" Fähigkeiten bezeichnet werden, da sie dem Einzelnen helfen" oder „auf Unsicherheit und Veränderungen reagieren" (2018, S.9). Wie im Vorschlag von 2018 dargelegt, zielt das Curriculum auch darauf ab, "die Bürgerkompetenz und die Rolle von Bürgerschaft, gemeinsamen Werten und Menschenrechten hervorzuheben..... und die Medienkompetenz und interkulturelle Kompetenz zu stärken; Kreativität, die Fähigkeit zur Planung und Steuerung von Prozessen und den Umgang mit Risiken als Teil einer fundierten Entscheidungsfindung als wesentliche Dimensionen der unternehmerischen Kompetenz hervorzuheben" (2018, S.10).

## Kurslänge

Es ist vorgesehen, dass dieser Kurs über 120 Stunden über eine Online-Lernplattform wie z.B. Moodle durchgeführt wird. Das Programm wird als 12 Einheiten mit vier Themen/Modulüberschriften präsentiert. Jedes Thema/Modul hat 3 Einheiten. Jedes Modul/Thema hat eine geplante Dauer von 30 Stunden, wobei jede Einheit 10 Stunden Lernen entspricht. Das Online-Programm wird durch eine Reihe von Workshops / Sessions (40 Stunden) ergänzt. Das Verhältnis der Kursabgabe in einem gemischten Format hängt von der Einschätzung des Tutors über die Bedürfnisse und den Bildungsstand der Lernenden ab. Die Struktur der Kurseinheit erleichtert dem Tutor den Zugang zu und die Verwendung von Materialien, die dem Niveau und Bedarf des Lernenden entsprechen. Die Struktur der Lerneinheiten erleichtert auch die selbstständige Nutzung des Materials durch den Lernenden.

## **Kursübersicht**

Dieses Programm wird als 12 Einheiten zu den vier Themen Digitale Kompetenz, Initiativgeist und Unternehmertum, Soziale und zivile Kompetenz und Kulturelles Bewusstsein vorgestellt. Die 12 Einheiten sind nicht auf eine sequentielle, lineare Zugriffsart beschränkt. Jedes Themenmodul ist so konzipiert, dass es einzeln verfügbar ist und eine Präsentation von Inhalten, Aktivitäten, Bewertungen und Tools umfasst, die je nach Zugriffsart einzeln und in Gruppen verwendet werden können. Die Module werden auch miteinander integriert, um einen kohärenten Satz von Kompetenzen zu bilden, der dem Lernenden Werkzeuge und Informationen zur Verfügung stellt, um sein eigenes Lernen als eine Reihe von Fähigkeiten und Fertigkeiten für den zukünftigen Arbeitgeber zu bewerten und darzustellen. Es wird empfohlen, dass die Lernenden alle drei Einheiten innerhalb eines Moduls absolvieren, um den Abschluss der Lernergebnisse des Moduls zu gewährleisten.

Die Vervollständigung der Modulergebnisse sollte dem Lernenden eine Reihe von Bewertungen und Ergebnissen liefern, die den Nachweis über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen des Lernenden erbringen und zu einem Portfolio von angewandten Kenntnissen und Kompetenzen aufbauen.

## **Vorgesehene Teilnehmende**

Der Kurs richtet sich an arbeitslose erwachsene Lernende im Alter von 18 bis 50 Jahren, die eine Beschäftigung suchen. Es ist vorgesehen, dass jeder Lernende mit Hilfe des zu Beginn des Kurses im Rahmen des Projekts entwickelten SSA-Tools mit Unterstützung eines Beraters/Beraters/Tutor eine Soft Skills Bewertung durchführt, um festzustellen, wo Stärken vorhanden sind und wo er zusätzliche Unterstützung benötigt. Jeder Lernende vervollständigt das Instrument zur Bewertung der Soft Skills, das eine visuelle Darstellung seiner Stärken und seines Weiterbildungsbedarfs liefert. Die visuelle Darstellung erfolgt in Form eines Spinnendiagramms, das ihre Stärken und die Bereiche für die weitere Arbeit veranschaulicht (siehe Abb. 1. SSA-Diagramm unten). Der Lernende kann die Module auswählen, die für ihn im Rahmen seiner eigenen Bedarfsanalyse am besten geeignet sind. Der Lehrplan enthält eine Reihe von Inhalten zu spezifischen Themen, auf die der Lernende nach eigenem Ermessen zugreifen kann.

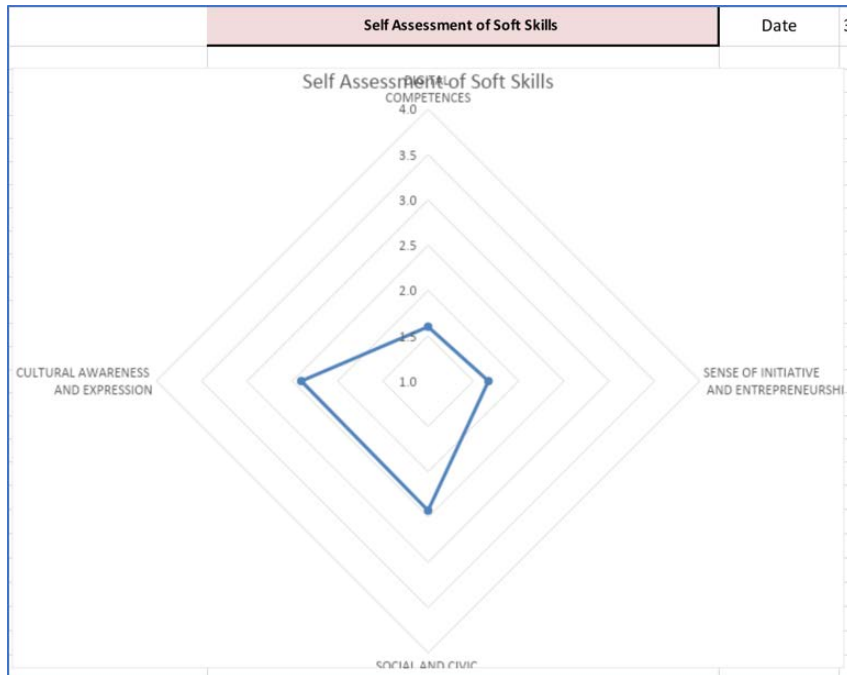


Fig. 1: SSA Diagramm, erstellt durch das Assessment Tool von ICARO Soft Skills Assessment

### Kursabsicht: Ziele und Ergebnisse

#### *Generelle Ergebnisse*

Die Lernenden sollten ein gutes Verständnis ihrer vorhandenen Kompetenzen und Fertigkeiten durch einen Prozess der Selbsteinschätzung von Fähigkeiten und der Auditierung bestehender und übertragbarer Fähigkeiten erwerben. Die Lernenden werden zu Beginn jedes Moduls Selbstbewertungsaktivitäten durchführen und eine individuelle reflektierende Ausgabe erstellen, die in ein professionelles Portfolio integriert werden kann, um das Lernen zu präsentieren und den Lernenden bei der Auswahl von Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen.

#### *Andere Ergebnisse*

Der Abschluss einiger oder aller Module des Programms vermittelt dem Lernenden eine Reihe von beruflichen Kompetenzen, die die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und das Wissen über Arbeitsplatzstandards und Arbeitgeberanforderungen erweitern. Die Ergebnisse werden ein besseres Verständnis der interkulturell vielfältigen Arbeitsplätze, der Merkmale und Kompetenzen der Intrapreneurship sowie der interpersonellen und intrapersonellen Fähigkeiten zeigen. Der Lernende sammelt auch Nachweise für eine verbesserte Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion in Bezug auf persönliche Einstellungen und Bestrebungen in Bezug auf die Beschäftigung.

### Individuelle Softskills: Analyse und Bedarfe

Es ist darauf zu achten, dass der Kontext des Lernenden und die individuelle Bildungserfahrung und -erreichung berücksichtigt werden. Der Tutor sollte in jeden Abschnitt

des Programms eine Bedarfsanalyse einbeziehen. Dies kann in Form einer selbstreflexiven Aktivität und/oder Peer-to-Peer- oder Gruppendiskussionsaktivität erfolgen, die eine Reihe von Positionierungsfragen in Bezug auf die Erfahrung und/oder das Wissen und/oder die Einstellung der Lernenden zur Einheit stellt. Diese Aktivität sollte zu Beginn der Einheit stattfinden und durch eine summative Aktivität am Ende der Einheit ergänzt werden. Diese Aktivitäten werden die Vorbewertung der Soft Skills ergänzen, die vor der Modulauswahl durchgeführt wird.

### **Durchführung**

Die vier Module mit insgesamt 12 Einheiten werden über eine Online-Lernplattform von Moodle zugänglich sein. Martin Dougiamas entwickelte Moodle, eine Open-Source-Lernplattform im Rahmen seiner Promotion an der Curtin University und veröffentlichte 2002 die Version 1.0 von Moodle (<https://moodle.com/about/>). Jeder Lernende und Tutor benötigt einen Benutzernamen und ein Passwort, um auf Moodle zuzugreifen. Moodle bietet Tutoren die Möglichkeit, Inhalte und Bewertungen, interaktive Foren, Diskussions- und Bewertungswerkzeuge hochzuladen. Moodle bietet dem Lernenden Zugang zu visuellen, schriftlichen, akustischen und Online-Inhalten zu einem für jeden Einzelnen angemessenen Zeitpunkt und Tempo und die Möglichkeit, Bewertungen zur Bewertung über die Plattform einzureichen. Moodle ermöglicht es dem Tutor auch, die Aktivitäten der einzelnen Lernenden auf der Lernplattform anzuzeigen. Weitere Informationen zur Nutzung der Plattform und zum Zugriff auf die Inhalte finden Sie im ICARO-Handbuch.

### **Verpflichtender Inhalt**

Es werden indikative Inhalte zur Verfügung gestellt, um den Tutor über das breite Spektrum der inhaltlichen und praktischen Möglichkeiten zu informieren und sicherzustellen, dass Grundlagenmaterial sowie wegweisende Arbeiten und Theorien in das Kursmaterial aufgenommen werden. Der Tutor wird ermutigt, kreativ und flexibel zu sein, was die Bedürfnisse der Lernenden und die Lernbereitschaft betrifft.

### **Lernerzentrierte Methode**

Das Programm soll einen lernerzentrierten Ansatz unter Berücksichtigung des komplexen Spektrums von Lernstilen (Kolb, 1984), multiplen Intelligenzen (Gardner, 1983), Lerntheorien - Bruner (1961) mit Entdeckungslernen, Bandura (1986) mit sozialer Kognitionstheorie und Vygotsky (1978) mit seiner „Zone of Proximal Development and Teaching Strategies“ ermöglichen, die in pädagogischen und andragogischen Lehransätzen gelten. Dieses Programm wird mit einem angewandten Ansatz vorgestellt, bei dem Aktivitäten und Bewertungen für den Kontext und die Bedürfnisse der Lernenden relevant sind. Die zentralen Grundsätze der Andragogik (Knowles, 1973) sollten angewendet werden in Bezug auf :

- Erwachsene müssen in die Planung und Auswertung ihres Unterrichts einbezogen werden.
- Erfahrung (einschließlich Fehler) ist die Grundlage für Lernaktivitäten.
- Erwachsene sind am meisten an Lerninhalten interessiert, die für ihren Beruf oder ihr Privatleben von unmittelbarer Bedeutung sind.
- Erwachsenenbildung ist eher problemorientiert als inhaltlich orientiert.

Die Tutoren werden ermutigt, eine breite Palette von Unterrichtsstrategien, Gruppenarbeit und Peer-to-Peer-Lernmethoden sowie gegebenenfalls innovative Bewertungsinstrumente zu entwickeln und umzusetzen. Der Einsatz von technologisch fortschrittlicher Lernsoftware und Online-Tools wird gefördert, wenn eine pädagogische und andragogische Rechtfertigung offensichtlich ist.

## Assessment

Die Bewertung sollte durch eine Reihe von Instrumenten und Ansätzen erfolgen, die nicht nur die Bewertung des Lernens, sondern auch die Bewertung des Lernens ermöglichen. Assessment for Learning ist "ein aktiver, sozialer Prozess, in dem der Einzelne Sinn macht und der am besten auf dem bereits Bekannten aufbaut (Stobart, 2008:150)". Sadler 1989 und Stiggins et al. 2007 skizzierten Schlüsselemente eines effektiven Lernens: das Wissen um das gewünschte Ziel, die aktuelle Position in Bezug auf das Ziel und wie man die Lücke zwischen beiden schließt (McSweeney, 2012:6).

Stiggins et al. entwickelten "Seven strategies of Assessment for Learning", einen organisatorischen Rahmen für Praktiker, der drei wichtige Fragen für den Lernenden hervorhebt: Wo gehe ich hin? Wo bin ich jetzt? Wie kann ich die Lücke schließen? Die Tutoren sollten die Rolle des Tutors gemäß Abb. 2 beachten:

<p style="text-align: center;"><b>Wo gehe ich hin?</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Geben Sie eine klare und verständliche Vision des Lernziels.</li><li>2. Nutzen Sie Beispiele und Modelle.</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>Wo bin ich jetzt?</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Geben Sie regelmäßig beschreibendes Feedback.</li><li>4. Helfen Sie Lernenden, sich selbst Ziele zu setzen und sich zu bewerten.</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>Wie kann ich die Lücke schließen?</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. Kreieren Sie Aufgaben, die auf eine Kompetenz zur Zeit fokussieren.</li><li>6. Helfen Sie den Lernenden, fokussiert zurückzublicken.</li><li>7. Beziehen Sie die Lernenden in Selbstreflektion und Zielverfolgung ein.</li></ol>

Abb 2: Seven Strategies of AFL Stiggins et al. (2007:42) IN McSweeney (2012:21).



### Assessment: Aktivitäten

Der Tutor/die Tutorin ist verpflichtet, für jedes Lernergebnis Bewertungsaufgaben zu entwerfen und bereitzustellen. Den Lernenden muss die Möglichkeit gegeben werden, den Nachweis über die Erreichung aller Lernergebnisse zu erbringen. Der Tutor/die Tutorin sollte die Bewertung so gestalten, dass die Lernenden ein breites Spektrum an Medien nutzen können, um gegebenenfalls Bewertungsnachweise vorzulegen.

Am Ende jeder Modul-Themeneinheit sollte eine formative Bewertung durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die Lernergebnisse erreicht wurden. Ein Tutor kann eine oder mehrere Bewertungen oder Aktivitäten entwickeln, um festzustellen, ob Lernergebnisse erzielt wurden. Ein Tutor kann auch ein Bewertungsinstrument wie eine Präsentation oder die Erstellung eines Videos verwenden, um ein Lernergebnis zu bewerten. Die Bewertungen sollten dem Lernergebnis und dem Bildungsniveau des Lernenden angemessen sein. Alle Anweisungen für den Lernenden müssen in Bewertungsunterlagen/Beschreibungen klar beschrieben sein.

### Differenzierung

Das Curriculum ist auf Stufe 4 des irischen Qualifikationsrahmens ausgerichtet. Der Nationale Qualifikationsrahmen Stufe 4 ermöglicht es den Lernenden, ein breites Spektrum an Fähigkeiten zu entwickeln, die berufsspezifisch sind und ein allgemeines theoretisches Verständnis erfordern. Sie werden in die Lage versetzt, selbständig und unter allgemeiner Anleitung zu arbeiten (NQAI, 2009, S.26). Das irische Zertifikat der Stufe 4 entspricht dem Europäischen Qualifikationsrahmen Stufe 3.

Visuell	Auditiv	Lesen/Schreiben	Kinästhetisch
Karten, Cartoons, Karten, Poster, Zeichnungen	Digitale und aufgezeichnete Aufnahmen	Kommentieren von Handzetteln	Computer und Digitaltechnik
Demonstrationen	Gruppen- und gepaarte Diskussionen	Gerätehandbücher und Bedienungsanleitungen	Ausrüstung und Materialien
Handzettel	Gastredner / Ted Talks	Gekapselte Handzettel	Spiele und Gaming
Präsentationen / Videos oder Filmausschnitte		Zeitschriften	Modelle
Bilder / Fotos		Zeitschriften	Praktische aufgabenbezogene Aktivitäten
Infografiken		Lehrbücher	Rollenspiel-Aktivitäten

Mind Maps / Spinnendiagramme / Wortwolken		Arbeitsblätter	Materialien aus der Praxis
---	--	----------------	-------------------------------

Tabelle 1: Beispiele für Methoden, die verschiedene Lernpräferenzen ansprechen (Gravells, 2017: 295)

Bei der Differenzierung sollten drei Aspekte der Reise des Lernenden berücksichtigt werden: Lernbereitschaft, Bedürfnisse und Interessen des Lernenden. Der Lernende kann auch eingeladen werden, einen kostenlosen Fragebogen über seinen eigenen Lernstil wie VARK unter [www.vark-learn.com](http://www.vark-learn.com) auszufüllen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Lernenden einen bevorzugten Lernstil haben, den sie vielleicht nicht kennen. Die folgende Tabelle schlägt einige Möglichkeiten vor, diese verschiedenen Stile durch Ressourcen und/oder Aktivitäten zu behandeln:

Die Differenzierung kann auch durch einen oder alle sieben verschiedenen Ansätze erfolgen:

**Aufgabe:** Verschiedene Aufgaben für verschiedene Fähigkeiten durch separate Arbeitsblätter oder ein Arbeitsblatt festlegen, in dem Aufgaben im Laufe der Zeit schwieriger werden.

**Gruppierung:** Gruppieren Sie die Lernenden je nach Fähigkeiten/Erfahrung; weisen Sie Rollen innerhalb der Gruppen zu, in denen jedes Mitglied seine Stärken ausspielen kann.

**Ressourcen:** Verwenden Sie eine Vielzahl von Ressourcen für die Lernenden, die von einfachen Texten und Bildern bis hin zu dichtem Text mit komplexen Ideen reichen. Die Nutzung von Video- und interaktiven Online-Spielen kann die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden unterstützen.

**Tempo:** Die Lernenden dürfen in ihrem eigenen Tempo vorankommen - diejenigen, die schnell mit Material arbeiten, können weitermachen, und andere können Kernmaterialien in einem für sie angemesseneren Tempo bearbeiten.

**Ergebnis:** Die Lernenden arbeiten nicht auf eine einzige "richtige" Antwort hin, sondern kommen je nach Leistungsniveau zu einem individuellen Ergebnis. Setzen Sie zu Beginn der Aufgabe klare Richtlinien, was vom Lernenden erwartet wird.

**Dialog und Unterstützung: Der Schwerpunkt liegt hier auf der Rolle des Tutors durch Fragen und verbale Unterstützung** und Ermutigung des Lernenden. Dies kann online über Foren,

**Communities of Practice** und die Unterstützung von Online-Tutoren erfolgen.

Bewertung: sollte kontinuierlich sein, damit der Lernende gegebenenfalls eine Selbstbewertung vornehmen und sein eigenes Verständnis überprüfen kann.

**Assessmentmethoden können sein:**

Diskussionen

Fallstudien

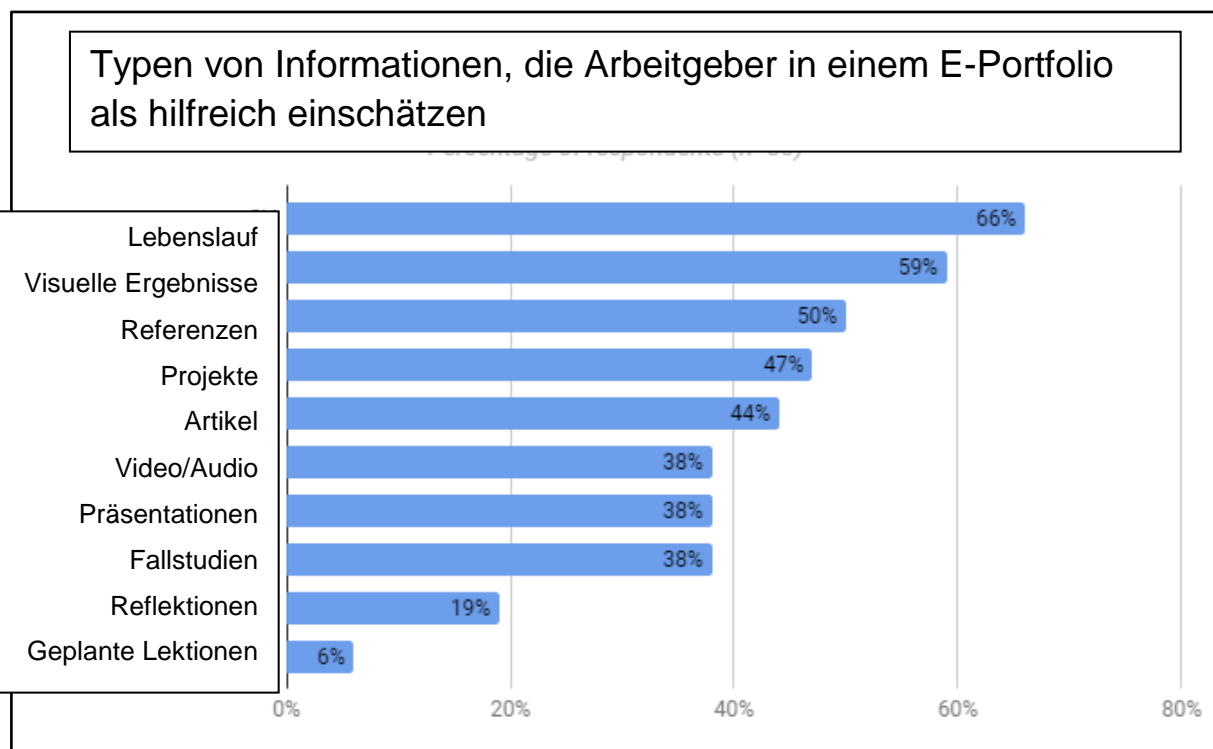
Gekapselte Handzettel

Zeitschriften/Tagebücher  
Rätsel  
Praktische Aktivitäten  
Quiz  
Beobachtungen  
Schriftliche Fragen  
Präsentationen / Videos

### Eportfolio als eine Methode zum Selbstassessment und zur Sammlung von Belegen für Kompetenzerwerb

Die Lernenden können beschließen, ein E-Portfolio als Instrument zur Präsentation von Leistungen und zum Nachweis von Kompetenzen für potenzielle Arbeitgeber zu nutzen. Die Zusammenstellung und Gestaltung eines E-Portfolios kann auch die Lernerfahrung einrüsten und einen reflektierenden Raum für die Selbstbeobachtung, Analyse und Transformation von Lernen bieten.

Das Eportfolio-Projekt in Irland nutzte Pebblepad, um die Schüler zu ermutigen, ein Eportfolio zu erstellen. Andere benutzten Wordpress oder Weebly. Die Schüler wurden ermutigt, eine Plattform zu verwenden, die für sie sinnvoll ist. Weitere Informationen zur Nutzung von eportfolio finden Sie hier: <https://de.wikipedia.org/wiki/E-Portfolio>



**Fig 3: E-portfolios bei der Einstellung: Sichtweisen von Unternehmen**  
Nachzulesen unter <http://eportfoliohub.ie/wp-content/uploads/2016/09/Survey-Employer-Report.pdf> (15. Dezember 2018).

Jedes Modul bietet die Möglichkeit zur Selbstreflexion zu Beginn des Moduls und eine kostenlose Abschlussarbeit am Ende. Es wird vorgeschlagen, dass diese Aktivität Beweise liefern würde, die in das eportfolio aufgenommen werden können. Der Nachweis kann in Form von schriftlicher, mündlicher, grafischer, Präsentation, Audio, Video oder digital oder einer Kombination davon erfolgen.

Wie in Abbildung 3 oben dargestellt, können die Lernenden auch kostenlose Online-Tools wie den Europass-Lebenslauf nutzen, um einen individuellen Lebenslauf für die Aufnahme in ein E-Portfolio zu erstellen.

Diese Sammlung von Nachweisen ist für den Lernenden und getrennt von der Bewertung der Lernergebnisse des Moduls.

## **Modulstruktur und indikative Dauer (10 Stunden)**

### **Kernmaterial:**

**1 Stunde Selbstbewertungsübung (aktuelles Themenverständnis)**  
**1 Stunde Schriftlicher Artikel: Zusammenfassung des Moduls, einschließlich der Verwendung von Modulinhalten mit weitere Referenzen**  
**1 Stunde Powerpoint**  
**5 Std. Selbstgesteuertes Lernen / Assessments**  
**Verwandte Artikel x 2 (pdfs)**  
**Video / Tedtalk**  
**Aktivitäten**

### **Zusätzlicher Inhalt:**

**Texte - wissenschaftliche Artikel, redaktionelle Beiträge, Journalismus**  
**Links zu Infografiken, Statistiken, Videos über arbeitsbezogene Inhalte**  
**Fallstudien**

**2 Std. Reflektierende Aktivität (Output) Lerner-Uploads bei Moodle / E-Portfolio**

## **Selbstbewertungsübungen/ Reflektive Aktivitäten**

Diese beiden Fragenkomplexe sollten sich gegenseitig ergänzen und es dem Lernenden ermöglichen, sein Wissen über das Thema zu Beginn der Einheit zu bewerten und am Ende seinen Kenntnisstand zu überprüfen. Reflektierende Aktivitäten sollten die eigene Wahrnehmung des Lernenden von dem, was er gelernt hat, bewerten und es ihm auch ermöglichen, eine schriftliche Arbeit, ein Video oder eine fertige Vorlage zu erstellen, die er in ein ePortfolio oder Padlet hochladen kann.

### **Artikel**

Für jedes Thema wird ein Artikel mit 500 - 700 Wörtern bereitgestellt, der den Hintergrund des Bereichs detailliert darstellt. So könnte beispielsweise im Thema "Unternehmensgeist und Kompetenzen dazu" den Teilnehmern eine Zusammenfassung der wissenschaftlichen Literatur über unternehmerisches Verhalten, Attribute usw. mit weiteren Links und Referenzen für weitere Lesemöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

## **PowerPoint- Präsentationen**

Jedes Themenmodul ist in Einheiten unterteilt, die jeweils eine PowerPoint-Präsentation (20 Minuten) enthalten, die die kritischen Bereiche in jedem Thema abdeckt, den Teilnehmern einen guten Überblick über die Kerninhalte gibt und auf Material zur weiteren Lektüre verweist. Dieser Powerpoint kann Aktivitäten beinhalten, bei denen die Lernenden innehalten und über Konzepte nachdenken oder eigene Recherchen durchführen können.

## **Selbstorganisiertes Lernen/Selbstbewertung**

Eine Reihe von Aktivitäten / Übungen, die vom Lernenden verwendet werden sollen, um das durch Powerpoint und schriftliche Arbeit erworbene Wissen zu vermitteln. Diese Aktivitäten können Online-Tools wie angegeben oder Videos von Youtube/Tedtalks verwenden. Schriftliche Materialien können über Artikel oder Blogs bereitgestellt werden. Je nach Lernenden und Alphabetisierungsgrad kann es sinnvoll sein, visuelles Material wie Video, Infografiken und Bilder als Inhalt zu priorisieren. Diese Aktivitäten können eigenständig sein oder als Bewertungsform dienen, bei der der Lernende die Inhalte durch einen Blog, ein Video, eine Notiz oder eine Übung reflektieren und darauf reagieren muss.

### **Strategies and Activities**

Die Aktivitäten könnten mit kostenlosen Online-Tools und Software strukturiert werden, z.B. :

- [www.kubbu.com](http://www.kubbu.com) • •
- [Padlet.com](http://Padlet.com)
- [Quizlet.com](http://Quizlet.com)
- [Kahoot.com](http://Kahoot.com)
- [Edpuzzle.com](http://Edpuzzle.com)
- [Book Creator](#) u.a.
- 

Aktivitäten können Folgendes beinhalten:

- Paarbeit zur Identifizierung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden;
- Standpunkt (Rechtfertigung eines Standpunkts oder einer Meinung)
- Wahre / falsche Fragen
- Schreiben eines Zeitungsartikels oder Blogs
- Brainstorming-Antworten
- Debatten
- Entdeckungslernen
- Peer-Learning
- Podcasts
- Problemlösung
- Berichte
- Forschung
- Umfragen

## Angegebene Struktur der Module

Digitale Kompetenzen	Initiative und Unternehmensgeist	Soziale und zivile Kompetenzen	Kulturelles Bewusstsein
IT-Basiswissen und Online-Privatsphäre	Zielsetzung und –erreichung	Effektive Kommunikation	Bewusstsein über kulturelle Diversität
Bewerten von Online-Informationen	Chancen erkennen und nutzen	Sich professionell präsentieren und verhalten	Diversität am Arbeitsplatz respektieren
Online-Identität und Netzwerken	In einem Team arbeiten	Rückmeldung, Kritik und Konflikte managen	Das Potenzial von Diversität für Innovation erkennen

Ein Ansatz von **flipped classroom** könnte verwendet werden, um die Lernenden in Gruppenszenarien zusammenzubringen, um gemeinsam und vertieft die online präsentierten Schlüsselkonzepte und Kompetenzen zu erforschen. Jun Scott Chen Hsieh, Wen-Chi & Marek (2016: S.1) erklären: "Im konventionellen Unterricht erwerben die Schülerinnen und Schüler im Klassenzimmer neues Wissen, zum Beispiel durch Vorlesungen, und üben es zu Hause durch Hausaufgaben. Beim gespiegelten Lernen erwerben die Schüler zu Hause Wissen, z.B. durch das Anschauen von Videos des Lehrers, und üben die Fähigkeiten im Unterricht, wo der Lehrer den Schüler leicht überwachen und korrigieren kann. Dies bietet "eine dynamische und interaktive Lernumgebung, in der der Dozent die Schüler bei der Anwendung von Konzepten und der kreativen Auseinandersetzung mit dem Thema begleitet" (Flipped Learning Network, 2014:1).

## Community of Practice

Shea, Li und Pickett (2006) schlagen vor, dass "gute Lernumgebungen lernerzentriert, wissenszentriert, bewertungszentriert und gemeindezentriert sind" (S. 176). Biasutti (2011) fand in ihrer Studie über kollaboratives Lernen in einem E-Learning-Modul heraus, dass "die Entwicklung von Teamfähigkeiten, die Einstellung zur Zusammenarbeit, die Entwicklung kognitiver Prozesse wie die Analyse und Integration verschiedener Standpunkte, das Verständnis der eigenen und fremden Grenzen sowie die Entwicklung des Verantwortungsbewusstseins und der Achtung vor den anderen" wichtige Vorteile aus der kollaborativen Aktivität zum Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls sind (S. 1874).

Andrews (2002) fand heraus, dass "das Design einer Online-Community und die Strategien, mit denen Menschen in diese Community gezogen werden, je nach Altersmerkmalen sowie Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen gegenüber dem Internet dramatisch variieren können" (S. 65). Mit anderen Worten, die Strategien zur Förderung der Teilnahme müssen eine Vielzahl von Variablen berücksichtigen, einschließlich Alter, Einstellung zum und Nutzung des Internets - der Raum muss, wie jedes Klassenzimmer, darauf abzielen, integrativ zu sein. Ritter et al. (2010) sind sich einig, dass der Lernraum allen Studierenden

"die Möglichkeit geben muss, durch die Teilnahme an einem Klassenzimmer, in dem die Studierenden geschätzt und respektiert werden und ein Klima des Vertrauens und der Akzeptanz geschaffen wird" (S. 98), verbunden zu sein.

Der Aufbau von Beziehungen in einer Online-Lerngemeinschaft ermöglicht die Entwicklung eines unterstützenden Peer-Netzwerks, führt die sozialen und akademischen Rollen der Schüler zusammen und erleichtert das kollaborative und interaktive Lernen (Motteram und Forrester, 2005, S. 291). Obwohl die Auswahl und der Abschluss der Module und Einheiten dieses Lehrplans nach Ermessen und Wahl der Lernenden erfolgen kann, ist vorgesehen, dass eine Online-Praxisgemeinschaft von Beratern, Tutoren und den Lernenden selbst gefördert und unterstützt wird.

### **Ziele und Ergebnisse der Module**

Der/die Lernende absolviert das Instrument zur Bewertung von Soft Skills, das von einem Berater oder einer Erwachsenenbildnerin geleitet wird. Diese Aktivität kann vom Tutor/der Tutorin in einer Gruppenumgebung präsentiert und dann individuell durch einen vermittelten Prozess von Tutor/in und Lernendem unterstützt werden. Bitte rechnen Sie mit mindestens 2 Stunden, damit die Lernenden mit Hilfe des SSA-Tools arbeiten können.

Die Lernenden sollten ermutigt werden, das Soft Skills Assessment Tool am Ende des Kurses erneut zu absolvieren. Diese Aktivität sollte den Lernenden bei der Beurteilung unterstützen, ob sich sein Wissen, seine Fähigkeiten und seine Einstellungen infolge des von ihm durchgeführten Lernens verändert haben. Es wäre wichtig, diese Änderung durch die SSA-Abschlussaktivität zu erfassen.



## THEMA und MODULE: DIGITALE KOMPETENZEN

### Ziel der Module (beinhalten 3 Module)

Der Zweck dieser Einheiten ist es, die Fähigkeit der Lernenden zu entwickeln, effektiv online zu arbeiten. Zunehmend auf dem globalen Markt wird ein Großteil der Rekrutierung und Werbung für Stellenangebote über Websites abgewickelt. Die folgenden drei Einheiten sollen dem Lernenden zeigen, wie er sich online als potenzieller Mitarbeiter präsentieren kann, wie Stellenanzeigen funktionieren und wie er eine professionelle Version von sich selbst den Arbeitgebern präsentieren kann. Die Einheiten zielen darauf ab, die digitale Kompetenz des Lernenden zu verbessern und ihn auch auf die Bedeutung der Privatsphäre und der Sicherheit der persönlichen Daten und der Identität einer Person im Internet aufmerksam zu machen.

<b>Einheit 1</b>	<b>IT- Basiswissen und Online-Privatsphäre</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Der Zweck dieser Einheit ist es, den Lernenden die grundlegenden Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um das Internet für Beschäftigungszwecke zu nutzen, einschließlich: Suche nach Jobs online, Erstellung und Bearbeitung von Lebensläufen, Nutzung von Job-Websites, Suche nach Beschäftigungsinformationen wie z.B. Rechtsvorschriften. Die Einheit vermittelt den Lernenden auch das Wissen, das sie benötigen, um ihre Informationen online sicher zu halten.
<b>Lernergebnis</b>	Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellen, ändern und veröffentlichen Sie einen professionellen Lebenslauf.</li> <li>• Suche nach Stellenangeboten online</li> <li>• Nutzung von Jobbörsen</li> <li>• Suche nach relevanten Arbeitsmarktinformationen</li> <li>• Verstehen Sie die Bedeutung des Datenschutzes im Internet.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Erstellen, Bearbeiten und Veröffentlichen</b> von Lebensläufen Die Lernenden werden Textverarbeitungssoftware verwenden, um einen professionellen Lebenslauf zu erstellen und zu bearbeiten. Sie werden lernen, wie man diesen Lebenslauf in verschiedenen Formaten veröffentlicht. Die Lernenden werden auch lernen, wie man ein professionelles Anschreiben erstellt.</p> <p><b>Online nach Stellenangeboten suchen</b> Die Lernenden lernen, wie sie das Internet nutzen können, um nach relevanten Stellenangeboten zu suchen.</p> <p><b>Nutzung von Job-Websites</b> Die Lernenden werden lernen, wie sie bestimmte Websites zur Stellensuche nutzen können. Sie lernen, wie man nach</p>

	<p>Stellenangeboten sucht, ihre Suche verfeinert und ihren Lebenslauf für die Bewerbung um eine Stelle einreicht.</p> <p><b>Beschäftigungsinformationen</b> Die Lernenden werden das Internet nutzen, um Informationen im Zusammenhang mit der Beschäftigung zu finden, wie z.B.: Arbeitsrecht, Informationen über potenzielle Arbeitgeber und Informationen über perspektivische Arbeitsplätze.</p> <p><b>Online-Datenschutz</b> Die Lernenden werden lernen, wie wichtig es ist, ihre Daten online sicher zu halten.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Die Lernenden werden gebeten, einen professionellen Lebenslauf und ein Anschreiben zu erstellen und zu veröffentlichen.</li> <li>● Die Lernenden werden gebeten, eine relevante Stellenausschreibung zu finden und relevante Informationen über den Arbeitgeber und die Jobrolle online zu finden.</li> </ul>

<b>Einheit 2</b>	<b>Bewertung von Information online</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Der Zweck dieser Einheit ist es, den Lernenden die notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln, um die Qualität der online gefundenen Informationen zu beurteilen und zu bewerten. Die Lernenden werden verstehen, wie wichtig die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der Quellen ist, und sie werden die Relevanz von Informationen für ihren eigenen Beschäftigungsbedarf bewerten.
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Informationen online finden</li> <li>● Bewerten Sie Informationen auf Relevanz.</li> <li>● Bewerten Sie Informationen auf ihre Glaubwürdigkeit.</li> <li>● Bewerten Sie den Nutzen von Informationen.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Informationen online finden</b> Die Lernenden werden im Internet nach Informationen suchen, die für ihre Beschäftigung relevant sind. Sie werden sich mit Diensten wie Google, YouTube und Social Media beschäftigen.</p> <p><b>Bewertung und Auswertung von Informationen</b> Die Lernenden werden sich kritisch mit Informationen befassen, die sie online finden, und diese Informationen im Hinblick auf ihre Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und Nützlichkeit für ihre Beschäftigung bewerten und bewerten.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Die Lernenden werden gebeten, online nach Informationen zu suchen, die für ihre spezifische Jobrolle relevant sind.</li> <li>● Die Lernenden werden diese Inhalte nach bestimmten Kriterien bewerten.</li> </ul>

<b>Unit 3</b>	<b>Online-Identität und Netzwerken</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Der Zweck dieser Einheit ist es, den Lernenden die notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln, um eine professionelle Online-Identität zu schaffen und aufrechtzuerhalten, einschließlich der Fähigkeit, gleichgesinnte Personen und potenzielle Arbeitgeber zu finden und sich mit ihnen zu verbinden.
<b>Lernergebnis</b>	Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizieren der Vorteile einer professionellen Online-Identität.</li> <li>• Erstellen eines professionellen Online-Profil mit LinkedIn.</li> <li>• Finden und verbinden mit Gleichgesinnten.</li> <li>• Lokalisieren und verbinden mit Interessengruppen.</li> <li>• Finden und verbinden mit potenziellen Arbeitgebern.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Vorteile von Online-Identitäten</b> Die Lernenden werden in das Konzept der Online-Identitäten und die Vorteile der Erstellung und Aufrechterhaltung einer professionellen Online-Identität eingeführt.</p> <p><b>Erstellung eines professionellen Online-Profiles</b> Die Lernenden werden sich mit der Online-Plattform "LinkedIn" zusammenschließen, um eine professionelle Online-Identität zu entwickeln und zu pflegen. Sie werden ein Verständnis für die wichtigen Unterschiede zwischen dieser und anderen Online-Identitäten wie "Facebook" entwickeln.</p> <p><b>Online-Netzwerke</b> Die Lernenden werden in das Konzept der professionellen Online-Netzwerke eingeführt. Sie werden andere Fachleute online finden und sich mit ihnen in Verbindung setzen und sich Gruppen von Interesse anschließen, um über Veränderungen in ihrem Bereich auf dem Laufenden zu bleiben.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lernenden werden gebeten, mit LinkedIn eine professionelle Online-Identität zu erstellen.</li> <li>• Die Lernenden müssen sich auch mit Gleichgesinnten vernetzen und sich speziellen Interessengruppen auf der LinkedIn-Plattform anschließen.</li> </ul>

**Weitere Leseanregungen:**

Lankshear, C., Knobel, M. (2008) Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices (New Literacies and Digital Epistemologies). New York: Peter Lang Publishing.

White, J. (2015). Digital Literacy Skills for FE Teachers. London: Learning Matters.

**THEMA und MODULE: INITIATIVE UND UNTERNEHMENSGEIST**

**Ziel der Module (beinhalten 3 Module)**

*Der Zweck dieser Einheiten ist es, das Initiativgefühl und das Unternehmertum der Lernenden zu entwickeln. Die folgenden Einheiten sollen dem Lernenden zeigen, wie er seine persönlichen Ziele für die Beschäftigung identifizieren und priorisieren kann. Sie lernen, wie man Ziele zur Erreichung eines Arbeitsplatzes, einer Aus- oder Weiterbildung identifiziert und auswählt, wie man diese Ziele erreicht, und entwickeln einen Zeitrahmen und einen Satz von Schritten, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden. Sie werden auch lernen, wie man Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz erkennt und wie man plant, sich selbst bei der Nutzung dieser Möglichkeiten zu helfen. Die letzte Einheit zeigt dem Lernenden, wie wertvoll Teamarbeit als Mechanismus für eine effektive und effiziente Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern ist.*

<b>Einheit 1</b>	<b>Ziele setzen und erreichen</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Der Zweck dieser Einheit ist es, den Lernenden die grundlegenden Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um eine Reihe von persönlichen Zielen im Zusammenhang mit ihrem Berufsleben zu identifizieren und festzulegen. Die Lernenden werden mit einer Reihe von Strategien und Instrumenten vertraut gemacht, die sie dabei unterstützen, ihren eigenen Lernfortschritt bei der Festlegung und Erreichung persönlicher Ziele zu verfolgen.
<b>Lernergebnis</b>	Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Persönliche Ziele identifizieren</li> <li>● Setzen von persönlichen Zielen</li> <li>● Übernahme der Verantwortung für persönliche Ziele</li> <li>● Verstehen von Techniken des Personalmanagements</li> <li>● Planen, um persönliche Ziele zu erreichen.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Identifizierung und Festlegung persönlicher Ziele</b> Die Lernenden werden eine Reihe von Techniken anwenden, um persönliche Ziele im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Entwicklung zu identifizieren und festzulegen. Es werden Strategien eingesetzt, die es den Lernenden ermöglichen, Ziele zu kategorisieren und größere Ziele in kleinere, erreichbare Schritte zu zerlegen.</p> <p><b>Eigenverantwortung für persönliche Ziele übernehmen</b> Die Lernenden werden in die Konzepte Initiative und Selbststart eingeführt. Sie werden beginnen, persönliche Ziele als einen wichtigen Teil ihrer Entwicklung zu betrachten, über den sie die Kontrolle haben.</p> <p><b>Persönliche Managementtechniken</b> Um die Zielerreichung zu unterstützen, werden die Lernenden mit einer Reihe von persönlichen Managementtechniken wie dem Zeitmanagement vertraut gemacht.</p>

	<p><b>Planen, um die persönlichen Ziele zu erreichen.</b> Die Lernenden verwenden Zielvereinbarungs- und Managementtechniken, um einen Plan zur Erreichung ihrer persönlichen Ziele zu erstellen.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lernenden werden eine Reihe von persönlichen Zielen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Entwicklung identifizieren.</li> <li>• Die Lernenden erstellen einen Plan zur Erreichung dieser Ziele, einschließlich eines Zeitplans und wichtiger Meilensteine.</li> </ul>

<b>Einheit 2</b>	<b>Chancen erkennen und umsetzen</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Der Zweck dieser Einheit ist es, die Lernenden mit dem Konzept der Chancenerkennung und -realisierung vertraut zu machen. Die Lernenden werden sich mit einer Reihe von Instrumenten und Strategien auseinandersetzen, die ihnen helfen, Chancen am Arbeitsplatz zu erkennen und wie sie diese Chancen nutzen können..
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenangebote identifizieren</li> <li>• Identifizierung von Chancen im Zusammenhang mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten</li> <li>• Identifizierung der notwendigen Ressourcen</li> <li>• Planen Sie, um Chancen zu realisieren.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Chancen erkennen</b> Mit Hilfe von Techniken zur Erkennung von Chancen identifizieren die Lernenden Chancen, die sich aus ihren eigenen, einzigartigen Fähigkeiten und Fertigkeiten ergeben. Die Lernenden werden ähnliche Techniken anwenden, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren.</p> <p><b>Identifizierung von Ressourcen</b> Die Lernenden analysieren die Chancen und identifizieren die Ressourcen, die zur Realisierung dieser Chancen erforderlich sind. Dazu können gehören: Zeit, Finanzen, Menschen, Orte und Dinge.</p> <p><b>Planen Sie, um Chancen zu realisieren.</b> Die Lernenden werden mit Instrumenten zur Chancenplanung vertraut gemacht, die es ihnen ermöglichen, eine Strategie zur Realisierung der in früheren Schritten identifizierten Chancen zu entwickeln.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lernenden werden gebeten, eine Reihe von Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren, die sich auf ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten beziehen.</li> <li>• Sie werden die notwendigen Ressourcen identifizieren und einen Plan zur Realisierung dieser Chancen entwickeln.</li> </ul>

<b>Einheit 3</b>	<b>In einem Team arbeiten</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Ziel dieser Lektion ist es, die Lernenden an die Vorteile und Herausforderungen der Teamarbeit heranzuführen. Die Lernenden erhalten das Wissen, diese Vorteile zu nutzen und sich den Herausforderungen der Teamarbeit zu stellen.
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizieren der Phasen der Teambildung und -leistung.</li> <li>• Grundregeln für eine effektive Teamarbeit kennen.</li> <li>• Verstehen der Vorteile und Herausforderungen der Teamarbeit.</li> <li>• Mit Teamkonflikten positiv umgehen können</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Phasen der Teambildung</b> Die Lernenden werden in das Konzept der Teambildung eingeführt und verstehen die Phasen, die für eine effektive Teamleistung notwendig sind.</p> <p><b>Grundregeln festlegen</b> Den Lernenden wird die Idee von "Grundregeln" für Teams vorgestellt. Sie werden über die Bedeutung eines klaren Regelwerks nachdenken, das es den Teams ermöglicht, effektiv zu kommunizieren und zu interagieren.</p> <p><b>Vorteile und Herausforderungen der Teamarbeit</b> Die Lernenden werden sich mit relevanten Informationen über die vielen Vorteile der Teamarbeit befassen, darunter: Leistungssteigerung, persönliche und berufliche Unterstützung und Synergien. Sie werden auch über die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Teamarbeit nachdenken, wie z.B.: Konflikt, Management von Beziehungen und Zeitplänen sowie unterschiedliche Ziele.</p> <p><b>Konflikt</b> Die Lernenden lernen die gemeinsamen Konfliktquellen in Teams kennen und erhalten Strategien, um positiv und professionell damit umzugehen.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lernenden werden gebeten, ein Gruppenprojekt zu einem Thema ihrer Wahl vorzustellen.</li> <li>• Das Projekt beinhaltet Überlegungen zu den Vorteilen und Herausforderungen der Teamarbeit.</li> </ul>

**Weitere Leseanregungen:**

Bradley, F & Kennelly, J 2008, *Capitalising on Culture, Competing on Difference: innovation, learning and sense of place in a globalising Ireland*, Blackhall Publishing Dublin

Kirby, D 2003, *Entrepreneurship*, McGraw Hill Berkshire

Rae, D 2007, *Entrepreneurship: from opportunity to action*, Palgrave Macmillan Hampshire  
 Sandler, R 2010, *Social entrepreneurship in education: private ventures for the public good*,  
 Rowman & Littlefield Education Lanham

**THEMA und MODULE: SOZIALE UND ZIVILE KOMPETENZEN**

**Ziel der Module (beinhalten 3 Module)**

*Ziel dieser Einheiten ist es, den Lernenden die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um effektiv am Sozial- und Arbeitsleben mit Kollegen, Arbeitgebern, Unternehmen, Organisationen sowie staatlichen und nichtstaatlichen Stellen teilzunehmen. Den Lernenden wird gezeigt, wie sie ihren eigenen Kommunikationsstil einschätzen können und wie sie sich gegenüber den Arbeitgebern als professionelle potenzielle Arbeitnehmer präsentieren können. Sie erfahren, wie sich die Mitarbeiter an verschiedenen Arbeitsplätzen verhalten und mit anderen zusammenarbeiten und wie von den Mitarbeitern erwartet wird, dass sie reden, sich kleiden und präsentieren. Die Bedeutung von Feedback und Kritik für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines professionellen Arbeitsumfeldes wird untersucht und diskutiert. Die Einheiten zeigen gemeinsam, was von einem Mitarbeiter an einem professionellen Arbeitsplatz erwartet wird und wie diese Verfahren und Richtlinien allen Mitarbeitern helfen, respektvoll und gegenseitig vorteilhaft zusammenzuarbeiten.*

<b>Einheit 1</b>	<b>Effektive Kommunikation</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Ziel dieser Einheit ist es, den Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihren eigenen Kommunikationsstil zu beurteilen, konstruktiv in verschiedenen Situationen zu kommunizieren und verschiedene Standpunkte auszudrücken und zu verstehen.
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bewerten der eigenen Kommunikationsstil.</li> <li>● Demonstrieren der Fähigkeit, in einer Vielzahl von Situationen effektiv zu kommunizieren.</li> <li>● Den eigenen Standpunkt klar zum Ausdruck bringen</li> <li>● Fördern von Respekt und Toleranz gegenüber anderen.</li> <li>● Erkennen unterschiedlicher und gegensätzlicher Standpunkten.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Effektive Kommunikation am Arbeitsplatz</b>          Der Lernende lernt die fünf Kommunikationsstile kennen und bewertet seinen eigenen Ansatz, um seine Kommunikation am Arbeitsplatz zu verbessern.</p> <p><b>Aktives Zuhören</b>          Den Lernenden werden die Vorteile und Herausforderungen eines aktiven Zuhörens gezeigt. Die Lernenden werden die Fähigkeit demonstrieren, aktiv zuzuhören und aktive Hörtechniken auf verschiedene Arbeitsplatzsituationen anzuwenden.</p>



	<p><b>Präsentationsfähigkeiten</b> Die Lernenden werden verschiedene Präsentationstechniken, einschließlich des Einsatzes von Präsentationssoftware, erlernen. Die Bedeutung der Identifizierung der Botschaft, des klaren Ausdrucks und der neutralen Sprache wird diskutiert.</p> <p><b>Empathie</b> Die Lernenden werden Fallstudien und Geschichten verwenden, um ihre eigenen Gefühle zu erforschen und Situationen zu verstehen und zu verstehen, die von anderen erlebt werden. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um eine vertrauensvolle und sichere Umgebung für individuelle und gemeinschaftliche Arbeit zu schaffen.</p> <p><b>Respekt</b> Die Lernenden werden Ressourcen nutzen, um zu untersuchen, wie Respekt am Arbeitsplatz durch Höflichkeit, Manieren und Freundlichkeit demonstriert wird. Der Respekt in der Kommunikation mit Mitarbeitern und Arbeitgebern wird erklärt und auf die realen Situationen bezogen.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Die Lernenden werden gebeten, ein Selbstbewertungsblatt vorzulegen, das ihren eigenen Kommunikationsstil dokumentiert.</li> <li>● Die Lernenden werden gebeten, ein Team zu bilden und eine kurze PowerPoint-Präsentation oder ein Video zur Kommunikation am Arbeitsplatz zu präsentieren, das sich auf die im Modul enthaltenen Informationen stützt.</li> <li>● Teamrollen werden durch die Belbin Role Theory ausgewählt.</li> <li>● Die Lernenden werden eine exemplarische Fallstudie entwickeln, die zeigt, wie wichtig Respekt am Arbeitsplatz ist und einen "Avatar" oder ein Bild des respektvollen Mitarbeiters präsentiert.</li> </ul>

<b>Einheit 2</b>	<b>Professionelle Präsentation und Verhalten</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Ziel dieser Einheit ist es, das Verständnis und das Wissen der Lernenden darüber zu entwickeln, wie professionelles Verhalten am Arbeitsplatz aussieht und wie das Verhalten einer Person mit ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Fähigkeit zur Teilnahme an der Arbeit zusammenhängt.
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verstehen des Unterschieds zwischen persönlichem und beruflichem Verhalten.</li> <li>● Aufbau angemessener zwischenmenschlicher Beziehungen</li> <li>● Arbeit mit Einzelpersonen und Gruppen</li> <li>● Anerkennung der Gleichstellung und Vielfalt der Geschlechter</li> <li>● Meetings der Vorsitzenden</li> <li>● Leitung von Gruppendiskussionen zur Konsensfindung</li> </ul>



<p><b>Vorgegebener Inhalt</b></p>	<p><b>Kleiderordnung</b> Den Lernenden wird eine Reihe von Kleiderordnungen gezeigt, die für eine Vielzahl von Arbeitsplätzen geeignet sind. Die Lernenden werden gebeten, zwischen den Kleiderordnungen zu unterscheiden und die Gründe für bestimmte Uniformen oder Ausrüstungen zu diskutieren.</p> <p><b>Stereotypen</b> Die Lernenden werden diskutieren, welche Stereotypen und wie sich diese auf Ansichten und Verhaltensweisen in der Gesellschaft auswirken. Fallstudien und Bilder werden verwendet, um Beobachtungen und Kommentare zu fördern. In Gruppenarbeit und Diskussion werden gesellschaftliche Normen und städtische Mythen untersucht.</p> <p><b>Demokratie und Demographie</b> Die Lernenden werden die Globalisierung untersuchen und untersuchen, wie sich dies auf Wirtschaft, Gesellschaft, die Mobilität von Menschen und Arbeitskräften auswirkt.</p> <p><b>Rechtsvorschriften und Richtlinien für den Arbeitsplatz</b> Die Lernenden werden die Geschichte der Gleichstellung am Arbeitsplatz erforschen. Sie lernen die Organisationen und Bewegungen kennen, die Gerechtigkeit und Respekt am Arbeitsplatz geschaffen haben, wie die Gewerkschaftsbewegung. Sie werden auch in die Gesetzgebung über Einstellung, Beförderung, Bezahlung und Diskriminierung eingeführt.</p> <p><b>Uneinigkeitsniveaus und konsensorientierte Strategien zur Erstellung von Strategien</b> Die Lernenden werden in Strategien für das Management von Meetings eingeführt, in denen alternative Meinungen und Einigungsquellen erkannt werden. Die Lernenden werden Strategien zur Konsensbildung durch Rollenspiele und Fallstudien untersuchen.</p>
<p><b>Assessment-Methode</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der/die Lernende präsentiert nach seinem Verständnis einen beruflichen Verhaltenskodex, der sich auf einen Beruf oder eine Branche bezieht.</li> <li>• Der/die Lernende erstellt einen persönlichen Verhaltenskodex für seine Familie und Freunde.</li> <li>• Der/die Lernende erstellt ein Padlet aus Theorie und Bildern, das das professionelle Verhalten zeigt, das von der Belegschaft bevorzugt wird.</li> <li>• Der/die Lernende als Teil einer Gruppe schreibt das Protokoll einer Sitzung, die sich mit einem schwierigen Thema befasst.</li> <li>• Der/die Lernende erstellt eine Mitarbeitercharta für ein großes Einzelhandelsunternehmen.</li> </ul>

<p><b>Einheit 3</b></p>	<p><b>Feedback, Kritik und Konfliktmanagement</b></p>
<p><b>Zusammen-</b></p>	<p>Ziel dieser Einheit ist es, die Lernenden bei der Einholung von</p>

<b>fassung/Ziel</b>	<p>Feedback am Arbeitsplatz zu unterstützen und wie man zwischen Feedback und Kritik unterscheiden kann. Den Lernenden wird gezeigt, wie man klar und konstruktiv nach Feedback fragen und es erhalten kann. Die Lernenden werden den Unterschied zwischen Kritik und konstruktiver Kritik untersuchen und man Kritik in positive Aktionen umsetzen kann. Das Modul wird auch Wege untersuchen, die zu Konflikten führen können, und untersuchen, wie Konflikte gemanagt werden können, wenn und wann sie auftreten.</p>
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Suchen und Erhalten von Feedback</li> <li>● Unterscheidung zwischen Feedback und Kritik</li> <li>● Akzeptieren von konstruktiver Kritik</li> <li>● Verstehen der Ursachen von Konflikten am Arbeitsplatz.</li> <li>● Identifizierung von Ansätzen zur Konfliktlösung</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Die Bedeutung von Feedback</b> Der Lernende wird die Vorteile von Feedback untersuchen und wie es zur Verbesserung der Leistung und der Arbeitsbeziehungen genutzt werden kann. Der Lernende diskutiert die verschiedenen Arten von Feedback und wie er gezieltes Feedback von Kollegen und Führungskräften einholen kann. Die Lernenden werden den Einsatz von Feedbackschleifen in Fallstudien aus verschiedenen Bereichen wie Wirtschaft, Verwaltung und dem öffentlichen Sektor untersuchen.</p> <p><b>Auf Kritik reagieren</b> Dieses Thema identifiziert Situationen innerhalb der Belegschaft und persönlich, in denen der Einzelne Kritik übt. Der Lernende analysiert den Einsatz von Techniken wie Denkbewusstsein, rationales Denken und positives Denken, um auf eine herausfordernde Kritik zu reagieren. Die Lernenden werden ermutigt, ihr Selbstwertgefühl zu überprüfen und möglichen Schäden zu widerstehen.</p> <p><b>Konfliktmanagement und -lösung</b> Der Lernende untersucht Konfliktszenarien anhand von Video- und Textfallstudien, die Mitarbeiterkonflikte, Teamkonflikte und/oder organisatorische Konflikte darstellen. Die Lernenden werden ein Instrumentarium von Strategien entwickeln, um Konflikte in erster Linie zu vermeiden und Konflikte zu bewältigen, wenn sie auftreten.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Die Lernenden werden ermutigt, ein reflektierendes Journal mit einem reflektierenden Framework zu führen, das von Driscoll oder Schon abgeleitet ist.</li> <li>● Die Lernenden erstellen einen persönlichen Feedback-Management-Ansatz, der auf der bestehenden Theorie aufbaut.</li> <li>● Die Lernenden werden eine Reihe von Konfliktlösungsstrategien im Hinblick auf Angemessenheit und Effektivität in bestimmten Szenarien bewerten.</li> <li>● Die Lernenden dokumentieren ein Protokoll zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz.</li> </ul>

**Weitere Leseanregungen:**

Mezirow, J. 1991, *Transformative Dimensions of Adult Learning*, Jossey-Bass San Francisco  
 Boud D. and Garrick J. 1999, *Understanding Learning at Work*, Routledge London

**THEME/MODULE: CULTURAL AWARENESS**

**Ziel der Module (beinhalten 3 Module)**

*Der Zweck dieser Einheiten ist es, die Fähigkeit eines Lernenden zu entwickeln, in einem kulturell vielfältigen Arbeitsumfeld effektiv zu arbeiten. Der demografische Wandel in Europa und der Welt öffnet Länder, Märkte und Arbeitsplätze für den Wandel. Diese Einheiten zielen darauf ab, das Bewusstsein der Lernenden für die Vorteile der kulturellen Vielfalt in ihrer Gesellschaft und am Arbeitsplatz zu schärfen. Inklusion ist ein Konzept, das allen zugute kommt, wenn es darum geht, die Unterschiede zwischen Menschen, die Mitglieder unserer Gemeinschaften und Arbeitsplätze sind, zu verstehen und zu berücksichtigen. Diese Unterschiede können Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion, soziale Klasse, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung umfassen. Die Achtung als grundlegender Aspekt der Integration und des kulturellen Bewusstseins sowie die negativen Auswirkungen von Diskriminierung werden untersucht. Schließlich wird das Innovationspotenzial durch Vielfalt vorgestellt und die Lernenden werden untersucht, wie sie lernen können, innovativ zu sein und Chancen und Nutzen für sich und andere zu schaffen.*

<b>Einheit 1</b>	<b>Das Bewusstsein für kulturelle Diversität</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Ziel dieser Einheit ist es, das Bewusstsein für kulturelle Vielfalt zu schärfen. Ziel ist es, die Anerkennung der Vorteile zu schaffen, die der Bevölkerungswandel und die demografische Entwicklung der europäischen Länder und Gemeinschaften mit sich bringen können. Daher vermittelt das Modul den Lernenden das notwendige Wissen, um die Vorteile der kulturellen Vielfalt in ihrem persönlichen und beruflichen Kontext zu erkennen.
<b>Lernergebnis</b>	Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Erklären Sie das Konzept der kulturellen Vielfalt.</li> <li>● Stereotypen und Vorurteile als Verzerrungen erkennen</li> <li>● Demonstration der kulturellen Vielfalt in ihrem eigenen Kontext</li> <li>● Anerkennung der Vorteile der kulturellen Vielfalt in ihrem eigenen Kontext</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<b>Einführung in die kulturelle Vielfalt und ihre Vorteile</b> Die Lernenden werden in das Konzept der kulturellen Vielfalt eingeführt und lernen, Sprache, Religion, Ethnie, sexuelle Orientierung, Geschlecht, soziale Klasse und Alter als Aspekte der kulturellen Vielfalt anzuerkennen. Die Lernenden werden an die Vorteile von Gleichheit, Gerechtigkeit und Vielfalt herangeführt.

	<p><b>Einführung in Vorurteile und Stereotypen als Vorurteile</b> Die Lernenden werden lernen, wie jeder Einzelne eine einzigartige Wahrnehmung hat, die sich auf Abkürzungen oder Verzerrungen stützt, um unsere Erfahrungen und unser Umfeld zu verstehen. Dieses Modul wird zeigen, wie Verzerrungen auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene auftreten können.</p> <p><b>Aktivität:</b> Diversity Circle (Brooks-Harris, 1993: siehe Dokument Diversity-Übungen erleben) Das Ziel dieser Übung ist es, die Art und Weise zu untersuchen, wie sich Individuen aufgrund verschiedener Identitäten sowohl eingeschlossen als auch marginalisiert fühlen, und die Erfahrung von Ein- und Ausschluss zu simulieren.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<p>Die Lernenden werden gebeten, eine kurze reflektierende Geschichte/Tagebucheintrag zu schreiben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denken Sie an die denkwürdigste Zeit, an die Sie sich erinnern können, als Sie jemanden beobachteten, der jemanden auf der Grundlage von Ethnizität, sozialer Klasse, Geschlecht, Religion usw. diskriminiert.</li> <li>• Wenn du darüber nachdenkst, versuche dich daran zu erinnern, wie du dich gefühlt hast, während es geschah, wo du warst, wer bei dir war, welche Jahreszeit es war und alle anderen Details, die dir helfen, dich daran zu erinnern.</li> <li>• Was waren die Umstände für das diskriminierende Ereignis? Hatten Sie das Gefühl, dass irgendeine Art von Druck (z.B. Peer, kulturell) besteht, diese Person zu diskriminieren?</li> <li>• Gibt es etwas, das du in dieser Situation hätte anders machen können?</li> </ul>

<b>Einheit 2</b>	<b>Respekt für Diversität am Arbeitsplatz</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Der Zweck dieser Einheit ist es, den Lernenden die Fähigkeiten zu vermitteln, Vielfalt am Arbeitsplatz zu schätzen. Die Lernenden lernen die Fähigkeiten, zur Schaffung einer Atmosphäre am Arbeitsplatz beizutragen, in der unterschiedliche Standpunkte und Ideen respektiert und begrüßt werden.
<b>Lernergebnis</b>	Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen Sie die Bedeutung der Vielfalt am Arbeitsplatz.</li> <li>• Erkennen Sie die Vorteile und Herausforderungen von Vielfalt am Arbeitsplatz.</li> <li>• Identifizieren Sie individuelle Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	Einführung in die Vielfalt am Arbeitsplatz Vorteile und Herausforderungen von Vielfalt am Arbeitsplatz Gruppendiskussion: Wie kann ich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz vorgehen?

<b>Assessment-Methode</b>	<p>Think-pair-share oder vollständig als reflektierende schriftliche Antwort:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Welche einzigartigen Eigenschaften oder kulturellen Merkmale bringen Sie mit, die einem Arbeitsteam zugute kommen können?</li> <li>● Wie würden Sie mit jemandem umgehen, den Sie bei der Diskriminierung von Personen am Arbeitsplatz beobachten?</li> </ul>
---------------------------	--

<b>Einheit 3</b>	<b>Erkennen des Potenzials von Diversität für Innovation</b>
<b>Zusammenfassung/Ziel</b>	Die Lernenden werden in das Konzept der Innovation eingeführt. Das Modul zielt darauf ab, die Lernenden in die Lage zu versetzen, das Potenzial der Vielfalt (von Kultur und Fähigkeiten) für Innovationen in allen Aspekten ihres Lebens zu erkennen, z.B. im persönlichen Lebensstil, am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in lokalen Gemeinschaften.
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls ist der Lernende/die Lernende in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Zu unterscheiden zwischen inhärenter und erworbener Vielfalt</li> <li>● Anerkennung von Innovation als Schlüsselfaktor des 21. Jahrhunderts</li> <li>● Identifizieren der Vielfalt als Quelle für Innovationen.</li> <li>● Erkennen des Potenzials individueller Innovationen für Innovationen am Arbeitsplatz.</li> </ul>
<b>Vorgegebener Inhalt</b>	<p><b>Einführung in die Innovation</b> Die Lernenden werden an die Innovationsgemeinschaften herangeführt - die Tendenz der Arbeitsplätze, ein kooperatives Umfeld zu fördern, um innovative Ergebnisse zu erzielen.</p> <p><b>Verbindung von individueller Innovation mit Arbeitsplatzinnovation</b> Die Lernenden werden lernen, dass Vielfalt inhärent sein kann (kulturell) und dass sie erworben werden kann (Fähigkeiten und Kompetenzen).</p> <p><b>Vorteile der Vielfalt für Innovationen</b> Die Lernenden werden an die steigende Nachfrage nach Teamarbeit und den Wunsch der Arbeitgeber herangeführt, das Potenzial der Qualifikationsvielfalt ihrer Mitarbeiter voll auszuschöpfen.</p>
<b>Assessment-Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifizieren Sie die eigene Vielfalt an Fähigkeiten und Kompetenzen, die für zukünftige Arbeitgeber von Vorteil sein können.</li> <li>● Entwickeln Sie Beispiele für Ihren Lebenslauf und für die Diskussion im Vorstellungsgespräch.</li> </ul>

### Weitere Anregungen zum Lesen:

M.J. Bennett (1998). *Basic Concepts of Intercultural Communication*, Intercultural press Vermont, Maine

G. Hofstede (1991). *Cultures and organisations. Software of the Mind.*, :McGraw Hill London and New York

Y.Y. Kim (2001). *Becoming Intercultural: an integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*, 1st Ed., Sage Thousand Oaks:CA

M. Pickering (2001). *Stereotyping*. Palgrave Basingstoke

### Referenzen :

Bruner, J. S. (1961). The act of discovery. *Harvard Educational Review*, 31, 21-32.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.

Jun Scott Chen Hsieh, Wen-Chi Vivian Wu & Michael W. Marek (2016): Using the flipped classroom to enhance EFL learning, Computer Assisted Language Learning

Gravells, A. (2017). *Principles & Practices of Teaching & Training*. London: Learning Matters.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

McSweeney, K. 2012. Assessment for Learning: from Theory to Practice Final Report.

Available from: [http://www.teachingcouncil.ie/en/\\_fileupload/Research/Bursary-Summaries/WEB-Final-Teaching-Council-Report-2012-Kathryn-Mc-Sweeney.pdf](http://www.teachingcouncil.ie/en/_fileupload/Research/Bursary-Summaries/WEB-Final-Teaching-Council-Report-2012-Kathryn-Mc-Sweeney.pdf) Accessed on 2 April 2018.

Sadler, R. 1989. Formative assessment and the design of instructional systems. *Instructional Science*, 18, 11-44

Stiggins, R., Arter, J., Chappuis, J., & Chappuis, S. 2007. *Classroom Assessment for Student Learning: Doing it Right – Using it Well*. New Jersey: Pearson Education Inc.

Stobart, G. 2008. *Testing Times: The Uses and Abuses of Assessment*. London: Routledge.

Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books; 1983.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.