

## Glossar

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

### A

#### Akteure der Qualitätssicherung

In den Prozess der Qualitätssicherung der Lernmaterialien und Medien aus SOL 2.0 sollen unterschiedliche Akteure mit definierten Rollen beteiligt werden: Neben dem "Autor", der im ersten Schritt die Sicherung der Qualität bei der Erstellung der Materialien und Medien übernimmt, kann es im Rahmen eines mehrstufigen Konzepts den "Redakteur", den "Chefredakteur" und den "Fachverantwortlichen" geben, der dann auch die Freigabe vornimmt. Darüberhinaus sind weitere Akteure denkbar, beispielsweise Akteure, die eine reine formale Korrektur übernehmen (Formate, Rechtschreibung, Datenablage etc.)

*Alternativbegriffe:* Qualitätssicherungssystem

#### Anreiz

Ein Anreiz wird als eine bewusst geplante Maßnahme bzw. eine Arbeitsbedingung verstanden, die zum einen motiviertes Verhalten auf ein bestimmtes Ziel hin aktiviert (Rosenstiel, 2001) und zum anderen die Aufrechterhaltung einer geplanten Handlung bzw. des Verhaltens sicherstellt.

Im Hinblick auf das Projekt SOL 2.0 erfüllen die Anreize eine zweifache Funktion:

1. In Form von Nutzeneffekten und generierten Gegenwerten tragen sie zu einer Entscheidung zugunsten des Projekts bei.
2. Herausforderungen bei der Einführung von SOL 2.0 können sich jedoch negativ auf die Bereitschaft, das Projekt tatsächlich zu verwirklichen, auswirken. Bereitgestellte Anreize in Form von bestimmten Maßnahmen können Unterstützung bei der Überwindung der Hindernisse bieten und somit einen nachhaltigen Einsatz des SOL 2.0 im Unternehmen sicherstellen.

#### Anreizsystem

Ein Anreizsystem versucht auf die Motivation zur Verstärkung der Leistungsbereitschaft jeweiliger Adressaten einzugehen, ggf. demotivierende Faktoren zu eliminieren sowie einen möglichst hohen Aufforderungscharakter in Bezug auf eine gewünschte, zu erbringende Leistung zu generieren ('Währungen' anbieten). Fürs Lernen sind vor allem nicht-monetäre Anreize von Bedeutung, wie z. B.: Ausbau persönlicher Freiräume (z.B. Arbeitszeitsouveränität, Selbstorganisation), Macht/Reputation, Entwicklungsoptionen (Bildung, Laufbahn), Kontakte (peer groups, Zugang zu geschlossenen Gruppen), Employabilität (Arbeitsplatzsicherheit). Die individuelle Ausgestaltung von Anreizsystemen in Arbeitsumgebungen wird derzeit als Aufgabe der Führungskräfte und Führungskultur im Unternehmen verstanden. Anmerkung: Für das SOL 2.0-Projekt beantwortet das Anreizsystem also die Frage, warum und mit welchem 'Gegenwert' (Projektrealisierung, Verwertungsinteressen, Inhaltentwicklung, Nutzung für Erfahrung von Lehrer-Lerner-Wechsel in wissensintensiven Bereichen) beteiligen sich unterschiedlichste Unternehmen am SOL 2.0. Das Anreizsystem stellt also das gesamte Spektrum mehrerer Anreize (Nutzeneffekte bzw. Gegenwerte) dar, die auf den jeweiligen Bedarf eines Unternehmens abgestimmt ist. Darüber hinaus stellt das Anreizsystem einen "Werkzeugkasten" zur Verfügung, der den Unternehmen bei den Implementierungsschwierigkeiten Hilfestellungen bietet. Ob die Gestaltung der individuellen Anreize im Sinne der Selbstorganisation in Teilen auch auf den Lerner übertragen werden kann, ist zu überprüfen.

#### APDA

Ausgangspunkt für die Betrachtung des SOL 2.0 ist der Regelkreis APDA - eine Vereinfachung der vollständigen Handlung.

Dabei wird in dieser Darstellung davon ausgegangen, dass die Prozesse, die für selbstorganisiertes Lernen zunächst im Vordergrund stehen, logischerweise Lernprozesse sind. Die Contenterstellung und das damit verbundene Qualitätsmanagement sind Bestandteil des selbstorganisierten Lernens und deshalb als in das Lernen integrierte Prozessketten darzustellen.

Der Regelkreis bietet gleichzeitig einen formalisierten Überblick über den Ablauf eines Lernmoduls im Berufspädagogen (s. Überblick zur Fortbildung).

#### ANALYSE:

Die Teilnehmer beginnen das Modul, indem zunächst eine individuelle Lernbedarfsanalyse - die individuelle Lernzielfindung im Rahmen der vorgegebenen Rahmenthemen und Rahmenzielsetzungen, die durch die

Prüfungsordnung des Berufspädagogen (IHK) gesetzt sind - durchgeführt wird. Die Lernbedarfsanalyse mündet in eine Lernvereinbarung in Form eines Projektvertrags (projektorientiertes Lernen - s. methodische Einleitung zum Lehrgang).

#### PLANUNG:

Die Teilnehmer entwickeln individuelle/ gruppenbezogene Lernwege, wie das vereinbarte Lernziel erreicht werden kann. Das konkrete Projekt, das Gegenstand des Lernens ist wird konkret geplant und dessen Durchführung wird vorbereitet.

Dabei geht es immer um Festlegungen wie:

Welche Themen müssen hinsichtlich der vereinbarten Ziele erarbeitet werden?

Mittels welcher methodischer Vorgehensweise sollen die Lerninhalte erarbeitet werden?

Wie muss die Gruppe/ der Einzelne organisiert werden, um kollaborativ zu arbeiten?

Welche Medien/ Formate sollen genutzt werden?

Welche konkreten Ergebnisse sollen erarbeitet werden?

#### DURCHFÜHRUNG:

Im Rahmen der Lernprozessbewältigung wird nun der in der Planung festgelegte Plan abgearbeitet. Das Projekt wird durchgeführt.

#### AUSWERTUNG:

In der Auswertung werden die Projekte, die erarbeitet wurden, präsentiert und in der Gruppe kritisch gewürdigt.

### **Aufbereitungssequenz für Schablonen**

Anpassung der Schablonen an neue Anforderungen oder Rahmenbedingungen

## **B**

### **Berufsausbilder**

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird als Ausbilder bezeichnet, wer die Ausbildungsinhalte einer Ausbildung in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermittelt und die Eignungsanforderungen erfüllt.

Mit Berufsausbildern und Berufsausbilderinnen im Kontext von SOL 2.0 sind in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Tätige aller Branchen gemeint, die Ihre Tätigkeit entweder in Voll- oder Teilzeit ausüben, und entweder im Unternehmen - also in der betrieblichen - oder in der überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung - in beruflichen Aus- und Weiterbildungszentren arbeiten.

Synonyme/ Antonyme: Ausbilder

*Alternativbegriffe:* Berufspädagoge

### **Berufspädagoge**

In Abgrenzung zum Diplom-Berufspädagogen (Dipl.-Berufspäd. oder auch DBP), welcher ein abgeschlossenes Studium an einer Universität vorweisen kann und über eine Lehrbefugnis an beruflichen Schulen verfügt, ist im Projektkontext zunächst immer der Berufspädagoge (IHK) gemeint, der die auf der Ebene Fachwirt angesiedelte Aufstiegsfortbildung "Berufspädagoge/in (IHK)" absolviert hat. (Anmerkung: Die Erteilung der Lehrbefugnis an berufsbildenden Schulen ist derzeit mit der Absolvierung der Fortbildung noch nicht verbunden, wird jedoch aktuell diskutiert.)

*Alternativbegriffe:* Berufsausbilder

### **Betreiberkonzept**

Ein Konzept mit dem mehrere Betreiber eine Kostenreduktion durch gemeinschaftliche Nutzung von Anlagen erlangen.

Die Besonderheit im Bezug zum Projekt ergibt sich aus dem Projektantrag:

..... die Bildung eines völlig neuen Betreiberkonzeptes für das Lernen. Im Unterschied zu bestehenden Betreiberkonzepten sind in die neuen, diesen Betreiberkonzepten zugrundeliegenden Geschäftsmodelle die Nutzer zum einen dadurch zu integrieren, dass sie bei der Erarbeitung der Lerninhalte unmittelbar mitwirken, zum anderen sind Anreizsysteme für ihre effiziente Mitwirkung zu entwickeln. (2008\_06\_25\_AP10\_Gesamtantrag\_neu.doc)

*Alternativbegriffe:* Betreibermodell, Betriebsmodell

### **Betreibermodell**

Betreibermodelle kennzeichnen Projekte, in denen der eigentliche Produzent (OEM) Teile der oder die gesamte Produktion sowie Instandhaltung für eine limitierte Zeit auf einen Betreiber überträgt und danach als Kunde gegenüber der Betreibergesellschaft auftritt. (wikipedia)

Die Besonderheit im Bezug zum Projekt ergibt sich aus dem Projektantrag:

.... Aus den grundsätzlichen Überlegungen zu den Geschäftsmodellen sind konkrete Betreibermodelle für ein modifiziertes Web (2.0) Based Training Konzept abzuleiten, mit denen effiziente, nachhaltig wirkende und somit tragfähige Bildungsangebote am Markt platziert werden können. (2008\_06\_25\_AP10\_Gesamtantrag\_neu.doc)

*Alternativbegriffe:* Betreiberkonzept, Betriebsmodell

### **Betriebsmodell**

Ein Betriebsmodell ähnelt grundsätzlich dem Geschäftsmodell. Allerdings ist hier die Grundlage nicht die Gewinnmaximierung sondern die Kostendeckung. Ein Betriebsmodell kann seine Einnahmen auch durch Spenden oder sonstige Unterstützungen decken. z.B. Wikipedia.

Die Besonderheit im Bezug zum Projekt ergibt sich aus dem Projektantrag:

Das Betriebsmodell stellt mit der Strukturierung von betrieblichen Prozessen und Abhängigkeiten die Grundlage dar und greift hierfür auf die organisatorische Spezifikation zurück.

*Alternativbegriffe:* Betreiberkonzept, Betreibermodell

### **Beurteilungssysteme in Unternehmen**

Die Gesamtheit der Elemente von Beurteilungsinstrumenten, die in einem Unternehmen ein einheitliches Beurteilungsergebnis ermöglichen. Beurteilt werden können, Produkte, Personal, Kunden, Konkurrenten usw. Das System bezieht sich auf ein einheitliches Beurteilungsdesign, ein einheitliches Controlling der Durchführung und ein einheitliches Auswertungssystem.

### **Blended Learning**

Blended Learning verbindet das Lernen in traditionellen Präsenzveranstaltungen mit modernen Formen des E-Learning. Das Konzept versucht, die Effektivität und Flexibilität von elektronisch gestützten Lernformen des Distance Learning mit den sozialen Aspekten des Face-to-Face-Lernens optimal zu kombinieren. Bei dieser Lernform werden verschiedene Lernmethoden, Medien sowie lerntheoretische Ausrichtungen miteinander kombiniert. (vgl. [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de))

*Alternativbegriffe:* E-Learning

## **C**

### **Code of Conduct**

Der Code of Conduct ist ein Regelwerk für die Zusammenarbeit und Kommunikation im Projekt. Die Grundidee ist, die Verpflichtung der Kommunikation aufrecht zu erhalten, ein proaktives, zielorientiertes Vorgehen im Projekt zu fördern und wesentliche Grundregeln der Kollaboration festzulegen, um Verhaltensunsicherheiten in der Kommunikation und Kollaboration zu minimieren.

### **CSCL**

wikipedia: Mit dem Begriff des computerunterstützten kooperativen Lernens (engl.: Computer-supported cooperative/collaborative learning (CSCL)) werden Ansätze beschrieben, kooperatives Lernen (Lernen in Gruppen) durch den Einsatz von Informations- und Kommunikations-Technologien zu unterstützen.

*Alternativbegriffe:* kollaborativ, kooperativ

## D

### **didaktisches Konzept**

Das didaktische Konzept bildet die Grundlagen für SOL 2.0 ab und soll Auskunft über die Grundfragen der Didaktik geben. Nach Meyer und Jank kümmert sich Didaktik um die Fragen wer, was, wann, mit wem, wo, wie, womit, warum und wozu lernen soll. (Jank, W./Meyer, H.(1994): Didaktische Modelle. Frankfurt/M.3: Cornelsen Scriptor) Quelle: [http://www.didaktik.uni-jena.de/did\\_01/neunfrag.htm](http://www.didaktik.uni-jena.de/did_01/neunfrag.htm), April 2009

Die Konkretisierung in Bezug auf Rahmenbedingungen und Zielgruppe werden in der didaktischen Spezifikation als konkrete Lehrveranstaltung präzisiert.

### **Didaktisierung**

Definieren von Lernzielen. Erarbeiten von Themen in Unterrichtssequenzen und deren Strukturierung. Die Didaktisierung erfolgt jeweils für alle neuen Lehrveranstaltungen. Im Rahmen des didaktischen Konzepts werden methodische Grundlagen zur generellen Didaktisierung von neuen Themen für SOL erarbeitet.

Zur Zeit gibt es für das Anwendungsbeispiel "Lehrgang des Berufspädagogen" nur das modulare System und die Prüfungsordnung, d.h. die Didaktisierung muss im Projekt noch erfolgen.

## E

### **E-Learning**

Was E-Learning an sich meint, ist bereits von vielen Autoren in sehr unterschiedlicher Weise definiert worden. Euler und Seufert (2005) definieren den Begriff: "eLearning kann [...] definiert werden als die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Lernprozess." (Euler, D./ Seufert, S. (2005): Gestaltung eLearning-gestützter Lernumgebungen in Hochschulen und Unternehmen, <http://www.scil.ch/publications/docs/2005-09-seufert-euler-learning-design.pdf>)

Anmerkung: Aufgrund seiner Unschärfe, sollte der Begriff vermieden werden, durch differenziertere Begriffe ersetzt werden oder entsprechend kommentiert werden.

*Alternativbegriffe:* Blended Learning

### **Erfahrungswissen, relevantes**

Erfahrungswissen sind diejenigen Inhalte menschlichen Geistes, die infolge der Berufsausübung oder in anderen Kontexten entstehen und zu beruflich korrektem Handeln befähigen. Erfahrungswissen ist der Wissensbestand, der berufliche Experten von beruflichen Novizen unterscheidet. Es entsteht erst bei ausreichender Dauer einer in Bezug auf die Erfahrung ausgeführte Tätigkeit.

Ziel ist es für das SOL-Konzept möglichst direkt das Erfahrungswissen der Teilnehmer mit einzubeziehen und der Gruppe verfügbar zu machen.

## G

### **Gesamtspezifikation**

Die Gesamtspezifikation für SOL 2.0 ergibt sich aus der Integration der wesentlichen drei Bausteine, der didaktischen, organisatorischen und technischen Spezifikation, und bildet somit ein wesentliches Arbeitsergebnis, das als Meilenstein 3, 18 Monate nach Projektbeginn definiert ist. Input kann die Gesamtspezifikation darüber hinaus in Form von Anforderungen aus dem Arbeitspaket 'Übertragbarkeit' erhalten. Eine nicht zu erreichende Integration der einzelnen Bestandteile ist als mögliches Abbruchkriterium für das Projekt definiert.

### **Geschäftsmodell**

Ein Geschäftsmodell ist die Beschreibung eines Geschäftes. Hier wird in erster Linie der Nutzenaspekt beleuchtet. Eine bekannte Unterteilung von Geschäftsmodellen sind die Bestandteile nach Wirtz: Marktmodell, Beschaffungsmodell, Leistungserstellungsmodell, Leistungsangebotsmodell, Distributionsmodell, Kapitalmodell.

Definition des Begriffs internetbasierter Geschäftsmodelle von Scheer/Deelmann/Loos: Ein internetbasiertes Geschäftsmodell kann als eine abstrahierende Beschreibung der ordentlichen Geschäftstätigkeit einer Organisationseinheit angesehen werden. In der Regel wird auf Organisationseinheiten, Transformationsprozesse, Transferflüsse, Einflussfaktoren sowie Hilfsmittel, oder einer Auswahl hieraus, zurückgegriffen. Als Hilfsmittel wird explizit die Internettechnologie eingesetzt, welche Einfluss auf die Wertschöpfungsorganisation sowie den Inhalt und die Umsetzung von Transformationsprozessen und Transferflüssen hat. Charakteristische Akteure sind Intermediäre, Unternehmen und Endkunden. Wertschöpfungsinhalt sind bevorzugt digitale und im weiteren Sinne physische Produkte und Dienstleistungen. (vgl. Scheer, Deelmann, Loos, Geschäftsmodelle und internetbasierte Geschäftsmodelle - Begriffsbestimmung und Teilnehmermodell, 2003)

## K

### **kollektive Intelligenz**

Die kollektive Intelligenz besagt, dass die Kompetenzen und Fähigkeiten des Einzelnen in der Gruppe stärker genutzt werden und so das kollektiv Erdachte und Konstruierte mehr ist, als es die Leistung des Einzelnen ermöglichen würde. Anmerkung: Der Ansatz des kollaborativen selbstorganisierten Lernens nutzt das Potenzial der kollektiven Intelligenz der Mitarbeiter: sei es, dass man auf das (explizite oder implizite) Wissen der anderen zugreift, sei es, dass man Lerngruppen bildet oder sich gegenseitig in eine - temporäre- Lehrer-Lerner - Beziehung begibt und auch sein Wissen für andere gezielt aufbereitet. Dieser Rollenwechsel in der Lernhaltung macht das Konzept sowohl für Aus- als auch Weiterbildung interessant und innovativ (Durchbrechen bisheriger E-Learning-Konzepte). Die wettbewerbsentscheidende aktive Beteiligung der Mitarbeiter an der Entwicklung und Inwert-Setzung der kollektiven Intelligenz kann ein wesentlicher Anreiz für die zukünftige Beteiligung von Unternehmen sein.

*Alternativbegriffe:* Rollentausch Lehrer-LernerAnreizsystemLernen, selbstorganisiert

### **Konzept SOL 2.0**

Während die Gesamtspezifikation des Projektes zwar die didaktische, organisatorische und technische Konzeption umfasst, wird unter dem SOL 2.0 Konzept zunächst das didaktische Konzept fokussiert.

*Alternativbegriffe:* SOL 2.0Gesamtspezifikationdidaktisches Konzept

### **Konzept, Erlös-**

Erlös-konzept besser erlösorientiertes Konzept ist die Zielsetzung bereits in der Konzeption den Gewinn/Erlös einer Maßnahme bzw. Projekts als maßgeblichen Parameter einzubeziehen.

Für das Projekt Sol werden im Arbeitspaket 9 verschiedene Möglichkeiten und Fragestellungen eruiert. Welche finanziellen Ressourcen werden genutzt? Auf welche Weise werden die Erlöse erzielt? Wie können Erlösmodelle auf das Projekt übertragen werden z.B. Lizenzierungserlöse oder Verkauf der Leistungen von SOL 2.0 - Content, System, Plattform. Welche Produkte und Dienstleistungen sind für das Erlösmodell relevant. Welche Lizenzierungsmodelle kommen je nach Marktsituation und Nachfragerstruktur zum Einsatz?

*Alternativbegriffe:* Konzept, Lizenzierungs-

### **Konzept, Evaluierungs-**

Das Evaluierungskonzept bezieht sich auf die zu entwickelnde Gesamtanwendung am etz. Die Evaluierung bezieht technologische, organisatorische und wirtschaftliche Aspekte in der Prüfung mit ein und erfasst den Piloten sowohl prozessbegleitend als auch produktbewertend (z.B. angemessener Medienmix?) und lernzielerreichend.

*Alternativbegriffe:* Qualitätssicherung?

### **Konzept, Lizenzierungs-**

Lizenzierung bedeutet die Vergabe einer Erlaubnis zur Verwendung von Projektergebnissen und Leistungen, die ohne diese Lizenz verboten wären. Ein Lizenzierungskonzept ist die vertragliche, marktorientierte Umsetzungen von Lizenzierungen des Projektes.

*Alternativbegriffe:* Konzept, Erlös-

### **Konzept, organisatorisch**

Das organisatorische Konzept bildet die organisations- und zielgruppengerechte Integration in Bildungszentren, Unternehmen und/oder Hochschule unter Berücksichtigung möglicher spezifischer Anforderungen ab, mit dem Ziel ein höchstmögliches Potenzial des neuen Lernverfahrens, bei Sicherung der Wirtschaftlichkeit (Aufwand für Organisation, Koordination, Zeit) zu erschließen. Neben der Beschreibung des Prozessumfeldes umfasst es die Gestaltung aller (kommunikativen) Begleitprozesse (z.B. Qualitätsmanagement, Contenterstellung) rund ums Lernen, die Definition der Anforderungen an die Organisationsstruktur und sowie die Profilerstellung aller beteiligten Rollen.

### **Konzept, Transfer-**

Das Transferkonzept legt fest, welche Ergebnisse/ Produkte oder Prozesse, die aus einem Projekt resultieren auf andere Zielgruppen transferiert werden sollen. Transfer bedeutet dabei zum einem die Verbreitung (Dissemination) transferfähiger und transferwürdiger Ergebnisse, aber auch die konkrete Übertragung und nachhaltige Verankerung dieser Ergebnisse unter Berücksichtigung der jeweiligen Adaptionbedingungen (Implementation). Im Transferkonzept werden in der Regel folgende Punkte ausgearbeitet: Ziele des Transfers, Zielgruppen, Transferthemen, -aufgaben und -angebote. Darüber hinaus wird das Transfermanagement beschrieben. (vgl.

<http://www.kompetenzen-foerdern.de/transferkonzept.pdf>)

Anmerkung: Im Kontext des Projekts Sol 2.0 wird der Begriff des Transferkonzepts im Rahmen des AP10 zunächst im Sinne der Dissemination transferfähiger und transferwürdiger Ergebnisse verwendet; es geht hier also im eigentlichen Sinne um ein ausdifferenziertes Kommunikationskonzept (s. Projektantrag). Transfer im weiteren Sinne als konkrete Übertragung und nachhaltige Verankerung der Ergebnisse wird im AP2 als "Übertragbarkeit" beschrieben. Um Irritationen hinsichtlich der Begrifflichkeit zu verhindern besteht Konsens in der Steuerungsgruppe an dieser Stelle vom Übertragbarkeitskonzept zu sprechen.

## **L**

### **Lehr- und Lernformen**

Im selbstorganisierten Lernen werden folgende Lehr- und Lernformen berücksichtigt:

- Individuelles Lernen
- Kooperatives Lernen (s. Lernen, kooperatives)
- Kollaboratives Lernen (s. Lernen, kollaboratives)

### **Leistungsangebot**

Die Leistung ist das Ergebnis einer zielgerichteten Anstrengung. Hier die aus dem Projektergebnissen resultierenden Möglichkeiten der Leistungserstellung. Das Angebot bezieht sich auf die tatsächliche Verwertbarkeit im Bildungsmarkt. Ein ähnliche Bezeichnung könnte Produktpalette sein.

*Alternativbegriffe:* Leistungserstellung

### **Leistungserstellung**

Die zielgerichteten Anstrengung mit einer Leistung als Ergebnis. Hier die Erstellung der einzelnen Projektergebnisse. z.B. wbt, skript, didaktische Konzeption

*Alternativbegriffe:* Leistungsangebot

### **Leitfäden, didaktische**

Didaktische Leitfäden beinhalten Hinweise zur Planung, Konzeption, mögliche Mittelunterstützung, Durchführung und Evaluation eines Lehr-/Lernprozesses. Sie werden für jede Lehrveranstaltung spezifisch ausgearbeitet. Für den Gestaltungsprozess können bereits definierte Schablonen strukturgebend einbezogen werden.

Das folgende Beispiel zeigt auf, welche Inhalte und Überlegungen in einem didaktischen Leitfaden berücksichtigt werden können:

- Gründliche Vorausplanung des Lehr-/Lernprozesses.
- Zentraler Lerngegenstand ist eine komplexe und handlungsrelevante Arbeitssituation, die sich an konkreten berufsspezifischen Aufgabenstellungen orientiert.
- Didaktische Bezugspunkte sind Situationen, die für die Berufsausbildung bedeutsam sind (Lernen für Handeln).
- Akzeptanz des Handlungszieles herbeiführen.
- Lernende können selbständig und kooperativ Zielsetzungen vornehmen.

- Ausgangspunkt des Lernens bilden Handlungen, die möglichst selbst ausgeführt werden oder aber gedanklich nachvollzogen werden.
- Ganzheitlicher Lernansatz.
- Themenübergreifende Aufgabenstellung.
- Handlungsauftrag praxisnah stellen.
- Handlungslinie zur Unterstützung vorgeben.
- Integratives Fachraumkonzept.
- Relevante gerätetechnische Voraussetzungen und Medien (u.a. Arbeitsblätter).
- Integrative Förderung aller Wissensarten wie Funktions-, Grundlagen-, Prinzipien- und Transferwissen mit Begründungszusammenhängen.
- Entwicklung von Wissensnetzungen und Schlüsselqualifikationen.
- Klare Anleitung zur Ergebnisdokumentation durch den Lernbegleiter.

Quelle: <http://www.script.lu/activinno/epl/ue/ho.html>

### **Lernbedarf**

Der Lernbedarf eines Individuums kann aus vielfältigen Gründen entstehen. Ein neuer Mitarbeiter kennt ein bestimmtes Verfahren für eine Maschine noch nicht. Hier müssen Kenntnisse aktualisiert werden bzw. neue Kompetenzen erworben werden. Gerade in Zeiten, in denen sich Märkte und Techniken schnell verändern, ist es jedoch wichtig, bei den Mitarbeitern eine Kompetenzerweiterung, die über eine bloße Anpassungsqualifizierung hinaus geht, systematisch voran zu treiben. Aufgrund von z.B. Kompetenzbedarf, Qualifizierungsbedarf oder dem Wunsch nach Arbeitsplatzsicherung generiert sich ein jeweils spezifischer Lernbedarf.

Der Lernbedarf kann von Seiten des Mitarbeiters als auch durch das Unternehmen erkannt werden, dem dann eine Teilnahme bzw. Initiierung eines Kurses folgt.

### **Lernen, kollaboratives**

Im Vergleich zum kooperativen Lernen wird beim kollaborativen Lernen permanent in einer Gruppe zusammengearbeitet (Hinze, 2004). Beim kollaborativen Lernen kann es zwar zu einer Arbeitsteilung kommen, die einzelnen Bereiche bleiben jedoch miteinander verbunden und während des gesamten Prozesses findet eine Zusammenarbeit der Lernenden statt (Dillenbourgh et al., 1996).

Im Sinne des SOL 2.0 Konzepts findet dies durch die Unterstützung von Web 2.0 Funktionalitäten statt. Dabei steht jedem Lerner die gesamte Spanne von individuellem, kooperativem und kollaborativem Lernen als individueller Lernmix zur Verfügung. Eingesetzte Methoden zum Lernen können sowohl kooperative als auch kollaborative Elemente erhalten. (Bsp.: Glossarerstellung aller Beteiligten mit Reviewschleife) (<http://elearn.jku.at>, 31.03.09)

*Alternativbegriffe:* Lernen, kooperatives

### **Lernen, kooperatives**

Kooperatives und kollaboratives Lernen bezeichnen zwei unterschiedliche Arten von Lernprozessen in Gruppen. Beim kooperativen Lernen werden die Arbeitsaufgaben aufgeteilt, individuell bearbeitet und zum Schluss zusammengefügt (Hinze, 2004). Dillenbourgh et al. weisen jedoch darauf hin, dass bei der Unterscheidung zwischen Kooperation und Kollaboration nicht die Tatsache der Arbeitsteilung sondern die Art, wie diese Teilung zustande kommt, von Bedeutung ist. Beim kooperativen Lernen werden Arbeitsaufgaben hierarchisch in voneinander unabhängige Bereiche aufgeteilt, Zusammenarbeit ist nur beim schlussendlichen Zusammenfügen der einzelnen Teile nötig (Dillenbourgh et al., 1996). (<http://elearn.jku.at>, 31.03.09)

*Alternativbegriffe:* Lernen, kollaboratives

### **Lernen, selbstbestimmtes**

Der Lernende erkennt eigene Lerndefizite und formuliert deshalb individuelle Lernziele, welchen er geeignete Lerninhalte zuordnet. Darüber hinaus ist der Lernende in der Lage, seinen Lernprozess selbst zu planen, durchzuführen und zu bewerten.

*Alternativbegriffe:* Lernen, selbstorganisiert Lernen, selbstgesteuert

### **Lernen, selbstgesteuertes**

Selbstgesteuertes Lernen beschreibt Lernen, bei dem Lernziele und -inhalte vorgegeben sind, aber noch keine bewusste Reflexion der damit verbundenen Lerntechniken aus eigenem Antrieb stattfindet. Dennoch ist die Tatsache bedeutsam, dass auch hier das Lernen vom Individuum ausgeht, indem es sich selbst für eine bekannte Lerntechnik entscheidet und diese ergebnisorientiert anwendet.

*Alternativbegriffe:* Lernen, selbstorganisiertLernen, selbstbestimmt

### **Lernen, selbstorganisiertes**

Das selbstorganisierte Lernen umfasst den höchsten Autonomiegrad, weil der Lernende über alle Lernbedingungen (Inhalte, Ziele, Methoden, Medien) und auch die Rahmenbedingungen des Lernprozesses (Ort, Zeit) selbst entscheidet.

*Alternativbegriffe:* Lernen, selbstbestimmtLernen, selbstgesteuert

### **Lernfortschritt**

Lernfortschritte sind messbare Lernerfolge, die beispielsweise im Rahmen von Lernerfolgskontrollen erhoben werden können. Sie sind einzelne Schritte, die den Weg zum Lernziel ebnen.

Wenn ein Schüler für den Aufbau und die Durchführung eines Versuches die vorgeschriebene Zeit überschreitet und dies beim nächsten Termin nicht passiert, dann ist dies ein Lernfortschritt. Diese Verbesserung kann z.B. durch eine bessere Vorbereitung durch den Teilnehmer erfolgen.

Im Idealfall entscheiden die Kursteilnehmer selbst über angemessene Maßnahmen zur Lernfortschrittskontrolle. Für Teilnehmer mit geringer SOL-Erfahrung werden sicher Instrumente vorzugeben sein, die den einsetzenden Lernfortschritt messen.

### **Lernmaterial**

Unter Lernmaterial werden bereitgestellte didaktisch aufbereitete Mittel zur Aneignung von bestimmten Sachverhalten und Lerninhalten verstanden, z.B. Bücher, Content (Videos, Wikis).

*Alternativbegriffe:* Selbstlernunterlagen

### **Lernpfad**

Während im fremdbestimmten Lernen der Lernpfad durch vordefinierte Lernschritte komplett vorgeschrieben ist, lässt sich fürselbstorganisiertes Lernen nur beschränkt Empfehlungen für die zu beschreitenden Lernpfade vorgeben. Diese werden, wo möglich, in den didaktischen Leitfäden mitaufgenommen und berücksichtigen in erster Linie die folgenden Kriterien:

1. Art und Umfang des Lerninhalts
2. Vorqualifikation und Lerngeübtheit der Teilnehmenden
3. Betriebliche und außerbetriebliche Rahmenbedingungen

(Quelle: <http://www.filip-toolbox.de> )

Der Begriff "der Lernpfad" wird hier als ein Synonym zum Begriff "der Lernweg" verstanden.

*Alternativbegriffe:* Lernweg

### **Lernplattform**

Eine Lernplattform bzw. Learning Management System (LMS) ist ein komplexes Softwaresystem, das der Bereitstellung von Lerninhalten und der Organisation von Lernvorgängen dient.

Eine wichtige Aufgabe einer web-basierten Lernumgebung ist außerdem die Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden zu ermöglichen. Folglich symbolisiert diese eine Schnittstelle zwischen Bildungsanbieter und lernender Person. Nicht dazu gehören bloße Bildungsinhalte, die über das Internet angeboten werden wie normale Webpräsenzen oder -portale. Vorteil eines LMS ist somit die Entlastung am Lernbetrieb, die Regelung des Informationsflusses, Vereinfachung des Lernens und Übernahme zahlreicher Verwaltungsaufgaben. (<http://de.wikipedia.org/wiki/Lernplattform>; letzter Zugriff 18.03.2009)

*Alternativbegriffe:* Blended LearningE-Learning

### **Lernsituation**

Eine Lernsituation ist eine didaktisch konstruierte Unterrichtseinheit, die komplexe berufliche, gesellschaftliche oder private Aufgabenstellungen beinhaltet. Sie kann fachsystematisch, handlungssystematisch oder lernsubjektssystematisch aufgebaut sein. Lernsituationen sind z. B.: komplexe Fallstudien, Erkundungsaufträge, Projekte, produktorientierte Arbeitsaufträge.

Es geht in diesem Schritt wesentlich darum, alle Kompetenzbereiche zu beachten: fachlich, sozial-kommunikativ, methodisch-lernstrategisch, persönlichkeitsbezogen. Zu berücksichtigende Gestaltungskriterien sind: Problemorientierung (Ausgangspunkt ist eine konkrete realistische Problemstellung), Bezug zu einem Modellunternehmen, Produktorientierung (Unterrichtsergebnis sind konkrete Schülerprodukte mit Nutzwert), Komplexität und Exemplarik der Situation, ggf. Einbau von Störungen als Gestaltungselement.

(<http://www.ibw.uni-hamburg.de/culik2-1-03-hh-03.pdf>, 26.03.2009)

### **Lernstil**

Die meisten Menschen bevorzugen individuelle Methoden, um mit Stimuli und Informationen umzugehen. Oft werden hierbei die Sinneseindrücke hervorgehoben, so dass sich unterschiedliche Stile unterscheiden lassen (visueller, auditiver, kommunikativer und kinästetischer (Lernen durch Praxis und Bewegung) Typ).

### **Lernstrategien**

Lernstrategien beruhen auf Handlungsplänen zur Steuerung des eigenen Lernens. Jeder Mensch verfügt über verschiedene Lernstrategien die sich im Laufe des Lebens ausprägen. Einige Lernstrategien werden bewusst und andere unbewusst angewendet.

Sie erleichtern die Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung neuer Informationen, wobei zwischen "oberflächlichen" Wiederholungsstrategien und "tiefen" Elaborationsstrategien unterschieden werden kann. Klassische Gedächtnistechniken erleichtern das Behalten neuartiger Informationen vor allem dann, wenn es sich um sinnarmes, unverbundenes Lernmaterial handelt.

Formal betrachtet beschreiben Lernstrategien Verhaltenweisen, die zur Bewältigung von Lernaufgaben dienen können. Lernstrategien lassen sich in drei Ebenen betrachten:

- Mit kognitiven Lernstrategien sind jene Aspekte gemeint, die mit der unmittelbaren Informationsaufnahme zu tun haben, etwa konkrete Arbeitstechniken, die man zum Einprägen von neuen Informationen anwendet. Dazu gehören Organisieren (Skizzen anfertigen, Schlüsselwörter unterstreichen bzw. markieren), Elaborieren (Ausdenken von konkreten Beispielen, Bildung von Analogien zu bereits bekanntem Wissen), kritisches Prüfen von Argumentationszusammenhängen, das Nachdenken über Alternativen zum gerade Erlernten, das Wiederholen durch mehrmaliges Lesen oder auch das Auswendiglernen von Schlüsselbegriffen.
- Metakognitive Lernstrategien beziehen sich weniger auf den eigentlichen Lernvorgang, sondern mehr auf die Kontrolle des eigenen Lernfortschrittes, also das selbständige Planen der Lernschritte (Reihenfolge festlegen, Relevantes vom Irrelevanten trennen), das Überwachen des Lernerfolges und der Lernschritte (Beispielaufgaben durcharbeiten, anderen den Lernstoff zu erklären versuchen).
- Ressourcenbezogene Lernstrategien beziehen sich in erster Linie auf die Organisation und die Rahmenbedingungen des Lernens. Dazu gehören Anstrengung, Aufmerksamkeit, Willensstärke und Konzentration auch bei ungeliebten Stoffgebieten, das Ausdehnen der Lernzeiten auch auf Abend und Wochenende, das Zeitmanagement (Lernzeiten, Pausen festlegen und einhalten), die Arbeitsplatzgestaltung, dass keine Ablenkungen auftreten können (z.B. TV, Haustier, Kollegen) und dass notwendige Hilfsmittel greifbar sind (Stifte, Rechner, Papier), die Nutzung zusätzlicher Informationsquellen (Lexika, Wörterbücher, WWW, CD-ROMS, Bücher, Bibliothek), das Lernen in Gemeinschaften (Lerngruppen, Diskussionen über Lernstoff in Diskussionsforen, Chat, E-Mail an Lehrer).  
Die unterschiedlichen Lernstrategien, die sich bei den Kursteilnehmern in ihren Erfahrungen geprägt und zu Expertise gefunden haben, sollten bei Auswahl und Anwendung der bereitgestellten Lern-Methoden Berücksichtigung finden.

### **Lernverhalten**

Das Lernverhalten im Sinne von SOL umfasst alle Formen des Lernens, wie etwas gelernt wird. Lernstrategien, Lernmethoden, Lernstile sowie Routinen charakterisieren das Lernverhalten. Erfolge und Misserfolge verändern das Lernverhalten.

### **Lernwege**

siehe Lernpfad

*Alternativbegriffe:* Lernpfad

## Lernziel

Ein Lernziel beschreibt den angestrebten Lernzuwachs bezogen auf einen bestimmten Lerninhalt. Die Lernziele werden vor einer Lerneinheit bzw. einem Kurs festgelegt und unterstützen die Wahrnehmung des Lernprozesses durch mehr Transparenz und Orientierung.

## Lernzielarten

Es existieren verschiedene Kategorisierungsansätze für Lernzielarten:

Eine gebräuchliche Kategorisierung im berufsbildenden Bereich erfolgt nach seelisch-geistigen Dimensionen:

- Kognitive Lernziele
  - Affektive Lernziele
  - Psychomotorische Lernziele
- Kognitive Lernziele beziehen sich auf Wissen und intellektuelle Fertigkeiten. Affektive Lernziele beziehen sich auf Änderungen der Interessen, Einstellungen und Werteinschätzungen. Psychomotorische Lernziele beziehen sich auf manuelle oder intellektuelle Fähigkeiten und andere körperliche Tätigkeiten.

Nach Abstraktionsgrad kann eine weitere Unterscheidung von Lernzielen erfolgen. Sie reichen von sehr allgemeinen bis zu sehr präzisen Lernzielformulierungen:

- Lernziele hoher Abstraktion: Richtziele
- Lernziele mittlerer Abstraktion: Grobziele
- Lernziele niedriger Abstraktion: Feinziele

Richtziele schließen nur wenige Alternativen aus und sind sehr unspezifisch formuliert.

Beispiel: "Lehre und Studium sollen den Studenten (und den Studentinnen) auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten".

Grobziele sind durch unspezifische Begriffe formuliert und lassen viele Alternativen zu.

Beispiel: "Intelligenztheorien vergleichend betrachten können." Das angestrebte Ziel ist eher vage ausgedrückt, es gibt keinen Beurteilungsmaßstab. Feinziele sind eindeutig formuliert. Sie schließen Alternativen weitgehend aus und geben konkret Angaben zur beabsichtigten Qualifikation, die ein Lernender erreichen soll.

Beispiel: "Die Hauptgütekriterien standardisierter Testverfahren benennen und definieren können."

(Quelle: [www.unibw.de/lehrplus/toolbox/at\\_download](http://www.unibw.de/lehrplus/toolbox/at_download))

Im Rahmen der Didaktisierung werden mindestens die Richtziele definiert. Die Spezifizierung von Grob- und Feinzielen kann je nach Teilnehmergruppe auch gemeinsam beim Start des Kurses erfolgen. Es ist davon auszugehen, dass je höher die Mitbestimmung bei Lernzielen durch die Teilnehmer, desto höher die Lernmotivation des einzelnen für den Kurs.

## M

### Mediendidaktik

Die Mediendidaktik beschäftigt sich mit der Frage nach Funktion und Bedeutung der Medien in Lehr- und Lernprozessen. Es soll also geklärt werden, wie das Lehren und Lernen durch den Medieneinsatz besser und effizienter gestaltet werden kann, welche Voraussetzungen, Implikationen und Konsequenzen dies hat und wie diese Mittel methodisch einsetzbar sind.

*Alternativbegriffe:* Lernmedien

### Medienkompetenz

Die umfassendste Definition zur Medienkompetenz wird von Dieter Baacke geliefert. Er beschreibt vier Dimensionen:

**Medienkritik:** Jeder Mensch sollte reflexiv in der Lage sein, das analytische Wissen auf sich selbst und sein Handeln anzuwenden. Die ethische Dimension daran ist, das analytische Denken und den reflexiven Bezug als sozial verantwortlich abzustimmen und zu definieren. **Medienkunde:** Jeder Mensch benötigt Wissen über die heutigen Mediensysteme. Die informative Dimension der Medienkunde beinhaltet klassische Wissensbestände. Die instrumentell-qualifikatorische Dimension meint die Fähigkeit, neue Geräte auch bedienen zu können. **Mediennutzung:** Medien sollen rezeptiv angewendet werden können (Programm-Nutzungskompetenz), interaktive Angebote sollen genutzt werden können.

Mediengestaltung: In den Bereich Mediengestaltung fallen die innovativen Veränderungen und Entwicklungen des Mediensystems und die kreativen ästhetischen Varianten, die über die Grenzen der alltäglichen Kommunikationsroutinen hinausgehen. (vgl. [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de))

### **Methodenkoffer**

Der Methodenkoffer beinhaltet:

- Methodenschablonen mit entsprechenden Beispielkarten als Formatvorlagen
- Prozessstrukturschablonen mit Methodenkombinationen
- Nutzerleitfaden mit Auswahlmatrix

Die Methoden werden den sechs Phasen der vollständigen Handlung (Informieren und analysieren, planen, entscheiden, ausführen, kontrollieren, auswerten/bewerten) zugeordnet und dementsprechend strukturiert.

Anhand des Methodenkoffers können geeignete Methoden für die Autonomiestufe des selbstorganisierten Lernens ausgewählt werden.

### **Methodenkompetenz**

Unter der Methodenkompetenz wird die Fähigkeit bei der Planung und Organisation von Lernprozessen verstanden, diejenige Lernmethode selbstständig auszuwählen, die den größtmöglichen Nutzen bzgl. des Ziels hat. Methodenkompetenz entspricht dem kompetenten Umgang mit fachlichem Wissen und Wissensquellen (Medien). Anwendungsbeispiele: Informationen sammeln, Strukturen analysieren, Vorträge halten, visualisieren, moderieren, Problemlösungsstrategien beherrschen.

### **Motivation**

Der Begriff der Motivation umfasst in der Psychologie viele Prozesse menschlichen Verhaltens, für die folgende Bedingung gilt: Das bestimmte Verhalten wird "um der erwarteten Folgen willen" ausgewählt und "hinsichtlich Richtung und Energieaufwand" gesteuert.

"Die im Verhalten zu beobachtende Zielgerichtetheit, der Beginn und der Abschluss einer übergreifenden Verhaltenseinheit, ihre Wiederaufnahme nach Unterbrechung, der Wechsel zu einem neuen Verhaltensabschnitt, der Konflikt zwischen verschiedenen Zielen des Verhaltens und seine Lösung - all dies wird dem Problemfeld der Motivation zugerechnet." (Heckhausen, 1989)

Für SOL 2.0 kann der Prozess der Motivation in zwei Phasen aufgeteilt werden:

- motivationale Phase: die Phase des Entscheidens und der Bildung bestimmter Absichten bzw. Ziele
- volitionale Phase: Zustand nach dem Überschreiten der Schwelle, wenn aus dem Wunsch der motivationalen Phase der unwandelbare entschlossene Wille geworden ist, der zu einer zielgerichteten Realisierung der Absichten beiträgt

Diese "Willenskraft" (die Volition) ist der Faktor, der jene Menschen, die ihre Zweifeln oder ihre Hyperaktivität überwinden und zielgerichtetes Handeln entwickeln, von jenen unterscheidet, die in ihrem unproduktiven Verhalten verharren. (Bruch / Ghoshal, 2006). Der Volitionsbegriff bezieht sich somit nur auf die Realisierung der Absichten, deren Hartnäckigkeit von der Volitionsstärke und der inneren Eigenschaften einer Person (z.B. Erfolg- bzw. Misserfolgsorientierung) abhängt.

## **N**

### **Nutzertypen**

Nutzertypen kategorisieren User und nach spezifischen Informationen und teilen so in verschiedene Nutzergruppen ein. Mögliche Kategorisierungsmerkmale bilden sich durch:

- Aufgabe: Lerner - Lernbegleiter
- Berufsgruppe, Bildungsqualifikation: Grad der Erfahrung in Bezug auf selbstorganisiertes Lernen

Für SOL können spezifizierte Nutzertypen durch unterschiedliche Rollen im Rahmen des technischen Konzeptes abgebildet werden. Je nach Grad der Selbstorganisation der Lerner ist eine Ausgestaltung von SOL advanced und SOL light denkbar.

## P

### **Partnerfindung**

Die Partnerfindung im weiteren Sinne kann sich auf das Finden von Kursteilnehmern und Experten beziehen. Im engeren Sinne zielt das Finden der Partner auf die Kreation von Kleingruppen innerhalb eines Kurses ab, also für klassische Breakout-Sessions. Mögliche Methoden zur Partnerfindung gehören zur Lernmethodensammlung.

### **Potenzialanalyse**

von Käthe Draser - Donnerstag, 11. Februar 2010, 09:38

Die Potenzialanalyse zielt darauf ab, den Bedarf von etwas zu bestimmen. Im Rahmen des Forschungsprojekts werden anhand eines Untersuchungsmodells verschiedene Dimensionen zur Potenzialbestimmung an SOL 2.0 untersucht:

- Bedarfssicht: Wer braucht es? vs Wer ist offen / zugänglich?
- Gruppenperspektive: Unternehmen, Funktion, Mitarbeiter
- SOL 2.0 Aspekte: Lernsituation, Lernmaterial und -medien, Bedarfe und Ziele

### **Profildefinition der individuellen Wünsche**

Anfänglich im Kurs von Kursteilnehmern zu erfassende Profile zu Motivation, eigenen Erwartungshaltungen und Lernbedarfen im Kurs mit dem Ziel sowohl individuelle Werte für den einzelnen zu schaffen als auch ein gemeinsames Zielverständnis aufzubauen. Auch hier sind unterschiedliche Methoden denkbar.

### **Prozesssystem, interdependentes**

Bei der organisatorischen Spezifikation möglicherweise auftretendes System, bei dem eine wechselseitige Abhängigkeit zweier oder mehrerer Verantwortlicher durch ihre Beteiligung in verschiedenen Prozessschritten besteht, bspw. Organisation von Zusammenarbeit bei unternehmensübergreifenden Konzepten, Abhängigkeit von Vorbereitungs- und Durchführungsprozessen.

## Q

### **Qualitätssicherungsmodell**

Ein QS-Modell bildet theoretisch ab, mit welchen Prozessen und Maßnahmen und mittels welcher Akteure die Qualität von Ergebnissen, Produkten und Prozessen gesichert wird.

### **Qualitätssicherungssystem**

Ein Qualitätssicherungssystem ordnet konkret alle zur Verwirklichung einer Qualitätsanforderung nötigen Organisationsstrukturen, Verfahren und Ressourcen. Meist wird vom QS-System dann gesprochen, wenn es sich um die konkrete Implementierung der Prozesse und Maßnahmen zur Qualitätssicherung handelt (Verfahrensanweisungen, QM-Handbuch, technische Implementierung der Prozessabläufe etc.)

Synonyme / Antonyme: Qualitätsmanagementsystem (QMS)

## R

### **Rollenwechsel**

Der Rollenwechsel Lehrer-Lerner geht auf das Konzept "Lernen durch Lehren" zurück, das Selbsttätigkeit, Spontaneität und manuelles Tun der Kursteilnehmer fördert, um ihre Potenziale im Sinne einer besseren Selbstverwirklichung voll auszuschöpfen. Durch die hohe Beteiligung der Lernenden in den Bereichen Präsentation, Moderation und Gruppenarbeit ist die Methode besonders geeignet, um ihnen Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Durch Web 2.0 mit seinen Kollaborationstechniken werden neue Wege zum Erschließen und Aufbereiten von Wissen und

Inhalten maßgeblich unterstützt. Im Projektverlauf ist zu klären, wie Kursteilnehmer zum Rollenwechsel zu aktivieren und motivieren sind.

*Alternativbegriffe:* Rollentausch Lehrer-Lerner

### **Routinen**

Als Routine bezeichnet man eine Handlungsabfolge, die durch vielfältige Wiederholung zur Gewohnheit geworden ist. Wenn eine Person öfter mit vergleichbaren Situationen konfrontiert wird, können diese nach der Verinnerlichung (Internalisierung, Habitualisierung (Berger, Luckmann: Die soziologische Konstruktion der Wirklichkeit)) der zur Problemlösung führenden Handlungsabfolge schneller und erfolgreicher bewältigt werden. Durch Routinen erhält eine Person Handlungssicherheit.

SOL kann helfen sich Routinen im Umgang mit neuen Medien, zur Moderation von Gruppen oder allgemein zu selbstorganisiertem Lernen anzueignen. Letzlich kann auch die die wiederfolgende Anwendung und Nutzung von Schablonen zur Etablierung von Routinen führen.

## **S**

### **Schablonen**

Schablonen i.e.S. sind Formatvorlagen und dienen zur schnellen und einfachen Erstellung gleichartig aufgebauter Dokumente. Beispiele sind:

- Template für Wiki-Beiträge, in die nur der Content eingegeben wird
- Test-Vorlagen (Multiple Choice, Lücken-, Zuordnungstests...)
- Definition von Visitenkarteninhalten
- Normal.dot in Word

Neben den Formatvorlagen, die es für SOL zu definieren gilt, sind Schablonen in SOL 2.0 auch i.w.S. auszugestalten. Im weiteren Sinne handelt es sich um Methoden- und Prozess-/Strukturschablonen, die Rahmenbedingungen, Ablaufpläne und die Festlegung wiederkehrender Strukturen für Lernsequenzen, Lernmodule und Kursen beinhalten.

### **Selbstlernunterlagen**

Jegliches Lernmaterial was sich zum Selbststudium eignet

*Alternativbegriffe:* Lernmaterial

### **Selbstorganisation**

Selbstorganisation kann sich zunächst auf einen Menschen, den Einsatz im Unternehmen beziehen oder auch als angewendetes Prinzip im Bildungsbereich verstanden werden. Selbstorganisierte Mitarbeiter kennzeichnen sich durch Eigenständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Autonomie sowie durch aufgehobene Trennung von organisierenden, gestaltenden und lenkenden Funktionen. Diese ganzheitliche Herangehensweise fördert die Motivation der Mitarbeiter, trägt zu Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bei, kann aber auch überfordern, zu Konflikten führen.

### **Selbstreinigungseffekt**

Bei kollaborativ entwickelten, gemeinsamen Lerninhalten und dort abgelegtem Erfahrungswissen potenzieren sich die Ansprüche an die Qualität bzw. Verlässlichkeit der jeweils beigetragenen Inhalte. Inwiefern die im Rahmen von kollaborativ erstellten Wissensbibliotheken wie Wikipedia einerseits erproben, aber andererseits auch kontrovers diskutierten Selbstreinigungseffekte den geforderten Anspruch an die Qualität sicherstellen, ist grundsätzlich in Erfahrung zu bringen und mit den Anforderungen an das zu erreichende Lernziel zu vergleichen.

*Alternativbegriffe:* Qualitätssicherungssystem, -modell

### **SOL 2.0**

Für das Projekt grenzen wir selbstorganisiertes Lernen wie folgt von andern Definitionen ab:

- das Rahmenziel (z.B. die Abschlussprüfung oder unternehmerische Lernziele) ist vorgegeben

- die Form der Überprüfung (Reflexion und Regulierung) wird von den Lernenden selbst definiert und organisiert
- Damit geht unser Ansatz über die Interpretation des Begriffes als selbstinitiierte und zeitlich wie örtlich unabhängige (in der Regel technologieunterstützte) Lernform weit hinaus ( --> klassisches E-Learning)
- Selbstorganisiertes Lernen in unserer Definition erfolgt sehr stark unter Rückgriff auf die Gemeinschaft der anderen Beteiligten; sei es, dass man auf das (explizite oder implizite Wissen) der anderen zugreift, sei es, dass man Lerngruppen bildet oder sich gegenseitig in eine - temporäre- Lehrer-Lerner - Beziehung begibt und auch sein Wissen für andere gezielt aufbereitet. Selbstorganisiertes Lernen nutzt das Potenzial der kollektiven Intelligenz der Mitarbeiter und Kollegen (Kollaboration)

Selbstorganisiertes Lernen heißt daher Selbstbestimmung und -steuerung in folgenden Aspekten:

- Bedarf und Ziele: Motive und Motivation
- Gestaltung von Lernsituationen: Zeit und Ort
- Auswahl und Nutzung von Lernmaterial und -medien: Buch, Computer
- Auswahl von Lernmethoden
- Sozialform: Gruppenarbeit, Tandemarbeit, Plenumsarbeit, individuelles Lernen
- Konkretisierung von Inhalten
- Ausgestaltung des Rollenwechsels: Kontrolle / Reflexion, Regulierung

## **SOLA**

Ein Selbstorganisationsarrangement (SOLA)...

...ist ein Möglichkeitsraum für selbstorganisiertes Lernen 2.0, in dem auf spezifische Aktivitäten bezogene methodische, organisatorische und technische Elemente enthalten sind. (Gemeinsame Definition vom Off-Site, 16.07.2009)

[Veraltet:

... dient als Konstrukt bzw. "Grundkomponente" des SOL 2.0 zur differenzierten Beschreibung des SOL 2.0

...ist eine didaktisch sinnvolle Zusammensetzung von mehreren Methoden, welche wiederum über Beschreibungskategorien (didaktischer/ organisatorischer und technischer Art) spezifiziert werden.]

## **Standardisierungssystem**

Das Standardisierungssystem beinhaltet alle Maßnahmen zur Standardisierung. Standardisierung meint im eigentlichen Wortsinn eine Vereinheitlichung von Maßen, Typen, Verfahrensweisen oder Kriterien etc. Ziel ist die Schaffung gemeinsamer Parameter. Durch die vorherige inhaltliche Festlegung von Abläufen, Verfahren, Kriterien für wiederholt auftretende Probleme wird erreicht, dass bei wiederholtem Auftreten der Fragestellung sachlich und inhaltlich nach den gleichen Maßstäben entschieden und gehandelt werden kann. (vgl. <http://www.olev.de/klr/klr.htm>)

## **Ü**

### **Übertragbarkeit**

Übertragbarkeit bedeutet einerseits die Verbreitung transferfähiger und transferwürdiger Ergebnisse, andererseits den konkreten Transfer und eine nachhaltige Verankerung dieser Ergebnisse unter Berücksichtigung der jeweiligen Adaptionsbedingungen.

Für das SOL-Projekt bedeutet Übertragbarkeit Anwendungssicherung des Konzeptes auf andere bundesdeutsche Unternehmen.

## **V**

### **Virtual learning environment (VLE)**

Virtual learning environment (VLE) ist die allgemeine Definition für alle webgestützten Lernumgebungen. Es ist ein übergeordneter, eher unspezifizierter Begriff für alle Lernaktivitäten im web. Eine VLE sollte Kursverwaltung und

Teilnehmerverwaltung beinhalten. Moodle ist ein Beispiel für eine Virtual learning environment.

### **Volition**

Die Volition stellt eine zweite Phase des Motivationsprozesses dar, wenn aus dem Wunsch der motivationalen Phase der unwandelbare entschlossene Wille geworden ist, der zu einer zielgerichteten Realisierung der Absichten beiträgt. Diese "Willenskraft" ist der Faktor, der jene Menschen, die ihre Zweifel oder ihre Hyperaktivität überwinden und zielgerichtetes Handeln entwickeln, von jenen unterscheidet, die in ihrem unproduktiven Verhalten verharren. (Bruch / Ghoshal, 2006). Der Volitionsbegriff bezieht sich somit nur auf die Realisierung der Absichten, deren Hartnäckigkeit von der Volitionsstärke und der inneren Eigenschaften einer Person (z.B. Erfolg- bzw. Misserfolgsorientierung) abhängt.

## **W**

### **Web 2.0-Fähigkeit**

- (read/write)
- kennzeichnet weniger Technologien  
bezieht sich primär auf eine veränderte Nutzung und Wahrnehmung des Internets
- Mitmach-Internet:  
Inhalte werden nicht mehr nur zentralisiert von großen Medienunternehmen erstellt - Benutzer erstellen, bearbeiten und verteilen Inhalte in quantitativ und qualitativ entscheidendem Maße selbst,
- Typische Web 2.0-Werkzeuge:  
Wikis, Blogs/ Mikroblogs, Foto- und Videoportale, Social Software, Social-Bookmarking-Portale, Tauschbörsen, Communities...

### **Web based Training**

Web Based Training (WBT) ist ein Oberbegriff, unter dem sich auf Internet-Technologie basierte Lernprogramme einordnen lassen. (wikipedia). In den meisten Fällen enthält ein WBT Text, Bild, Sprache und Video. Allerdings liegt keine Definition zwecks Umfang, Inhalt oder Umsetzungskriterien vor. Typischerweise wird der Begriff WBT umgangssprachlich nicht mit ein WBT sondern mit eine WBT bezeichnet, was darauf hindeutet, dass sublim von einer abgeschlossene Lerneinheit ausgegangen wird.

*Synonyme / Antonyme: WBT*

### **Werkzeuge (technologische Spezifikation)**

Hilfsmittel um die didaktische Konzeption technologisch umzusetzen. Hier handelt es sich, meist um Software, die entweder auf einem Server gehostet wird oder sich als Software direkt auf einem Client befindet. Weitere Werkzeuge können Programmierschnittstellen (API - application programming interface) sein, die die Verbindung zu serverbasierten Anwendungen z.B. Google, darstellen. Eine technologische Spezifikation basiert auf die didaktische Spezifikation des Selbstorganisierten Lernens.

### **Wertschöpfungskette**

Die Wertschöpfungskette umfasst all jene Prozesse, die in direkter Form Nutzen für einen Kunden schafft.

Bei SOL 2.0 sind Bildungsanbieter, Unternehmen und die Lernenden die Beteiligten an der Wertschöpfung. Unter dem Nutzen der Lernenden als Kunde versteht sich der Kompetenzzuwachs (alle Facetten hier denkbar: Wissen, Handlungskompetenz, Zertifikate), der durch SOL 2.0 erzielt werden kann. Wird SOL 2.0 vom Bildungsanbieter betrieben, werden auch die Unternehmen zu Kunden - Wertschöpfung aus Sicht des Unternehmens ist um eine weitere Perspektive zu erweitern. Welche Prozesse tatsächlich zur Wertschöpfung beitragen (Wertschöpfungsprozess) und welche Rollen und Mehrwert-Leistungen die einzelnen Beteiligten erbringen wird im Rahmen des Projektes zu erarbeiten sein.

### **White Paper**

Ein White Paper ist ein Dokument, das in einer flüssigen Sprache hochspezifische Themen behandelt: als (Fall-)Studie, Anwenderbeschreibung, Analyse oder Marktforschungsergebnisse. Das eingegrenzte Thema wird auf 10-15 Seiten behandelt, längere Dokumente sind eher selten. Der Leser benötigt in einer bestimmten Situation eine Problemlösung.

---

Diese Erwartungshaltung sollte ein White Paper erfüllen.  
(<http://de.wikipedia.org>, 26.03.2009)

### **Wissensbibliothek**

Eine Wissensbibliothek ist zunächst die Ansammlung von Wissen. Die Verbindung von Wissen und Bibliothek impliziert die Vorstellung, dass dieses Wissen geordnet vorliegt, dass nach bestimmten Kriterien Wissen gesucht werden kann und dass sich der Rezipient in dieser Bibliothek jederzeit "bedienen" kann. Die Begrifflichkeit wird in den verschiedensten Kontexten verwendet (z.B. BILD-Wissensbibliothek als umfassendes "Volkslexikon", Wissensbibliothek zu bestimmten technischen Komponenten beim Hersteller etc.)

## **Z**

### **Zeitmanagement des Lernenden**

Genau genommen kann man eigentlich kein Zeitmanagement betreiben, denn Zeit ist einmalig und kann nicht zurückgehalten, aufgespart oder ausgedehnt werden. Gezielter Einsatz und optimale Einteilung der vorhandenen Zeit sowie die Vermeidung unnötiger Zeitverluste sind daher sowohl im Studium als auch im Privatleben unabdingbar. Wichtig ist dabei, gleichzeitig tätigkeitsorientiert und zielorientiert vorzugehen. Im Prinzip ist Zeitmanagement eigentlich Selbstmanagement, das darauf abzielt, sich selbst bestmöglich zu organisieren, um die zur Verfügung stehende Zeit optimal nutzen zu können. Zeitmanagement stellt jedoch einen wesentlichen Bereich des Selbstmanagements dar. Zeitmanagement bedeutet konkret systematisches und diszipliniertes Planen der eigenen Zeit, um auf diese Weise Zeit zu sparen, sodass mehr Zeit für die "wichtigen" Dinge bleibt.

Quelle: <http://www.marketing.ch> (Grieger)

Zu berücksichtigen im Rahmen der SOL-Konzeption ist die individuelle Verfügbarkeit verschiedener Lerner-Zielgruppen.