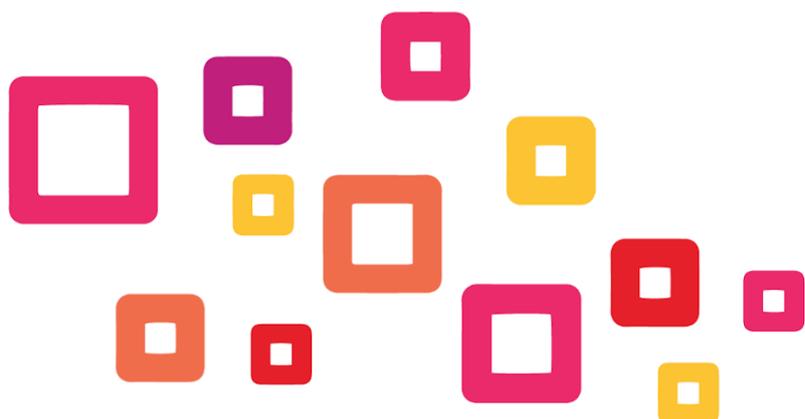


Cre@

Einheit 1

Problembasiertes LERNEN



Inhalt

Inhalt

Einleitung	3
1.PROBLEMBASIERTES LERNEN	4
1.1 Lernen, wie man Lehrt	5
Lernen - Lehrprozess	5
Faktoren im Lernprozess.	6
Grundelement im Lernprozess: Motivation.	6
Grundlagen und Prinzipien des Lernens	7
Untereinheit 1.1.3- Lehrmethoden	14

Einleitung

Problembasiertes Lernen (PBL) ist eine Lehrmethode, in denen komplexe und reale Probleme als Mittel zur Förderung für das Erlernen von Konzepten und Prinzipien von SchülerInnen verwendet werden im Gegensatz zur direkten Darstellung von Fakten und Konzepten. Zusätzlich zu den Kursinhalten kann PBL die Entwicklung kritischer Denkfähigkeiten, Fähigkeiten zur Problemlösung und Kommunikationsfähigkeiten fördern. Es kann auch Möglichkeiten bieten wie, in Gruppen zu arbeiten, das Finden und Bewerten von Forschungsmaterialien und Lebenlanges lernen (Duch et al, 2001).

PBL kann in jeder Lernsituation integriert werden. In der strengsten Definition von PBL wird der Ansatz über das gesamte Semester als primäre Lehrmethode verwendet. Breitere Definitionen und Verwendungen reichen jedoch von der Einbeziehung von PBL in Labor- und Designklassen bis hin zur Verwendung, um einfach eine einzelne Diskussion zu beginnen.

PBL kann auch zum Erstellen von Bewertungselementen verwendet werden. Der Hauptfaden, der diese verschiedenen Verwendungszwecke verbindet, ist das Problem der realen Welt.

Problembasiertes Lernen (PBL) ist ein Ansatz, der die Lernende herausfordert, durch Engagement für ein echtes Problem zu lernen. Es ist ein Format, das gleichzeitig Problemlösungsstrategien als auch disziplinarische Wissensgrundlagen und Fähigkeiten entwickelt, indem es die Lernenden in die aktive Rolle von Problemlösern versetzt werden, die mit einer schlecht strukturierten Situation konfrontiert sind, die die Art von Problemen simuliert, mit denen sie als zukünftige ManagerInnen in komplexe Organisationen wahrscheinlich konfrontiert werden.

1.PROBLEMBASIERTES LERNEN

Einheit 1.1: Lernen, wie man lehrt			
Untereinheit 1.1: Lernen, wie man lehrt			
Lernerfolge	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> Die theoretischen Grundlagen der PROBLEMBASIERTEN LERNMETHODE kennen. 	<ul style="list-style-type: none"> Ermittlung der verschiedenen Lehrmethoden in PBL 	<ul style="list-style-type: none"> Auswahl, der für jede konkrete Situation am besten geeigneten Lehrmethode.
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiel <input type="checkbox"/> andere (bitte spezifizieren) <hr/>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> Für die Einzelarbeit: 20 Minuten Für die Gruppenarbeit mit anderen Mentoren: 60 Minuten 		
Aktivität	<p>Es geht um eine persönliche Checkliste, damit der Mentor, der mit Menschen von CCI an den Lernprozessen teilnimmt, weiß, ob er die Grundprinzipien des effizienten Lernens anwendet.</p> <p>I. Förderung des Selbstwissens über die Art und Weise, wie ein Mentor in den Lernprozessen mit Menschen aus CCIs unterrichtet.</p> <p>II. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Mentorentrainer wird ermöglicht.</p> <p>Förderung kontinuierlicher Verbesserungsgruppenaktionen unter den Mentoren, die an den Lernprozessen teilnehmen</p>		
Bewertung	N/A		
Mittel	Anwendungsarbeitsblatt „Checkliste“ der Prinzipien für effizientes Lernen (Aktivität 1)		
Weiterführende Literatur			

1.1 Lernen, wie man lehrt

Lernen ist der Prozess, durch den Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Verhaltensweisen oder Werte als Ergebnis von Studium, Erfahrung, Training, Argumentation und Beobachtung gelernt oder verändert werden. Dieser Prozess kann aus verschiedenen Perspektiven analysiert werden, so dass es unterschiedliche Lerntheorien gibt.

Lernen kann als ein relativ permanenter Veränderungsprozess des Verhaltens einer Person definiert werden, der durch Erfahrung erzeugt wird (Feldman, 2005). Kurzgesagt bedeutet Lernen Veränderung:

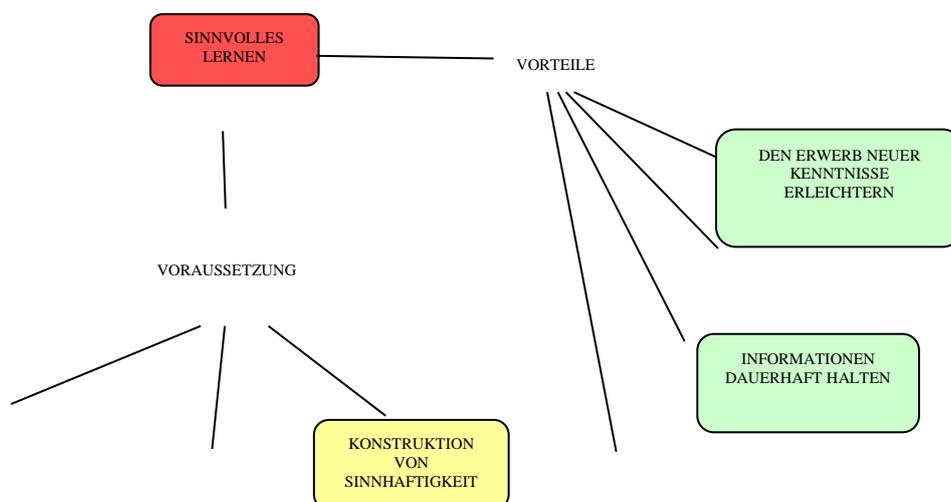
- in der Verhaltenskapazität,
- muss ewig sein,
- dies geschieht durch Übung oder andere Arten der Erfahrung (d. H. Beobachtung anderer Menschen)

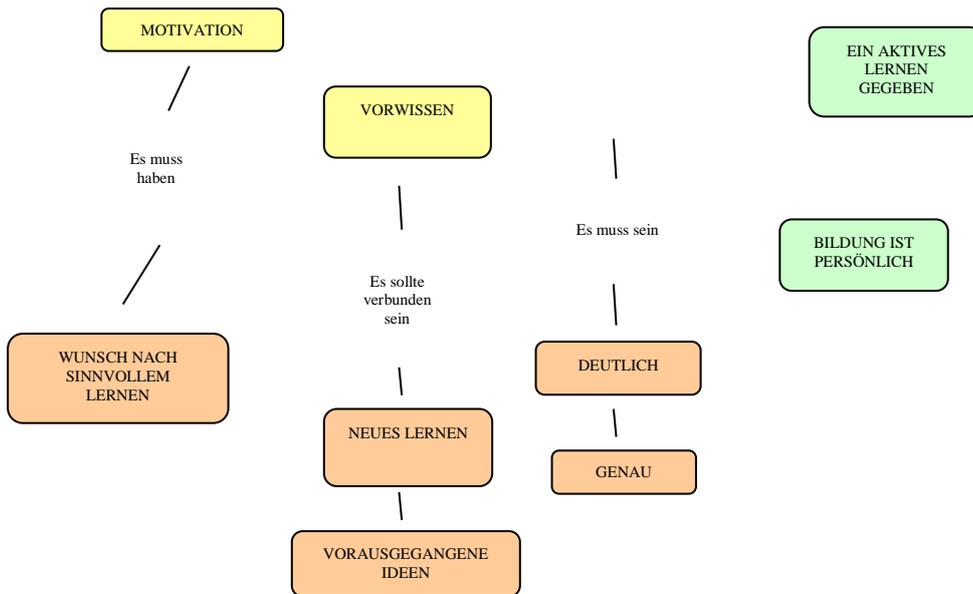
Lernen - Lehrprozess

Der Lern- und Lehrprozess ist eine individuelle Aktivität, die sich in einem sozialen und kulturellen Kontext entwickelt. Es ist das Ergebnis individueller kognitiver Prozesse, durch die:

1. neue Informationen (Fakten, Konzepte, Verfahren, Werte) werden assimiliert und verinnerlicht,
2. neue sinnvolle und funktionale mentale Repräsentationen werden aufgebaut (Wissen),
3. die dann auf verschiedene Situationen in den Kontexten angewendet werden können, in denen sie gelernt wurden.

Lernen besteht nicht nur darin, Informationen auswendig zu lernen, sondern es sind auch andere kognitive Operationen erforderlich, die Folgendes beinhalten: Abgleichen, Anpassen, Wissen, Verstehen, Anwenden, Analysieren, Synthetisieren und Bewerten. Das nennen wir „sinnvolles Lernen“.





Der Unterricht geht weiter als die einfache Wissensvermittlung. Es ist eine komplexe Aktivität, die für ihre Ausübung das Verständnis des Bildungsphänomens benötigt. Jede Person, die von einer Sache weiß, die sie sehr gut kennt, kann sie unterrichten, aber dies bedeutet nicht, dass sie es auf die für die Gruppe am besten geeignete Weise tun kann. Die einzige Tatsache, eine Disziplin zu dominieren, bietet nicht die erforderlichen Elemente, um einen qualitativ hochwertigen Unterricht zu gewährleisten.

Es ist notwendig, die methodischen und praktischen Unterrichtsaspekte sowie die sozialen und psychologischen Aspekte hervorzuheben, die die Merkmale der Gruppen bestimmen, in denen sie ihren Beruf ausüben werden

Faktoren im Lernprozess.

Es gibt drei Faktoren, welche gute Ergebnisse garantieren:

1. Intelligenz (oder die Kapazität etwas zu erlernen)
2. Die Methode, welche man befolgt um zu Lernen
3. Motivation die mich zum Lernen bringt

Es muss gesagt werden, dass die bloße Kombination der drei ermöglicht, gute Ergebnisse zu erzielen.

Man kann sagen, dass ein Minimum an Intelligenz eine wesentliche Voraussetzung für gute Lernergebnisse darstellt, aber Intelligenz an sich ist für einen solchen Zweck nicht entscheidend.

Grundelement im Lernprozess: Motivation.

Jeder Erfolg hat dieselbe gemeinsame Basis: Motivation. Wenn ein Schüler oder eine Schülerin beispielsweise einen Kurs besucht, nur weil „er nichts anderes zu tun hat“, wird er kaum gute Ergebnisse erzielen.

Im Gegenteil, wenn eine Person beabsichtigt, WerkstattleiterIn zu werden und einen zehnmonatigen Kurs über „kaufmännisches Grundwissen“ besucht, wird er oder sie den Kurs zweifellos erfolgreich abschließen. Die Person hat eine Motivation, während der Schüler oder die Schülerin aus dem vorherigen Beispiel dies nicht hatte.

Dieser Grundsatz über die Bedeutung der Motivation verpflichtet den Lehrenden, auf möglichst attraktive Weise zu handeln und sein Wissen zu zeigen.

Wenn Lernen mit unangenehmen Emotionen verbunden ist, wird nur sehr wenig aufgenommen. Deshalb sollte sich der Lehrende, der als LehrerIn-TutorIn-TrainerIn an Lernprozessen teilnimmt, immer bemühen, das Fach positiv darzustellen, damit die SchülerInnen „angenehme Emotionen“ erleben können. Die positive emotionale Darstellung des Faches ist ebenso wichtig wie die Lehrmethode für den Lernerfolg .

Grundlagen und Prinzipien des Lernens

Die Person, die unterrichtet, muss zunächst etwas über das Lernen wissen. Zunächst muss sie über einige grundlegende Grundlagen und Prinzipien informiert werden:

- a) Niemand kommt mit "0" Wissen. Wir alle wissen etwas.
- b) Wir haben alle eine beträchtliche Menge an Wissen.
- c) Lernen ist sinnvoll.
- d) Menschen lernen mehr, wenn sie motiviert sind.
- e) Lernen ist eine persönliche Option, eine individuelle Entscheidung. Niemand lernt ausschließlich, weil er dazu verpflichtet ist oder weil er zur Ausbildung geschickt wurde.
- f) Der Lehrende muss Dinge wiederholen um unterrichten zu können. Dinge können nicht als selbstverständlich angesehen werden.
- g) Einschüchterung begünstigt nicht das Lernen, es hebt die Fähigkeit der Teilnehmenden auf. Nero-Prinzip; sagte von dem, der brennt, alles zerstört, ebenso wie der römische Kaiser Nero. Es wird von jenen TrainerInnen in die Praxis umgesetzt, die ihre SchülerInnen einschüchtern, indem sie Sätze wie „Sie sind 20 Personen. 17 sind bereits ausgeschieden, weil bei mir fast niemand besteht“ sagen.
- h) Wir alle lernen auf einer unterschiedlichen Weise, weil wir alle eine unterschiedliche Intelligenz haben.
- i) Alle Sinne müssen benutzt werden, um zu lernen. Daher fehlen dem Lehrende, der nur seine Stimme verwendet, viele Ressourcen, um bessere Ergebnisse zu erzielen.

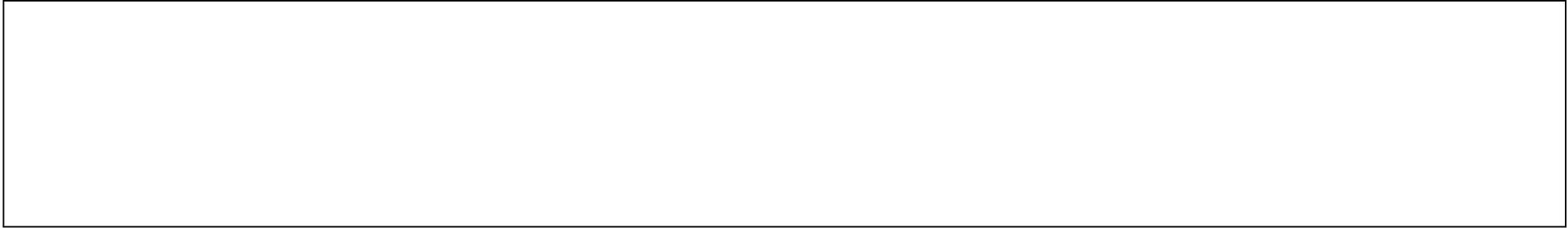
- j) Motivation ist der Schlüssel zum Lernen. Das Mozart-Prinzip muss angewendet werden. „Ich habe mein erstes Konzert gegeben und es war großartig. Das Publikum hat mich sehr begrüßt, aber nur sechs Personen waren anwesend“, schrieb Mozart auf, als er erst sechs Jahre alt war. Das Mozart-Prinzip anzuwenden bedeutet, zuerst gute Dinge zu sagen, Stärken zuzugeben, zuerst auf die gute Seite der Dinge zu schauen und dann die schlechte Seite, die schlechten Dinge zu sehen. Es geht darum, die Fähigkeit zu erkennen, die Menschen lernen müssen, ihre Identität mit ihrer Organisation, den Geist der Verantwortung für eine bessere Entwicklung ihrer Arbeit für die Organisation; es bedeutet, alles Gute, Edle, Bewundernswerte in ihnen zuzugeben, ohne ihre Grenzen zu erkennen, aber auch ihnen nicht zu viel Bedeutung zu geben.
- k) Alles Gelernte muss mit den Ergebnissen überprüft werden (bewerten)
- l) Die Wahrheit ist ein Element der sozialen Konstruktion, daher ist der Lehrende nicht der Besizende der Wahrheit. Jeder Trainingsprozess ist ein „systemischer Prozess“, in dem alles miteinander zusammenhängt. Es gibt keine nicht systemischen Trainingsprozesse.

Die 9 Grundlagen des Effizienten Lernens

Grundprinzipien	Definition	In welchem Ausmaß berücksichtige ich dieses Prinzip, wenn ich als MentorentainerInnen tätig bin? (1 nichts – 5 viel)					Individueller Verbesserungsplan
		1	2	3	4	5	
1 Das Prinzip der Vorbereitung	<p>Es gibt eine Vorbereitung für jede Lernphase. Jeder Mensch hat seinen eigenen Rhythmus und lernt dementsprechend besser oder schlechter, je nachdem, wie er die vorherigen Phasen abgeschlossen hat.</p> <p>Beispiel: Wenn wir wollen, dass jemand lernt, wie man gute Schuhe macht, müssen wir ihm zuerst beibringen, wie man das Leder schneidet.</p>						
2 Das Prinzip der Entgültigkeit	<p>Die Person muss die Ziele der Aufgabe kennen, die sie ausführt. Dies hilft ihr, ihre Orientierung nicht zu verlieren und die Endgültigkeit ihrer Tätigkeit zu kennen.</p> <p>Beispiel: Im ersteren Fall, wenn die Person nicht weiß, dass sie Schuhe herstellen muss, kann sie eine ganze Theorie über die Farbstoffabsorption in Leder für dumm oder zwecklos halten.</p>						
3 Das Prinzip der aktiven Bewegung	<p>Man lernt durch tun und Handeln. Es ist wichtig, die Teilnahme der SchülerInnen bei der Vorbereitung der Unterrichtsmaterialien zu berücksichtigen, damit sie sich weder verloren fühlen noch abspringen. Dies kann durch praktische Übungen bei theoretischem Material oder Handwerk geschehen, wenn die Person auf eine aktivere Arbeit vorbereitet wird. Dadurch werden zwei Ziele erreicht, um zu sehen, welche Art von Fehlern gemacht werden, und um Geschwindigkeit und Geschicklichkeit zu erlangen.</p> <p>Beispiel: Wenn wir mit dem zukünftigen Schuhmacher fortfahren, wäre es eine gute Idee, ihm/ihr die Möglichkeit zu geben, schmutzige Mischfarbstoffe zu erhalten und deren Ergebnisse in den verschiedenen Ledersorten zu überprüfen.</p>						

4	Das Prinzip der Zuneigung	<p>Menschen neigen dazu, diese Antworten mit angenehmen Ergebnissen zu akzeptieren und solche zu vermeiden, die unangenehm sind. Daher ist es notwendig, dass die Person bald die Ergebnisse des Gelernten sieht und zu ihren Fortschritten und guten Taten beglückwünscht wird.</p> <p>Gegenbeispiel: Und um mit dem Schuhmacher fertig zu werden, ist es möglich, dass er seine Hoffnung, um ein guter Schuhmacher zu werden, aufgibt, wenn ihm nicht gesagt wird, wie seine Aufgabe erledigt wird, ob die Mischungen korrekt sind oder ob der Farbstoff richtig aufgetragen wurde.</p>						
5	Das Prinzip der Periodizität	<p>Lernen erfordert Zeit, Pausen und Rhythmus. Es ist wichtig, dass die Inhalte unterrichtet werden, angefangen beim einfachsten Teil bis hin zur schrittweisen Erhöhung der Schwierigkeit.</p> <p>Gegenbeispiel: Wenn wir einem neuen Schüler oder einer neuen Schülerin den allgemeinen Kontenplan an nur einem Tag erklären, ist es sehr wahrscheinlich, dass er sich am Ende des Tages nur an seinen eigenen Vor- und Nachnamen erinnert.</p>						
6	Das Prinzip der Innovation	<p>Ungewöhnliche Dinge lassen sich leichter merken als routinemäßige und langweilige Dinge.</p> <p>Beispiel: Wenn Sie eines Tages Clownskleidung tragen Lernen, können die SchülerInnen diese Klasse möglicherweise ihren Enkelkindern erzählen.</p>						
7	Das Prinzip des Verstehens	<p>Was verstanden wird, wird erinnert. Die Wiederholung erleichtert nicht das Verständnis und garantiert nicht das Auswendiglernen</p> <p>Beispiel: Die Person, die weiß, wie ein Computerisierungsprogramm funktioniert, wird mehr und besser darüber lernen (weil sie neue Funktionen untersucht und entdeckt) als die Person, die Befehle auswendig lernt.</p>						
8	Das Prinzip des Primats	<p>Der erste Eindruck ist sehr wichtig, das Erste wird besser in Erinnerung bleiben, daher müssen wir darauf hinweisen und zu Beginn der Einheit den wichtigsten und allgemeinsten Teil des Themas erläutern und einen allgemeinen Überblick geben.</p>						
9	Das Prinzip der Übertragung	<p>Ein festes Lernen wird auf das Lernen von analogen oder ähnlichen Dingen angewendet.</p> <p>Beispiel: Wenn Sie wissen, wie ein bestimmter Fräser zu bedienen ist, können Sie mit einem ähnlichen Werkzeug arbeiten.</p>						

Schlussfolgerungen



1.1.2 UNTERRICHTSATMOSPHERE

Untereinheit 1.1.2: Unterrichts-atmosphäre

Lernerfolge	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> Die theoretischen Grundlagen der PROBLEMBASIERTEN LERNMETHODE kennen. 	<ul style="list-style-type: none"> Ermittlung der verschiedenen Lehrmethoden in PBL 	<ul style="list-style-type: none"> Auswahl, der für jede konkrete Situation am besten geeigneten Lehrmethode.
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiele <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren) <hr/>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> Für Einzelarbeit : 20 Minuten Für die Gruppenarbeiten mit anderen Mentoren: 60 Minuten 		
Aktivität	<p>In dieser Übung denkt jeder Schüler oder jede Schülerin der Gruppe über sein eigenes Lernen nach. Zum Beispiel über die Faktoren, die ihn / sie stimulieren und einschränken. Am Ende der Übung werden Ideen ausgetauscht, wodurch eine gemeinsame positive Atmosphäre entsteht, die das Lernen fördert.</p> <p>Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ziel der Übung ist es, eine positive Lernatmosphäre innerhalb der Klasse zu erzeugen. <p>METHODOLOGIE:</p> <ol style="list-style-type: none"> Die SchülerInnen denken über ihre Ideen nach, nehmen sie auf und beantworten Fragen wie die folgenden: <ul style="list-style-type: none"> Wie kann ich das Lernen in meiner Klasse anregen? Wie kann mich mein LehrerIn/TutorIn unterstützen, damit ich meine Ziele erreiche? Was kann ich machen um mehr zu lernen? Was ermutigt mich zum lernen? Die Teammitglieder wählen einen Klassenkameraden aus, mit dem sie seit einiger Zeit nicht mehr zusammengearbeitet haben. Die beiden Mitglieder tauschen ihre Ideen miteinander aus. Der Übungsleiter notiert die Ideen jedes Paares auf dem Flipchart. <p>Die SchülerInnen diskutieren die Ideen und einigen sich darauf, wie das Lernen angeregt werden kann. Das Team kann unter anderem ausmachen, Feedback zu geben, andere zu unterstützen oder Fragen zu stellen</p>		

Assessment	Nach Abschluss der Übung arbeitet das Team daran, eine positive Lernatmosphäre zu schaffen. Es wird empfohlen, die notierten Ideen aufzubewahren, da sie im Verlauf der Teamarbeit hilfreich sein können.
Materialien	Erforderliches Material für die Übung <ul style="list-style-type: none"> ● Papier ● Kugelschreiber oder Bleistifte ● Flipcharts ● Filzstifte
weiterführende Literatur	

1.1 Lernen, wie man Lehrt

Untereinheit 1.1.3- Lehrmethoden

Unter Lehrmethoden verstehen wir „verschiedene Arten der Organisation und Durchführung von Lehr- und Lernprozessen“. Beim Lernen können verschiedene Arten der Organisation des Unterrichts je nach den von der Lehrerin oder vom Lehrer berücksichtigten Zwecken und den Ressourcen, auf die er/sie zählt, verwendet werden.

Aus der Sicht des Zwecks ist es nicht dasselbe, was die Lehrerin oder der Lehrer als Ziel seines/ihrer Aktionsunterrichts vorschlägt:

- den Schülern und Schülerinnen Wissen vermitteln,
- ihnen zeigen, wie sie ihr Wissen anwenden können, um praktische Probleme zu lösen,
- Teilnahme und Diskussion mit Studenten erhalten,
- im Austausch und in der Zusammenarbeit zwischen ihnen.

Jeder Fall stellt einen anderen Zweck dar und erfordert folglich ein geeignetes Szenario.

Logischerweise können nicht alle möglichen Szenarien in allen Lernprozessen implementiert werden. Es ist wertlos, einen Vorschlag zu nicht operativen Methoden zu machen, wenn es darum geht, die Lehrtätigkeit der Lehrerin oder des Lehrers zu unterstützen.

Untereinheit 1.1.3 Lehrmethoden			
Lernerfolge	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> • Die theoretischen Grundlagen der PROBLEMBASIERTEN LERNMETHODE kennen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der verschiedenen Lehrmethoden in PBL 	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl, der für jede konkrete Situation am besten geeigneten Lehrmethode.
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiele <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren/angeben) <hr/>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> • 30 Minuten 		
Activität	Theoretischer Teil verschiedener Lehrmethoden		
Bewertung	Mehrfachauswahl		
Mittel			
weiterführende Literatur			

Methode	THEORETISCHER UNTERRICHT	ZWECK	<i>Mit den SchülerInnen sprechen</i>
<p>Die organisatorische Unterrichtsmethode ist eine methode, bei der mündliche Präsentationen der zu untersuchenden Fachinhalte von der Lehrerin oder vom Lehrer hauptsächlich als Unterrichtsstrategie verwendet werden.</p> <p>Das wesentliche Merkmal dieser Unterrichtsmethode ist ihre Unidirektionalität - mit den Schülern und Schülerinnen zu sprechen, da sowohl die Auswahl der zu erklärenden Inhalte als auch die Art und Weise, wie sie durchgeführt wird, die Entscheidung der Lehrerin oder des Lehrers darstellt.</p> <p>Unter den Mängeln, die üblicherweise in Bezug auf theoretische Klassen angegeben werden, können die folgenden festgestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Inhalte sehr unstrukturiert erklären, ohne sie mit Vorkenntnissen in Verbindung zu bringen, b) die wichtigen Ideen nicht hervorheben und nicht zusammenfassen, c) zu viele Informationen zu schnell bei verwendung der Fachsprache , d) wenn Sie keine Pausen zwischendurch bekommen, können die SchülerInnen keine Informationen verarbeiten, Notizen machen und die Themen miteinander verknüpfen, e) Achte auf die Klarheit der Sprache und den Einsatz von Ausdrucksmitteln, f) Missbrauch von Lehrmitteln und audiovisuellen Präsentationen, g) die Aufmerksamkeit und Teilnahme kleiner SchülerInnen anregen, h) weder Vorschläge noch ergänzende Aktivitäten für die persönliche Arbeit des Schülers oder der Schülerin geben.. 			

Methode	SEMINARE UND WORKSHOPS	ZWECK	<i>Wissen durch Interaktion und SchülerInnenaktivitäten aufbauen</i>
<p>Im Allgemeinen werden Seminare und Workshops als „der physische Raum oder das Szenario bezeichnet, in dem ein bestimmtes Wissensthema im Verlauf seiner Entwicklung und durch persönlichen Austausch zwischen den Assistenten eingehend aufgebaut wird“.</p> <p>Das grundlegende Merkmal dieser Lehrmethoden ist Interaktivität, Erfahrungsaustausch, Kritik, Experimentieren, Anwendung, Dialog, Diskussion und Reflexion unter TeilnehmerInnen, deren Anzahl nicht groß ist.</p> <p>In Seminaren liegt die Hauptrolle in der von der Gruppe entwickelten Aktivität. Es ist ein kollektiver Arbeitsbereich, normalerweise mit einer aktiven, partizipativen und zwischenmenschlichen Methodik. Der Arbeitserfolg ist auf die Zusammenarbeit aller zurückzuführen.</p> <p>Ressourcen, die normalerweise in Seminaren verwendet werden: Lesungen, frühere oder sofortige Aufsätze, Dialoge, kurze Präsentationen, Fallstudien, Simulationen, Spiele, Diskussionsgruppen, Visualisierung von audiovisuellen Medien, Debatten, Darstellungen, Gruppendynamik, Lebensgeschichten usw.</p>			

Methode	PRAKTISCHER UNTERRICHT	ZWECK	<i>SchülerInnen beibringen, wie man handelt</i>
---------	---------------------------	-------	---

Der Begriff „praktischer Unterricht“ bezieht sich auf eine Organisationsmethode, bei der Wissensanwendungen für bestimmte Situationen und den Erwerb grundlegender und prozeduraler Fähigkeiten in Bezug auf das zu untersuchende Thema entwickelt werden.

Praktische Kurse können sowohl in den für Unterrichtszwecke genutzten Räumen (Klassenzimmer, Labors usw.) als auch in externen Räumen (Länderpraktiken, Besuche usw.) organisiert werden.

Eine Reihe gemeinsamer Merkmale in den praktischen Unterricht kann unterschieden werden:

1. Sie befinden sich in kleinen bis mittelgroßen Gruppen
2. Es wird die Anwesenheit von LehrerInnen und SchülerInnen gefordert
3. Sie sind mit einem bestimmten Thema verknüpft.

Methode	NACHHILFE	Ziel	<i>Persönliche Aufmerksamkeit für die SchülerInnen</i>
<p>TutorInnenship ist eine Lehrmethode, bei der eine personalisierte Hilfsbeziehung im Ausbildungsprozess zwischen einer Moderatorin, einem Moderator oder einer Tutorin, einem Tutor, in unserem Fall einer Lehrerin oder einem Lehrer, und einem oder mehreren SchülerInnen hergestellt wird. Die Tutorin oder der Tutor unterstützt und führt den Schüler oder die Schülerin nicht nur beim „Unterrichten“, sondern kann auch in allen Aspekten oder Dimensionen, die ihn betreffen (Schulung, Einstellung, persönliche, soziale Aspekte...), zum Gegenstand der Aufmerksamkeit werden.</p> <p>Aus pädagogischer Sicht finden wir zwei grundlegende Arten der Organisation von TutorInnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als LehrerInnenstrategie; Im Lehr- und Lernprozess konzentriert man sich auf einen Beziehungsaufbau zwischen der Tutorin oder dem Tutor und der Schülerin oder dem Schüler, sei es einzeln oder in einer Gruppe, um das Lernen in einem bestimmten Ausbildungsbereich zu erleichtern, in dem die Tutorin oder der Tutor ein Experte ist 2. Als Anleitung, Unterstützung und Ergänzung der Ausbildung erhält die Schülerin oder der Schüler; Die Tutorin oder der Tutor versucht, der Schülerin oder dem Schüler eine persönliche Anleitung und Unterstützung zu bieten, um seine Integration und Fortschritte in seinem Studium zu verbessern 			

Methode	GRUPPENARBEIT	ZIEL	<i>Schüler Lernen voneinander (Kooperatives Lernen)</i>
<p>Die Gruppenarbeit bedeutet einen interaktiven Ansatz der Arbeitsorganisation innerhalb der Klasse, durch den die SchülerInnen voneinander, von der Lehrerin oder dem Lehrer und von ihrer eigenen Umgebung lernen. Der Erfolg jeder Schülerin oder jedes Schülers hängt davon ab, ob die Gruppe ihre festgelegten Ziele erreicht. Die Anreize sind nicht Einzel-, sondern Gruppenangelegenheiten.</p> <p>Es ist von entscheidender Bedeutung, eine geeignete Anzahl von Mitgliedern für die korrekte Funktionsweise der Gruppe festzulegen. Wir brauchen ein Minimum, um Vielfalt und Wohlfühltaustausch zu gewährleisten, und ein Maximum, um eine heterogene Beteiligung aller Mitglieder zu ermöglichen. Auf diese Weise würde die ideale Anzahl für die Größe zwischen 4 und 6 Gruppenmitgliedern liegen.</p> <p>Diese Lehrmethode ist ideal für die Methodikanwendung, die auf „das Problembasiertes Lernen“ basiert. In jedem Fall eignet sich kooperatives Lernen sehr gut für die Kompetenzentwicklung sozialer Interaktion.</p> <p>Die wichtigsten und charakteristischsten Komponenten, die effektives kooperatives Lernen definieren oder unterscheiden, sind (Johnson, Johnson & Holubec, 1999):</p>			

- **Positive gegenseitige Abhängigkeit:** Jedes Mitglied nimmt die Bindung zu den Partnern wahr, so dass man keinen Erfolg haben kann, wenn alle anderen dies nicht getan haben. Strategien, um dieses Ziel zu erreichen:
 - Gruppenanreize
 - Verteilung verschiedener Elemente (Ressourcen, Informationen...) an jedes Gruppenmitglied, die nur dann wirklich nützlich sind, wenn sie gemeinsam genutzt und interagiert werden.
- Weisen Sie den verschiedenen Gruppenmitgliedern ergänzende Rollen (Sekretär, Moderator, Gastgeber ...) zu, z. B. mithilfe der BELBIN-Methodik für die Rollen im Arbeitsteam.
- **Mitverantwortung:** Jede Schülerin oder jeder Schüler ist nicht nur für sein eigenes Lernen verantwortlich, sondern auch für das seiner Freunde. “
- **Direkte Interaktion:** Die Aufgabendynamik impliziert kontinuierliche und direkte Interaktionen zwischen den Mitgliedern
- **Soziale und relationale Fähigkeiten:** Die Schülerin oder der Schüler muss grundlegende Gruppenarbeitsfähigkeiten erwerben, entwickeln und anwenden.
- **Ergebnis- und Prozessbewertung:** Die Gruppe muss Reflexions- und Bewertungsaktivitäten der Arbeit in der Gruppe durchführen.

Elemente, die bei der Organisation einer kooperativen Lerngruppe berücksichtigt werden müssen:

- Der physische Raum: Der Raum ist so organisiert, dass kleine Gruppen gleichzeitig arbeiten können (Mobilität von Stühlen und Tischen, geeignete, angemessene Akustik).
- Dauer: Es werden große Sitzungen empfohlen, um die vollständige Bereitstellung für diese Methode zu ermöglichen (2-3 Stunden).
- Festlegen der Verhaltenskodizes: In der Anfangsphase wird empfohlen, den Schülerinnen oder den Schülern zu erklären, was Gruppenarbeit bedeutet (Respekt, aktives Zuhören, Empathie usw.), und einige Mindestfunktionsregeln festzulegen. Dies vermeidet häufige Frustrationen, Ärger und Parasitismus.
- Den Schulungsbedarf der SchülerInnen in Bezug auf grundlegende Interaktion und kooperative Fähigkeiten.
- Die Lehrerin oder der Lehrer muss echtes und übertragbares Vertrauen zeigen, so dass die SchülerInnen autonom und verantwortungsbewusst lernen können.

Die „Vorteile“ des kooperativen Lernens:

- Hohe Entwicklung von Kompetenzen in Bezug auf transversale Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Entwicklung von Einstellungen und Werten
- Echte Anwendung dessen, was die SchülerInnen wissen und was sie fühlen.
- **Motivierender Lernfaktor:** als soziale Interaktion wird in der Gruppenkomponentenvereinigung um gemeinsame Ziele hervorgehoben.
- Entwicklung sozialer Kompetenzen wie Kommunikation, Beziehung zwischen Gleichen, Bewältigung des Unterschieds usw.
- Aktive und verantwortungsvolle Rollenförderung der SchülerInnen für die Aufgabe, welches ein besseres Verständnis des Aufgabenziels und der für dessen Erreichung implizierten Prozesse impliziert.

Lehrmethoden

Wie bereits erwähnt, enden die Entscheidungen zur Arbeitsmethodik im Zusammenhang mit der Entwicklung von Lehr- und Lernprozessen nicht mit der Auswahl der Lehrmethoden. Es ist auch notwendig, über die Methoden zu entscheiden, die die Lehrerin oder der Lehrer für seine Ausführung

verwendet wird, da dieselbe Unterrichtsmethode mit unterschiedlichen Verfahren durchgeführt werden kann.

Ein Seminar kann zum Beispiel durch eine Fallstudie, eine Problemlösung oder durch eine kooperative Arbeit zwischen SchülerInnen erklärt werden.

Aus diesem Grund müssen wir neben den Methoden auch die Methoden angeben, mit denen der Mentor eine Lehr-Lern-Aktivität entwickelt.

Jede Trainerin oder jeder Trainer konzipiert und führt seine Unterrichtsaufgabe nach grundlegenden Richtlinien aus, die auf seinen persönlichen Vorstellungen zum Unterricht oder zu beruflichen Umweltgewohnheiten beruhen. Der Mangel an Informationen über andere als erfolgreich anerkannte Verfahrensweisen hat dazu geführt, dass die sogenannte „Meisterstunde“ eine am häufigsten verwendete methodische Strategie darstellt, obwohl es sich um andere effektivere Verfahren handelt, um die SchülerInnen in ihren eigenen Lernprozess einzubeziehen

Als nächstes präsentieren wir eine kurze Beschreibung der wichtigsten Methoden, die eine Lehrerin oder ein Lehrer anwenden kann, abhängig von den Kompetenzen, die die SchülerInnen erreichen sollen, und den Umgebungsmerkmalen, in denen die Lernaktivität in die Praxis umgesetzt wird:

Methode	EXPOSITORISCHE METHODE / MASTER EINHEIT	ZIEL	Wissen vermitteln und Wissensprozesse in der Schülerin oder im Schüler aktivieren
Definition	Es ist „die Präsentation eines logisch strukturierten Themas, um organisierte Informationen nach geeigneten Kriterien für das angestrebte Ziel zu ermöglichen“. Diese Methodik konzentriert sich grundsätzlich auf die verbale Präsentation der Inhalte des untersuchten Themas.		
Beschreibung	<p>Eine Präsentation besteht darin, der Schülerin oder dem Schüler wichtige und organisierte Informationen aus verschiedenen Quellen zur Verfügung zu stellen, wobei einige vordefinierte spezifische Ziele für diesen Zweck verwendet werden können, abgesehen von der mündlichen Präsentation und anderen Lehrmitteln.</p> <p>In Bezug auf die Ziele, um durch eine Präsentation zu kommen, ist Folgendes zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SchülerInnen motivieren, ● Den Themeninhalt Präsentiere, ● das angeeignete Wissen erklären, ● einen theoretischen Beweis, ● Erlebnisse präsentieren, etc. <p>In Bezug auf die Ressourcen kann die mündliche Präsentation von Lernressourcen (audiovisuelle Medien, Dokumente usw.) unterstützt werden, die die Kommunikation</p>		

erleichtern und es der Schülerin oder dem Schüler ermöglichen, weitere Informationen zu registrieren und mehr Lernstrategien zu aktivieren. Unter diesen sind die neuen Informationstechnologien und darüber hinaus die Teilnahme der SchülerInnen an den Kursen bemerkenswert. Aus diesem Grund wird empfohlen, die Präsentation abwechselnd mit andere Unterrichtstechniken durchzuführen (Verwendung von Dokumenten, Diskussion in Gruppen, Präsentationen usw.), die es ermöglichen, die Nachteile dieser Art von Methodik zu neutralisieren und jedoch die Vorteile zu steigern.	
Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ● Anwesenheit des Lehrenden ● Unterstützt große Gruppen. ● Erleichtert ausgearbeitete Informationen. ● Vitalisiert Fakten und Ideen, die in Büchern unpersönlich erscheinen. ● Zeit- und Ressourcensparung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Schlechte Teilnahme der SchülerInnen. ● Wenig Feedback ● Unterstützt nicht den individuellen Fortschritt ● Kontrolliert nicht der Fortschritt der SchülerInnen. ● Erleichtert nicht das autonome Lernen

Method e	FALLSTUDIE	ZIEL	Lernerwerb durch Analyse realer oder simulierter Fälle
Definition	Intensive und vollständige Analyse einer Tatsache, eines Problems oder eines realen Ereignisses, um es zu kennen, zu interpretieren und zu lösen, Hypothesen, Kontrastdaten, Reflexion, vollständiges Wissen zu generieren, es zu diagnostizieren und manchmal die mögliche Lösung alternativer Verfahren zu trainieren.		
Beschreibung	<p>Der Prozess besteht aus der Präsentation eines bestimmten Falls durch der Trainerin oder dem Trainer, der je nach Organisationsdesign unterschiedlich lang ist, für seine Studie zusammen mit einem Arbeitsleitfaden, der als Leitfaden für einen solchen Prozess dient.</p> <p>Abhängig von der Typologie der ausgewählten Fallstudien können drei Entwicklungsstadien unterschieden werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Erste Präsentation und Einarbeitung in das Thema: Sobald die SchülerInnen eine individuelle Studie durchgeführt haben, führen sie in einer von der Lehrerin oder vom Lehrer geleiteten Gruppensitzung eine erste Analyse durch, in der sie die verschiedenen Standpunkte interpretieren und klären. 2) Detaillierte Fallanalyse: Problemformulierung und -identifizierung, Erkennung von Stärken und Schwachstellen. Versuchen, teilweise oder vollständige Antworten auf jedes der Elemente zu geben, aus denen es besteht, und die Art 		

	<p>der zu treffenden Entscheidungen, Aufgaben, die in kleinen Gruppen als volle Klasse erledigt werden können, und</p> <p>Vorbereitung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen: auf kooperative Weise, mit Schwerpunkt auf Entscheidungsfindung, Bewertung verschiedener Alternativen für ihre Lösung und dem Versuch, eine individuelle Reflexion vorzunehmen.</p>	
	Vorteile	Nachteile
	<ul style="list-style-type: none"> ● Das Training für die Analyse der spezifischen Themen. ● Eigenmotivation zum Lernen. ● Schulung zur Problemlösung (reale Fälle). ● Verbindung mit Realität und Beruf. ● Entwicklung der Kommunikationsfähigkeiten. ● Akzeptanz und Motivation von SchülerInnen, die Lösungen für reale Situationen proben müssen. ● Möglichkeit, authentisches Lernen und Bewerten zu experimentieren, verbunden mit realen Fakten. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sein Nutzen kann durch die Komplexität bestimmter Fälle in einigen Wissensbereichen ohne korrekte Lösungen eingeschränkt sein. ● Schwierigkeit für die Leistung in großen Gruppen, ● Abhängigkeit von der Fähigkeit der Lehrerin oder des Lehrers, Empathie und Schnittstelle zwischen der Schülerinnen oder den Schüler zu erzeugen.

Method e	ÜBUNG UND PROBLEMLÖSUNG	Zweck	Vorkenntnisse trainieren, proben und in die Praxis umsetzen
Definition	<p>Situation, in der die SchülerInnen aufgefordert werden, durch Routineübungen, Formel- oder Algorithmusanwendungen und Interpretation der Ergebnisse geeignete oder richtige Lösungen zu entwickeln. Es wird normalerweise als Ergänzung zur Meisterklasse verwendet.</p>		
Beschreibung	<p>Die Komplementarität der Meisterklasse wird durch die Notwendigkeit gerechtfertigt, dass die Lehrerin oder der Lehrer zuvor eine Erklärung abgegeben hat. Es ermöglicht der Lehrerin oder dem Lehrer, die Arbeit der Schülerin oder des Schülers und die Anwendung des theoretischen Wissens in den entstandenen praktischen Situationen zu „überwachen“.</p> <p>Die übliche Reihenfolge dieser Methodenanwendung durch die Lehrerin oder den Lehrer ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Erklärung der Lehrerin oder des Lehrers, 2) Situationsansatz, 3) Anwendung dessen, was für seine Lösung gelernt wurde. <p>Die Übungs- oder Problemlösungsphasen aus Sicht der SchülerInnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Problembestätigung verstehen. 2) Analyse, Suche und Auswahl von Verfahren oder Planlösungen 3) Ausgewähltes Verfahren oder Planantrag. 		

4) Ergebnisprüfung oder Interpretation	
Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ● Anwesenheit der Lehrperson. ● Erleichtert die Schulung zur Problemlösung ● In den richtigen Begriffen betrachtet, kann es sowohl autonome Arbeit als auch kollaborative Arbeit fördern ● Verbindung mit Realität und Beruf. ● Motivation der SchülerInnen, bestimmte Situationen zu proben. ● Möglichkeit der Beachtung des individuellen Rhythmus. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kleine Gruppen. ● Künstliche Situationen können vorgeschlagen werden. ● Das Volumen der Korrekturarbeiten für LehrerInnen.

Methode	LERNEN FÜR PROJEKTE	ZIEL	Problemverständnis und Wissensanwendung zur Lösung
Definition	Methode, mit der die SchülerInnen die Ausführung eines Projekts in einer bestimmten Zeit durchführen, um ein Problem zu lösen oder eine Aufgabe durch Planung, Design und Erfüllung einer Reihe von Aktivitäten anzugehen, und dies alles aus der Entwicklung und Anwendung des erworbenen Lernens und der effektiven Nutzung von Ressourcen.		
Beschreibung	<p>Die Projekte konzentrieren sich auf Probleme oder Themen, die mit Konzepten und Grundprinzipien eines oder mehrerer Themen verbunden sind. Die Projekte befassen sich mit realen Problemen oder Themen, nicht mit simulierten Problemen oder Themen. Die Lösungen sind offen.</p> <p>Seine Struktur kann in 4 Stufen festgelegt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Informationen: Die SchülerInnen stellen aus verschiedenen Quellen die erforderlichen Informationen für die geplante Aufgabenlösung zusammen. 2) Planung: Erstellung eines Arbeitsplans, der methodischen Verfahrensstruktur, der Werkzeug- und Arbeitsumgebungsplanung und Auswahl unter den möglichen Variablen oder Strategien der zu befragenden Lösungen. 3) Erfüllung: Es setzt die experimentelle und Forschungsaktion voraus, die das kreative autonome verantwortliche Handeln ausübt und analysiert. 4) Bewertung: Die SchülerInnen berichten über die erworbenen Qualifikationen und besprechen diese mit der Lehrerin oder dem Lehrer. 		
Vorteile	Nachteile		
<ul style="list-style-type: none"> ● Die SchülerInnen lernen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und unabhängig zu handeln. ● Verbessert die Lernmotivation, da sie sich auf Erfahrungen stützt und die mit der Aufgabe verbundenen Ziele bevorzugt. ● Ermöglicht die Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten und erworbenen Einstellungen in Bezug auf bestimmte Situationen mit der daraus resultierenden Verbesserung der entsprechenden Kompetenzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Schwierigkeiten beim Handeln mit anderen SchülerInnen, die wenig motiviert sind oder negative Erfahrungen mit ihren akademischen Leistungen gemacht haben. ● Schwierigkeiten bei der Anwendung der Methode bei SchülerInnen, denen Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Inhalte fehlen, auf die sie die Methode anwenden möchten. 		

<ul style="list-style-type: none"> ● Begünstigt integriertes Lernen (Wissenslernen, methodisch, sozial und affektiv). ● Stärkt das Selbstvertrauen der SchülerInnen. ● Stärkt die Wege des Forschungslernens. ● 	
---	--

Methode	LERNEN "VERTRAG"	ZIEL	Das autonome Lernen entwickeln
Definition	Es handelt sich um eine „formelle Vereinbarung“ zwischen LehrerInnen und SchülerInnen, um das Lernen durch einen Vorschlag für autonome Arbeit unter Aufsicht der Lehrerin oder des Lehrers und für eine bestimmte Zeit sicherzustellen. Im Lernvertrag ist eine formalisierte Vereinbarung von wesentlicher Bedeutung, ein Verhältnis von gegenseitiger Berücksichtigung, persönlicher Implikation und Ausführungszeitrahmen.		
Beschreibung	<p>Es ist eine Technik, um die Individualisierung des Lernens zu erleichtern. Es handelt sich um eine schriftliche formelle Vereinbarung zwischen LehrerInnen oder TutorInnen und SchülerInnen, in der die Erwartungen aufgeführt sind: Was werden sie lernen, wie wird das Lernen überwacht, der festgelegte Zeitraum und die zu verwendenden Bewertungskriterien.</p> <p>Ein Lernvertrag enthält normalerweise die folgenden Elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Lernziele in Bezug auf die Kompetenzen, die von SchülerInnen erreicht werden müssen, um eine Aufgabe oder Aufgaben zu erledigen. 2) Lernstrategien, die die SchülerInnen anwenden müssen, um die Ziele zu erreichen. 3) Zu verwendende Ressourcen oder Mittel 4) Selbsteinschätzung Referenzen, Spuren, Zeichen, Beweise, so dass die SchülerInnen das Lernen, das sie in Bezug auf die formulierten Ziele erreicht haben, dauerhaft kontrastiert. 5) Bewertungskriterien zur Überprüfung der von SchülerInnen vorgelegten Lernnachweise. 6) Der Aufgabenplan mit der vereinbarten Datenlinie. 		
Vorteile		Nachteile	
<ul style="list-style-type: none"> ● Stimuliert die autonome und verantwortungsvolle Arbeit der SchülerInnen. ● Ermöglicht die Berücksichtigung des Niveaus und der Reife der SchülerInnen vielfalt. ● Ermöglicht das Lernen in einem geeigneten Rhythmus entsprechend den persönlichen Möglichkeiten und Kontexten. ● Stimuliert die LehrerIn-SchülerIn-Beziehung und Kommunikation ● Begünstigt die Reifung der SchülerInnen ● Bietet die Entwicklung von Ausbildungsprojekten für SchülerInnen 		<ul style="list-style-type: none"> ● Ein gewisses Maß an autonomen Lernen und eine gewisse persönliche Motivation der SchülerInnen sind erforderlich. 	

1.2 Startsituation diagnostizieren und zukünftige Situationen vorhersagen

Untereinheit 1.2.1 Konzepte zur Bewertung und Diagnose in Lernprozessen

Lernerfolg	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> die Relevanz und Verwendung der verschiedenen Bewertungsmethoden, -arten und -modalitäten verstehen. die Konzepte des Bereichs der effektiven Entwicklung und des Bereichs der potenziellen Entwicklung beschreiben. verschiedene Tools zur Bewertung des realen Entwicklungsbereichs und des potenziellen Entwicklungsbereichs definieren. 	<ul style="list-style-type: none"> die verschiedenen Arten, Modalitäten und Bewertungsmethoden abhängig von ihrer Verwendung und Bedingungen unterscheiden. die Konzepte einer effektiven Entwicklung und einer potenziellen Entwicklung unterscheiden. die Ausgangssituation des Lernenden und seine Bedürfnisse identifizieren. 	<ul style="list-style-type: none"> Entwickeln Sie die Schritte des Bewertungsprozesses korrekt: Ziel, Indikatoren, Kriterien, Instrumente, Referenten. Verwenden Sie verschiedene Tools, um den realen Entwicklungsbereich und den potenziellen Entwicklungsbereich zu ermitteln. Führen Sie eine Anfangsdiagnose der Bedürfnisse und Ressourcen durch. Ordnen Sie die Lernbedürfnisse gemäß der durchgeführten Analyse nach Priorität
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> spiel <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren, angeben)	
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> Für die Einzelarbeit: 20 Minuten Für die Gruppenarbeit mit anderen Mentoren: 60 Minuten 		
Aktivität	Hauptkonzepte zur Bewertung und Diagnose		
Bewertung	Mehrfachauswahö		
Mittel			

Bewertungskonzept: Was ist zu bewerten?

Die Bewertung ist ein systematischer Prozess zur Identifizierung, Erfassung und Datenverarbeitung von Bildungselementen oder Fakten mit dem Ziel, diese zuerst zu bewerten und über diese Bewertung hinweg durchzuführen (García Ramos, 1989).

Dieser auf diesen Fall angewandte Satz bedeutet, das Erhalten von Informationen mit den Zielen:

- Optimierung des Lehr-Lern-Prozesses, Verständnis, dass es keinen Unterricht gibt, wenn kein Lernen produziert wird.
- Optimierung der Prozessergebnisse: Lernen.
- Vermeidung unerwünschter Effekte: Demotivation, Abbruch oder unzureichendes Lernen.

Das heißt, Evaluieren (Bewerten) ist der Akt der Information, um ein Urteil zu fällen und Entscheidungen zu treffen.

Bewertungsziel: Warum und wofür findet die Bewertung statt?

Die Bewertung besteht, wie bereits gesagt, darin, Informationen zu erhalten, um Entscheidungen treffen zu können. Der Zweck dieser Entscheidungen kann sehr unterschiedlich sein, wobei unter anderem folgende Funktionen erwähnt werden können:

- Diagnosefunktion
- Trainingsfunktion
- Summative Funktion
- Motivatorfunktion
- Prognosefunktion

Der erste Schritt in der Evaluation: die anfängliche DIAGNOSE der Situation der Schülerin oder des Schülers

In einem Lernprozess muss die Tutorin oder der Tutor in Zusammenarbeit mit dem LehrerInnenteam die Ausgangssituation identifizieren und diagnostizieren, von der aus der SchülerInnen beginnt. Dies stellt den Ausgangspunkt des Prozesses dar und bestimmt dementsprechend die spätere Planung und Wahl der Tutorin oder des Tutors und der restlichen Trainingsstrategien der Trainerin oder des Trainers in Bezug auf jeden der SchülerInnen.

Die Ausführung einer vorherigen Diagnose für SchülerInnen in einem Lernprozess hat zum Ziel, eine vollständige Anpassung und Leistung des Lernprozesses durch die Schülerin oder den Schüler zu erreichen.

Kurz gesagt, eine gute Situationsdiagnose muss Daten ermöglichen über:

- Persönliche Situation in Bezug auf den Trainingsprozess (Motivation, Wunsch, Erwartungen),
 - Trainingsmängel
 - Möglichkeiten
- Eine geeignete Planung von Aktionen und Lehr-Lern-Aktivitäten mit SchülerInnen.

Wie bereits erwähnt, muss die Phase der anfänglichen Analyse der Situation unserer SchülerInnen als erster Schritt in den Bewertungsprozess einbezogen werden. In diesem Sinne können wir drei Arten von Bewertungen unterscheiden, um die Ausgangssituation zu identifizieren:

Art der Bewertung	Konzept	Art der Fragen
Vorausschauende Bewertung	Studie über die Erfolgsmöglichkeiten einer Person unter genauen Umständen	Könnte ich mit dem aktuellen Training... (einer zukünftigen Situation) erfolgreich begegnen?

Vorbeugende Bewertung	Ermittlung der Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf zukünftige Situationen	Welche Schulungsmaßnahmen könnten ergriffen werden, um erfolgreich zu bestehen?
Bewertung Diagnostizieren	Studie zur aktuellen Situation (Ausbildung, Eigenschaften, Rolle, Status, Profil ...)	Wie ist die aktuelle Situation in Bezug auf... (Training, Funktionen, Profil ...)?

Bewertungsagenten: Wer bewertet?

Bei der Bewertung kann geplant werden, dass verschiedene Bewertungsagenten an den verschiedenen geplanten Aktivitäten teilnehmen. Je nachdem, wer der Hauptagent ist, können wir über Folgendes sprechen:

- Heterobewertung oder -bewertung, bei der die Lehrerin oder der Lehrer ein bestimmter Agent ist
- Selbsteinschätzung: Dabei ist die Schülerin oder der Schüler selbst das Hauptthema der Einschätzung, der sich an seiner Lerneinschätzung beteiligt, damit er reflektieren kann und Entscheidungen zur Verbesserung seines Lernprozesses treffen kann.
- Co-Assessment: Partner führen funktionale Assessments durch, die sie für ihren eigenen und andere „gleichberechtigte“ Lernprozesse verantwortlich machen. Diese Art der Bewertung stimuliert ein aktives Lernen und entwickelt Gruppenfähigkeiten wie verbale Kommunikation, Verhandlungsfähigkeit, Rechtfertigung von Entscheidungen und Werte wie Verantwortung, Toleranz, Selbstkritik...

Bei den letzten beiden Typen ist der Trainer derjenige, der die möglichen Situationen aufwirft, sodass der Bewertungsprozess zu einem „Lernelement“ wird, in dem die Person Autonomie, Selbstreflexion und Verantwortungsfähigkeit erlangt

Untereinheit 1.2.2 Erfolgstest

Lernerfolg	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> • die Relevanz und Verwendung der verschiedenen Bewertungsmethoden, -arten und -modalitäten verstehen. • die Konzepte des Bereichs der effektiven Entwicklung und des Bereichs der potenziellen Entwicklung beschreiben. 	<ul style="list-style-type: none"> • die verschiedenen Arten, Modalitäten und Bewertungsmethoden abhängig von ihrer Verwendung und Bedingungen unterscheiden. • die Konzepte einer effektiven Entwicklung und einer potenziellen Entwicklung unterscheiden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwickeln Sie die Schritte des Bewertungsprozesses korrekt: Ziel, Indikatoren, Kriterien, Instrumente, Referenten. • Verwenden Sie verschiedene Tools, um den realen Entwicklungsbereich und den potenziellen Entwicklungsbereich zu ermitteln.

	<ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Tools zur Bewertung des realen Entwicklungsbereichs und des potenziellen Entwicklungsbereichs definieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • die Ausgangssituation des Lernenden und seine Bedürfnisse identifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Führen Sie eine Anfangsdiagnose der Bedürfnisse und Ressourcen durch. • Ordnen Sie die Lernbedürfnisse gemäß der durchgeführten Analyse nach Priorität
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiel <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren, angeben)	
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Einzelarbeit: 20 Minuten • Für die Gruppenarbeit mit anderen Mentoren: 60 Minuten 		
Aktivität	<p>Es gibt nicht zwei Menschen auf der Welt, die psychologisch identisch sind. Persönlichkeit und Charakter, Temperament oder Stimmung sind immer schwer zu definieren, da die Persönlichkeit von mehreren Faktoren abhängt, die oft unbekannt sind. Mit dieser Aktivität soll gemessen werden, in welcher Situation sich die Schülerin oder der Schüler befindet, den Sie unterrichten möchten, und zwar gemäß seinen persönlichen und beruflichen Zielen. Es ist ein Leitfaden-Test, der für die berufliche Praxis unbrauchbar ist, aber viele Informationen liefern kann, um die Persönlichkeit, Interessen und Ziele der Schülerin oder des Schülers zu definieren und von dort aus eine angepasste Reiseroute zu entwerfen, die ihm/ihr hilft, sich als Person und Fachmann zu entwickeln.</p> <p>ZIELSETZUNG: die grundlegenden Aspekte der Persönlichkeit der Schülerin oder des Schülers kennen, um den Ausgangspunkt zu ermitteln, von dem aus kann man den Übergang zum nächsten Entwicklungsbereich vornehmen.</p>		
Bewertung	<p>N/A</p> <p>Sobald der Test beantwortet wurde, muss die Lehrerin oder der Lehrer jede der Antworten der SchülerInnen analysieren. Sobald die Ergebnisse analysiert sind, wird ein PERSONALISIRTER BERICHT empfohlen. Zu diesem Zweck ist es wahrscheinlich, dass der Mentor eine professionelle Beratung benötigt.</p>		
Mittel	Test für die Diagnose		
Weiterführende Literatur			

ERFOLGSTEST	
1	Welcher dieser drei Merkmale würden Sie bei der Auswahl eines Jobs bevorzugen?
	A Der Job befindet sich in der Nähe ihres Wohnortes, so müssen sie nicht pendeln
	B Einen sicheren Job haben
	C Einen gut bezahlten Job haben
2	Erfolg ist für Sie:...
	A Viel Geld verdienen
	B Mich selber weiterentwickeln und glücklich mit meinem Job sein
	C Soziale Förderung
3	Bist du emotional oder impulsiv?
	A Ja, ich bin
	B Ich kann entspannt wirken
	C Ich kann meine Gefühle nicht kontrollieren
4	Sie nehmen an einem Vorstellungsgespräch teil und nach verschiedenen Tests erfahren Sie, dass Sie eine medizinische und psychiatrische Untersuchung und sogar einen Lügendetektor bestehen müssen, um persönliche Fragen zu beantworten. Würden Sie akzeptieren?
	A Ja, ohne zu zögern
	B Nein, es scheint mir inakzeptabel
	C Ich würde ihnen nur erlauben, mir die klassischen Einstellungsprüfungen und vielleicht eine ärztliche Untersuchung zu machen, wenn der Job dies erfordert.
5	Sind Sie optimistisch und ohne Pessimismus unterwegs und vertrauen darauf, dass Sie bald oder später Ihr Ziel erreichen werden?
	A Ja
	B in Maßen
	C Nein
6	Haben Sie den ständigen Wunsch, in dem von Ihnen gewählten Beruf Erfolg zu haben?
	A Ja
	B Es ist mir egal
	C Ich hoffe, Erfolg zu haben
7	Wenn es bei der Arbeit unterschiedliche Meinungen gibt, verteidigen Sie Ihren Standpunkt ...
	A Mit Sturheit
	B vernünftig
	C Nein, ich akzeptiere die Meinung meiner Vorgesetzten
8	Denken Sie, dass Erfolg mit einem harmonischen Privatleben oder einem glücklichen Familienleben zusammen vereinbar ist?
	A Ja, natürlich
	B Es ist mit beiden nicht kompatibel
	C Das hängt von jeder Person und jedem Umstand ab
9	Würde es Ihnen etwas ausmachen, Ruhe und Freizeit zu opfern, um sich Ihrem Beruf zu widmen und Erfolg zu haben?
	A Nein
	B Nur, wenn es nötig wäre
	C Ja

1	Ich bin sehr unordentlich ...	
0	A	Und es macht mich nervös
	B	Ja, aber es ist mir egal
	C	Ich bin nicht unordentlich
1	Zeigen Sie Symptome von Müdigkeit, Angst, Apathie ...?	
1	A	Ja, oft
	B	Nein, selten
	C	Gelegentlich
1	Ich mag meinen Job	
2	A	Ja
	B	Es könnte besser sein
	C	Ich mag es nicht sehr oder gar nicht
1	Wenn ich in einer Gruppe arbeite...	
3	A	... sind die meisten Entscheidungen meine Vorschläge
	B	... trage ich mit Ideen bei, aber sie werden letztendlich nicht akzeptiert
	C	... gibt es ein wenig von allem
1	Ich denke meine KollegInnen sind...	
4	A	... wie Freunde
	B	... wie Rivalen
	C	... unterschiedlich
1	Normalerweise bekomme ich Arbeit nach Hause ...	
5	A	Ja
	B	Nein
	C	Nein, aber ich denke an die Probleme der Arbeit auch zu Hause
1	Für mich ist Erfolg..	
6	A	... zu lieben und geliebt werden.
	B	... eine gute berufliche Position zu genießen.
	C	... eine gute wirtschaftliche Position genießen.
1	Bei der Arbeit bevorzuge ich ...	
7	A	Weniger Verantwortung und weniger Geld.
	B	Mehr Verantwortung und mehr Geld.
	C	Mehr Sicherheit und weniger Geld.
	D	Weniger Sicherheit und mehr Geld.
1	Zu Terminen...	
8	A	Bin ich oft zu spät
	B	Komme ich rechtzeitig
	C	Manchmal bin ich pünktlich und manchmal zu spät
1	Mein persönliches Leben hat durch meinen Beruf Höhen und Tiefen erlebt ...	
9	A	Ja
	B	Nein
2	Bei der Arbeit ...	
0	A	... soll es keine persönlichen Fragen geben
	B	... Es muss eine menschliche Behandlung geben und niemals über Menschen hinweggesehen werden

Untereinheit 1.2.3 Erwartungsbewertung			
Lernerfolg	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> die Relevanz und Verwendung der verschiedenen Bewertungsmethoden, -arten und -modalitäten verstehen. die Konzepte des Bereichs der effektiven Entwicklung und des Bereichs der potenziellen Entwicklung beschreiben. verschiedene Tools zur Bewertung des realen Entwicklungsbereichs und des potenziellen Entwicklungsbereichs definieren. 	<ul style="list-style-type: none"> die verschiedenen Arten, Modalitäten und Bewertungsmethoden abhängig von ihrer Verwendung und Bedingungen unterscheiden. die Konzepte einer effektiven Entwicklung und einer potenziellen Entwicklung unterscheiden. die Ausgangssituation des Lernenden und seine Bedürfnisse identifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> Entwickeln Sie die Schritte des Bewertungsprozesses korrekt: Ziel, Indikatoren, Kriterien, Instrumente, Referenten. Verwenden Sie verschiedene Tools, um den realen Entwicklungsbereich und den potenziellen Entwicklungsbereich zu ermitteln. Führen Sie eine Anfangsdiagnose der Bedürfnisse und Ressourcen durch. Ordnen Sie die Lernbedürfnisse gemäß der durchgeführten Analyse nach Priorität
Arten der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiel <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren, angeben)	
Dauer	<p>Genau genommen erstreckt sich die Aktivität über den gesamten Kurs, da das Blatt Papier verfügbar und sichtbar bleiben muss, damit die Gruppe eventuell auftretende Erwartungen hinzufügen kann. In jedem Fall beträgt die Aktivitätsdauer genau genommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Teil I: von 30 bis 40 Minuten. Teil II: von 10 bis 20 Minuten. Teil III: von 15 bis 20 Minuten. Teil IV: von 25 bis 35 Minuten. 		

Aktivität

Es ist eine Aktivität, mit der das Trainingsteam und die TutorInnen einer SchülerInnengruppe die Erwartungen kennen, die sie an den Trainingsprozess haben. Auf diese Weise können wir die SchülerInnen kennenlernen und hervorragende praktische Informationen erhalten, um uns an die Erwartungen und Anforderungen der SchülerInnengruppe anzupassen.

ZIELE:

- Finden Sie TutorInnen und TrainerInnen vor den Erwartungen an die Realität unserer SchülerInnen, damit wir die pädagogischen und emotionalen Handlungsstrategien anpassen können.
- Finden Sie die SchülerInnen vor sich selbst und gegenüber ihren Gruppenmitgliedern in Bezug auf ihre Erwartungen an den Kurs.
- Gestalten Sie den Schulungsprozess vor den SchülerInnen und bringen Sie die Grundsätze, die die Grundlage des Kurses bilden, näher.

METHODIK FÜR DIE ENTWICKLUNG:

Teil I:

Der Tutor erweitert eine fortlaufende Arbeit auf einem Plakat auf dem Boden und erklärt der Gruppe, dass der Trainingsprozess eine ständige Interaktion zwischen TrainerInnen, TutorInnen und SchülerInnen ist. Ausgehend von dieser „Stärkeidee“ wird der Ausdruck individueller Erwartungen an das, was jeder SchülerIn vom Kurs erwartet, geleitet.

Die Notwendigkeit, ein Tool festzulegen, wird erklärt. Die TrainerInnen und TutorInnen sollen die Gruppe kennen, die Gruppenmitglieder sollen sich untereinander kennen und so weit wie möglich Raum haben, um den Trainingsprozess (Inhalte, Methodik usw.) an die Gruppe anzupassen.

Da eine Schulungsaktion auf die Erwartungen einiger SchülerInnengruppen reagieren muss, werden die TeilnehmerInnen gebeten, ihre Antworten auf die folgenden Fragen im fortlaufenden Plakat wiederzugeben:

1. Was ist Ihre Motivation, an dem Kurs teilzunehmen?
2. Was sind die wichtigsten Ziele, die Sie erreichen möchten?
3. Was erwarten Sie von diesem Training?
4. Was sollte auf keinen Fall passieren?
5. Was erwartest du von der Trainerin oder dem Trainer?
6. Was erwartest du vom Rest der Gruppe?
7. Welche Grenzen und Regeln sind auf jeden Fall zu erwarten?
8. Was können Sie diesem Kurs anbieten, damit er erfolgreich ist?

Die Papierrolle auf dem Boden ist in 8 Spalten unterteilt. Jede Frage enthält eine Spalte. Die TeilnehmerInnen werden gebeten, alle Fragen zu beantworten. In diesem Moment legt die Tutorin oder der Tutor eine ausreichende Anzahl von Filzstiften in verschiedenen Farben auf den Boden und entlang des Plakats. Die Tutorin oder der Tutor gibt den TeilnehmerInnen eine begrenzte Zeit, um ihre Erwartungen in die entsprechende Spalte einzutragen, um Wiederholungen zu vermeiden.

Wenn die Zeit abgelaufen ist, gilt diese Analysephase der Erwartungen als abgeschlossen, sodass das Endlospapier an einer der Klassenwände befestigt wird, wo es den ganzen Kurs über verbleibt. Als nächstes werden die TeilnehmerInnen gefragt, ob sie Zeit hatten, die Meinungen anderer zu lesen. Sie werden gebeten, dies jederzeit während des Kurses zu tun, da das Dokument an der Wand bleibt, bis der Kurs beendet ist.

Eine weitere Frage wird an die gesamte Gruppe gestellt und aktiviert eine Runde individueller Antworten und den Austausch von Ideen. Die Frage ist: "Warum nehmen Sie an diesem Kurs teil?"

Der Schulungsleiter schreibt die Antworten buchstäblich auf ein fortlaufendes Papier, das bereits an einer anderen Klassenwand befestigt ist.

Sobald die Zeit abgelaufen ist, unterstreicht die Trainerin oder der Trainer die Schlüsselwörter, die für alle TrainerInnen und TutorInnen nützlich sind, um aus dem fortlaufenden Plakat herausgenommen zu werden, und die mit anderen herausragenden der einzelnen Trainingseinheiten verknüpft sind:

Die SchulungsleiterInnen betonen abschließend, dass „die TrainerInnen im Rahmen des Schulungsprozesses die Gruppe Erwartungen müssen“.

Teil II:

Die Trainer oder der Trainer präsentiert den Vorschlag der Inhalte und Arbeitsbereiche des Schulungsprogramms. Dies kann mit audiovisuellen Instrumenten (PowerPoint y Projektor) erfolgen. Die Gruppe erklärt, dass der Vorschlag aus der Idee des Arbeiterteams und der Arbeit der TutorInnen stammt und den pädagogischen Grundsätzen folgt, die über den Trainingsprozess berichten (z. B. Progressivität, Interaktivität, Flexibilität und Öffnung, kontinuierliche Verbesserung und Anpassungsfähigkeit an die Gruppe) Erwartungen usw.)

Für die Meinung der TeilnehmerInnen ist ein Fenster geöffnet

Teil III:

Die Schulungsleiterin oder der Schulungsleiter fasst die Hinweiskonzepte des Kurses auf atomare Weise zusammen und bezieht sie auf die reflektierten Erwartungen der Teilnehmer in Teil I:

Teil IV: Auflösung

Beide durchgehenden Plakate verbleiben während des gesamten Verlaufs an den beiden Wänden. Das TrainerInnen- und TutorInnen-Team wird die TeilnehmerInnen auffordern, beide Dokumente als unvollendet zu betrachten, da durch den Schulungsprozess neue Erwartungen generiert werden. Ebenso sind die TeilnehmerInnen eingeladen, diese neuen Erwartungen, die möglicherweise steigen, aufzuschreiben.

Am letzten Tag des Kurses wird das fortlaufende Plakat mit den Erwartungen wieder auf den Boden gebracht, die Trainerin oder der Trainer bietet den SchülerInnen erneut

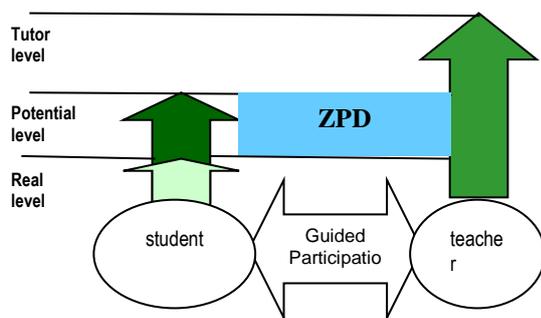
	<p>die Verwendung von Filzstiften an und bittet die SchülerInnen, ein Kreuz neben die erreichten Erwartungen zu setzen. In diesem Fall spielt es keine Rolle, ob sich neben derselben Idee mehr als ein Kreuz befindet.</p> <p>Damit die SchülerInnen diese Aufgabe entwickeln können, hat die Trainer oder der Trainer einen Zeitrahmen festgelegt. Sobald diese Zeit abgelaufen ist, werden die SchülerInnen aufgefordert, anzuhalten, und die Trainerin oder der Trainer erklärt ihnen, dass dieses fortlaufende Plakat der Spiegel ist, der den Grad des Erfolgs des Kurses widerspiegelt. Sie oder er machen auch eine kurze Analyse des Ergebnisses: Wie viele Erwartungen werden nicht erfüllt und wie viele von ihnen haben mehr als ein Kreuz.</p> <p>Die fortlaufende Papierrolle ist ein Dokument, das möglicherweise der endgültigen Erinnerung an den Kurs beigefügt ist. Dies kann erreicht werden, indem Fotos an jeder der Spalten mit einem Bericht aufgenommen werden, in dem erläutert wird, wie sich die Aktivität entwickelt.</p>
<p>Bewertung</p>	<p>Als TutorInnen und TrainerInnen können wir nach Durchführung der Aktivität eine intuitive globale Bewertung vornehmen und uns auf das stützen, was die Gruppe während der Dynamik übermittelt hat.</p> <p>Wir heben die Idee hervor, dass die Tatsache, dass dies eine Bewertungsaktivität ist, nicht bedeutet, dass sie nicht sowohl vom LehrerInnenteam als auch von den SchülerInnen einem Bewertungsprozess unterzogen wird.</p> <p>Es wird empfohlen, dass die TrainerInnengruppe die SchülerInnen ermutigt, die Erwartungsnotiz während des gesamten Kurses zu aktualisieren.</p>
<p>Mittel</p>	<p>TrainerInnen:</p> <p>Eine einzige Tutorentrainerin oder ein einziger Tutorentrainer reicht aus, um die Aktivität zu entwickeln. Das TrainerInnenteam muss entscheiden, ob es an der Aktivität teilnehmen wird, die seinen Erwartungen an den Kurs entspricht. Es wird empfohlen, dass die Entscheidung einvernehmlich getroffen und vom gesamten Team befolgt wird. Es ist praktisch, dass TutorIn - TrainerIn, welche diese Aktivität entwickelt, ein Vertrauensumfeld schafft, das es den TeilnehmerInnen ermöglicht, weder zum Zeitpunkt der Äußerung ihrer Erwartungen noch bei der Kennzeichnung der erfüllten Erwartungen in Selbstzensur zu geraten.</p> <p>Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eine durchgehende Papierrolle. ● Schere oder ähnliches. ● 1 Marker. ● Farbige Filzstifte. Mindestens eine pro SchülerIn. <p>Klebeband, Reißnadel, Magnete, Schnüre oder anderes geeignetes Material, um die durchgehenden Blätter an den Wänden zu befestigen</p>
<p>Weiterführende Literatur</p>	

Untereinheit 1.2.5 Wissensprobleme identifizieren und Potenziale entdecken: Die Zone der proximalen Entwicklung unserer SchülerInnen (ZPD)

Wie bereits zuvor erläutert, sind zwei der Hauptbewertungsfunktionen:

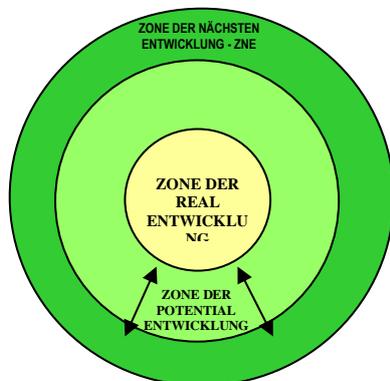
- **Diagnosefunktion:** gibt vor, das Wissen der SchülerInnen über bestimmte Inhalte zu einem bestimmten Zeitpunkt ans Licht zu bringen. Es ermöglicht beispielsweise zu wissen, ob sie über frühere Kenntnisse in Bezug auf das Thema, den Motivationsgrad, einige spezielle Interessen verfügen, um diese Daten als Ausgangspunkt für die Gestaltung des Unterrichtsprozesses zu erhalten.
- **Prognosefunktion:** Es bedeutet, anhand der bereitgestellten Informationen vorhersagen zu können, was passieren wird, und daher die Möglichkeit zu haben, die Unterrichtsstrategien entsprechend den Beobachtungen beizubehalten oder zu ändern .

Um diesen Punkt zu erreichen, sollten wir Vygotskis Theorie erwähnen, die das Konzept der "Zone der proximalen Entwicklung - ZPD" vorstellt. In jedem Lernprozess ist dies der Abstand zwischen dem tatsächlichen Entwicklungsstand der Schülerin oder des Schülers, der durch seine Fähigkeit bestimmt wird, ein Problem oder eine Aufgabe unabhängig zu lösen, und sein / ihr potenzieller Entwicklungsstand durch Aufgaben- oder Problemlösung durch die Interaktion eines Moderators, in unserem Fall ein erfahrener. Zusammenfassend bezieht sich die Zone der proximalen Entwicklung auf das, was die Schülerin oder der Schüler selbst tun kann, und was er mit der Unterstützung von ZPD tun kann, ist die Entfernung von einem Punkt zum anderen.



In diesen Fällen „deckt“ der von der TutorInnenunterstützung unterstützte SchülerIn die Zone ab, in der Wissen aufgebaut wird, und es werden neue Ebenen der realen und potenziellen Entwicklung festgelegt, um eine neue Zone der proximalen Entwicklung abzugrenzen.

Mit Hilfe der Tutorin oder des Tutors im ZPD können SchülerInnen bestimmte Kenntnisse erlangen. Dies ermöglicht es, nicht nur ein neues Niveau der realen Entwicklung zu erreichen, sondern vor allem auch ein neues Niveau der potenziellen Entwicklung, das ein neues und fortschrittlicheres ZPD ermöglicht, in dem es zuvor weder allein noch gemeinsam gelungen ist, Aktivitäten durchzuführen.



In diesem Sinne und unter Ausnutzung der Prinzipien von Vygotskis Theorie wird den Tutoren empfohlen, an Lernprozessen teilzunehmen, die versuchen, eine personalisierte Diagnose der SchülerInnen zu erstellen, ihre aktuelle Situation zu identifizieren und ihre Möglichkeiten zu definieren. Auf diese Weise können wir den Lernrhythmus an die Besonderheiten unserer SchülerInnen anpassen.

Untereinheit 1.2.3 Erwartungsbewertung			
Lernerfolg	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> die Relevanz und Verwendung der verschiedenen Bewertungsmethoden, -arten und -modalitäten verstehen. die Konzepte des Bereichs der effektiven Entwicklung und des Bereichs der potenziellen Entwicklung beschreiben. verschiedene Tools zur Bewertung des realen Entwicklungsbereichs und des potenziellen Entwicklungsbereichs definieren 	<ul style="list-style-type: none"> die verschiedenen Arten, Modalitäten und Bewertungsmethoden abhängig von ihrer Verwendung und Bedingungen unterscheiden. die Konzepte einer effektiven Entwicklung und einer potenziellen Entwicklung unterscheiden. die Ausgangssituation des Lernenden und seine Bedürfnisse identifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> Entwickeln Sie die Schritte des Bewertungsprozesses korrekt: Ziel, Indikatoren, Kriterien, Instrumente, Referenten. Verwenden Sie verschiedene Tools, um den realen Entwicklungsbereich und den potenziellen Entwicklungsbereich zu ermitteln. Führen Sie eine Anfangsdiagnose der Bedürfnisse und Ressourcen durch. Ordnen Sie die Lernbedürfnisse gemäß der durchgeführten Analyse nach Priorität
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiel <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren, angeben) <hr/>
Dauer			
Aktivität	Das Diagnosetool „Meine persönlichen Ziele“ beginnt mit einem einführenden Teil der Ziele, organisiert sie dann in einer Hierarchie in den Bereichen akademische, berufliche und persönliche Entwicklung und schließt mit einem Aktionsplan. Es richtet sich an		

	<p>SchülerInnen mit einem bestimmten Reifegrad, kann jedoch an die Merkmale unserer Studierenden angepasst werden. Und es kann direkt vom SchülerIn verwendet werden und/oder der Tutorin oder dem Tutor bei der Identifizierung und Klärung der Ziele der SchülerIn helfen.</p> <p>ZIELE: Um relevante Informationen über die persönlichen Ziele der SchülerInnen, ihre Absichten und ihre Ziele zu ermöglichen</p> <p>METHODIK: Die Tutorin oder der Tutor hat die Bedeutung von „PERSÖNLICHES ZIEL“ sehr klar gesetzt, um es auf die Schülerin oder den Schüler zu übertragen. In diesem Sinne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ziel wird als die Endgültigkeit verstanden, welches auf die persönlichen Handlungen oder Wünsche zusteuen. Es ist das, was erreicht werden soll. 2. Die Klärung der persönlichen Ziele ist wichtig für Folgendes <ol style="list-style-type: none"> a) Je klarer und präziser ich meine persönlichen Ziele habe, desto effizienter werde ich die Mittel bereitstellen, um die Ziele zu erreichen und umgekehrt. b) Einige klare und erreichbare Ziele erzeugen eine wichtige Motivationsstärke in der Person. c) Die Zielklärung bekämpft Apathie, Unentschlossenheit, geringes Selbstvertrauen ... und führt zu einer Verbesserung der akademischen Leistung. d) Die Ziele - ein bestimmtes Ziel - bewegen uns zum Handeln, ohne sie würde es kein intelligentes Verhalten geben, sondern ein instinktives oder reflexartiges. e) Das Wichtigste ist, klar im Kopf zu haben, was ich will, da diese Klarheit auch im täglichen Verhalten zum Ausdruck kommt. <p>Die typischen Merkmale der Ziele sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dass sie überprüfbar sind, das heißt, man kann objektiv angeben, ob sie erzielt wurden oder nicht. ● Dass sie vorübergehend gemacht werden, das heißt, dass sie eine bestimmte Zeit haben, um erzielt zu werden. Aus diesem Grund können wir von kurzfristigen Zielen sprechen, da sie Wochen oder einige Monate abdecken. Langfristige Ziele können mehrere Jahre umfassen. <p>Sobald die Ziele identifiziert sind, erstellt die Tutorin oder der Tutor zusammen mit der Schülerin oder dem Schüler ein Arbeitsblatt „MEINE PERSÖNLICHEN ZIELE“, das sie oder ihm in allen möglichen Zweifeln unterstützt. Die Ausarbeitung des Arbeitsblatts liegt in der Verantwortung der SchülerInnen, obwohl je nach Reifegrad und Autonomie die Intervention des Moderators in geringerem oder höherem Umfang erforderlich sein wird.</p>
<p>Bewertung</p>	
<p>Mittel</p>	<p>Diagnosearbeitsblatt „MEINE PERSÖNLICHEN ZIELE“ Kugelschreiber</p>
<p>Weiterführende Literatur</p>	

ARBEITSBLATT: MEINE PERSÖNLICHEN ZIELE

BILDUNG / AKADEMISCH / AUSBILDUNGSFELDZIELE

- Sie beziehen sich auf das Studium, auf das, was ich mit den von mir besuchten Kursen erreichen möchte: Zum Beispiel alle Fächer in der nächsten Bewertung bestehen, im Juni eine Durchschnittsnote erhalten...
- Denken Sie über Ihre Ziele im akademischen Bereich nach und schreiben Sie darüber. Schreiben Sie im Level-Bereich 1., 2. ...

Bildung / Akademisch / Trainingsziele	NIVEAU

PROFESIONELLE FELDZIELE

- Sie beziehen sich auf die Art von Job, die ich haben möchte, welche Art von Fachmann/frau ich sein möchte ...: Zum Beispiel möchte ich ein ComputerspezialistIn werden, ein gute/r AutomechanikerIn sein, ein/e RegierungsadministratorIn ...
- Überlegen Sie und schreiben Sie auf, was Ihre Ziele in diesem Berufsfeld sind:

Professionelle Ziele	NIVEAU

PERSÖNLICHE ENTWICKLUNGSZIELE

Sie beziehen sich auf das, was ich als Person in anderen Bereichen als den vorherigen erreichen möchte: zum Beispiel ein guter Partner zu sein und viele Freunde zu haben, ein guter Tennisspieler zu sein, Persönlichkeit zu haben und selbst zu entscheiden ...

- Überlegen Sie und schreiben Sie auf, was Ihre Ziele in diesem persönlichen Bereich sind:

Persönliche Entwicklungsziele	NIVEAU

AKTIONSPLAN

1. Überprüfen Sie, ob alle Ziele, die Sie in den vorherigen Abschnitten notiert haben, überprüfbar sind.

2. Entscheiden Sie aus allen vorherigen Zielen diejenigen, die Sie selbst als vorrangige Ziele festlegen möchten:

1 Ziel	
2 Ziel	
3 Ziel	

3. Versuchen Sie nun, alle Mittel und Strategien aufzuschreiben, die Ihnen in den Sinn kommen - je mehr desto besser -, um die beabsichtigten Ziele zu erreichen. Schreiben Sie auf die gleiche Weise alle Schwierigkeiten oder Hindernisse auf, die Sie daran hindern, das Ziel zu erreichen

1 Ziel	
	Möglichkeiten oder Strategien, die ich erreichen möchte:
	Schwierigkeiten oder Hindernisse, die mich daran hindern können, das Ziel zu erreichen:
2 Ziel	Mittel oder Strategien, die ich erreichen möchte:
	Mittel oder Strategien, über die ich entschieden habe :
3 Ziel	Mittel oder Strategien, die ich erreichen möchte:
	Schwierigkeiten oder Hindernisse, die mich daran hindern können, das Ziel zu erreichen:

1.2 Mentoring und Unterstützung des Lernprozesses

1.2.1- Die leitenden und begleitenden Strategie der SchülerIn

Es gibt viele Arten von Unterstützungs- und Leitstrategien in Lernprozessen, in denen unter anderem die wesentliche Übertragung von Werten vom MentorIn auf die SchülerInne erfolgt. Wir verweisen auf:

1. **Mentoring- Aktion:** Die Tutorin oder der Tutor hilft dem Junior, bestimmte Ziele zu erreichen
2. **Begleitaktionen:** Die Tutorin oder der Tutor und die Schülerin oder der Schüler entwickeln eine vertrauensvolle Beziehung, durch die ein Wissenstransfer hergestellt wird
3. **TutorInnenaktionen:** Die Lehrerin, der Lehrer unterstützt SchülerInnen beim Erwerb bestimmter Lernprozesse.

Die TutorInnenfunktion in den Lernprozessen basiert auf der Suche nach einer umfassenden Ausbildung der SchülerInnen, wobei berücksichtigt wird, dass diese nicht nur eine technische Ausbildung erhalten, sondern sich auch als Personen angemessen entwickeln müssen. In einem Lernrahmen hat die Nachhilfe das Ziel, Einfluss auf die Aspekte der SchülerInnen zu nehmen, die ihn daran hindern, während seines Studiums eine angemessene Entwicklung zu erreichen, und Verzögerungen, Missbilligung und Verlassenheit zu stoppen.

Anleitung und TutorInnen Aktionsziele

- Bevorzugen Sie die Kenntnis der eigenen Merkmale der SchülerInnen, vorausgesetzt, jede Schülerin, jeder Schüler ist einzigartig
- Personalisierte SchülerInnenüberwachung mit einem vorbeugenden Ansatz, der das Auftreten von Funktionsstörungen und Zusammenstößen vermeidet, wenn dies nicht unmöglich ist.
- Angemessene Organisation, Lehre und Bewertung der Vielfalt der SchülerInnen
- Verbesserung der Koordination von LehrerInnen, die dieselbe Gruppe von SchülerInnen ausbilden, mit dem Ziel, Kriterien und Handlungsrichtlinien zu vereinheitlichen
- Koordinieren Sie die Ressourcen, um den Bedürfnissen der SchülerInnen gerecht zu werden, und suchen Sie nach der Komplementarität der verschiedenen Schulungsmaßnahmen
- Helfen Sie SchülerInnen mit besonderen Merkmalen bei der Suche nach Ressourcenoptimierung und maximaler Schulintegration.
- Bevorzugen Sie eine angemessene Atmosphäre für das Zusammenleben und die Teamarbeit der SchülerInnen.
- Bevorzugen Sie den Fortschritt der SchülerInnen gemäß den festgelegten pädagogischen Richtlinien in ihrer sozio-beruflichen Entwicklung..

Nachhilfe im problembasierten Lernprozess

In BPL fungiert der für die Gruppe verantwortliche TrainerInnen als TutorInnen, anstatt eine herkömmliche Lehrerexpertin oder ein Lehrerexperte in dem Bereich zu sein, in dem sie arbeiten möchten. Die Tutorin oder der Tutor hilft den SchülerInnen zu reflektieren, Informationsbedürfnisse zu identifizieren und motiviert sie, ihre Arbeit fortzusetzen. Er führt sie dazu, ihre vorgeschlagenen Lernziele zu erreichen.

die Tutorin der Tutor ist kein passives Observatorium, im Gegenteil, sie oder er muss den Lernprozess aktiv überwachen und sicherstellen, dass die Gruppe das festgelegte Ziel nicht verfehlt, und außerdem die wichtigsten Themen identifizieren, um die Lösung des Problems zu erreichen.

Die Hauptaufgabe der Tutorin oder des Tutors besteht darin, sicherzustellen, dass die SchülerInnen in geeigneter Weise Fortschritte bei der Erreichung der Lernziele erzielen, und nicht zu ermitteln, was sie lernen müssen, um besser zu verstehen. Aus diesem Grund besteht eine der Grundfähigkeiten der Lehrerin oder des Lehrers darin, Fragen zu stellen, um das Lernen zu erleichtern. Bei dieser Methodik ist es von grundlegender Bedeutung, geeignete Fragen zum richtigen Zeitpunkt zu stellen, da dies dazu beiträgt, das Interesse der Gruppe und der SchülerInnen zu wahren, die geeigneten Informationen präzise zusammenzustellen

Zusammenfassend muss die Tutorin oder der Tutor die Fähigkeitsentwicklung der SchülerInnen unterstützen, nach Informationen und Lernressourcen zu suchen, um sie bei ihrer persönlichen und Gruppenentwicklung zu unterstützen.

TUTORINNEN-EIGENSCHAFTEN IN PROBLEMBASIERTEN LERNPROZESSEN (ABP-PBL)	
<i>TutorIn "pädagogische" Eigenschaften</i>	<i>TutorIn "persönliche" Eigenschaften</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Seien Sie sich des Themas bewusst, mit dem PBL arbeitet, und machen Sie sich mit den Lernzielen des Analyseprogramms vertraut. ● Kennen Sie die verschiedenen Rollen, die innerhalb der PBL-Dynamik ausgeführt werden, genau. ● Kennen Sie verschiedene Strategien und Methoden, um das Lernen der SchülerInnen zu bewerten ● Seien Sie sich der notwendigen Schritte zur Förderung von PBL und damit der Fähigkeiten und Werte bewusst, die durch diese Arbeitsweise stimuliert werden. ● Seien Sie ein Experte für verschiedene Strategien und Gruppenarbeitstechniken, abgesehen davon, wie Sie Feedback zur Arbeit in einer Gruppe geben können 	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Tutorin oder der Tutor muss bereit sein, PBL als effektive Methode zur Informationsbeschaffung und zur Entwicklung der Fähigkeit zum kritischen Denken zu betrachten. ● Betrachten Sie die Schülerin oder den Schüler als Hauptverantwortlichen für seine eigene Ausbildung. ● Stellen Sie sich die Gruppe als Integrationsraum vor. ● Muss während der Teamarbeit für SchülerIn verfügbar sein, ohne die Rolle des Lehrenden aufzugeben. ● Muss bereit und verfügbar sein, um bei Bedarf individuelle Beratung der Schülerin oder dem Schüler bieten ● Bewerten Sie SchülerInnen und Gruppen zum richtigen Zeitpunkt und bleiben Sie mit den übrigen LehrerInnen und TutorInnen in Kontakt. ● Koordinieren Sie die Feedback-Aktivitäten der SchülerInnen während der Gruppen-Wok-Zeit.

1.3.2- STRUKTUR UND EIGENSCHAFTEN DER TUTORINNENSHIP IN EINEM LERNPROZESS

Struktur in einer TutorInnenaktion

Anleitung und TutorInnen-Aktion müssen spezifiziert, systematisiert und in einem Leitplan und einer TutorInnen-Aktion organisiert werden. In diesem Sinne besteht jede TutorInnenaktion, einschließlich derjenigen, die der Tutor in Lernprozessen ausführen muss, aus drei Phasen, die wie folgt geordnet sind:

1 PHASE	PLANUNG
Zielsetzung	Wir sprechen über die Organisation und Planung von Nachhilfemaßnahmen, die die geeigneten Techniken, Strategien und Ressourcen vorsehen, um sicherzustellen, dass die zuvor festgelegten Qualifikationsziele erreicht werden.
Vorschlag für Planungsaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> a) Begründung: vorherige Bedarfsanalyse. b) Verfolgte Ziele definieren. c) Definieren Sie Inhalte (konzeptionelle, prozedurale und Einstellung). d) Richten Sie spezifische Nachhilfeaktivitäten ein. e) Programmieren Sie die anzuwendende Methodik (Strategien, anzuwendende Techniken). f) Notwendige Mittel und Ressourcen sowie die Mittel, über die das Zentrum verfügt. g) Zeitliche Koordinierung. h) Definieren Sie den Bewertungsprozess (siehe Phase 3).

2 PHASE	IMPLEMENTIERUNG
Zielsetzung	Wir sprechen über die Implementierung von Nachhilfemaßnahmen, die Überwachung des Nachhilfeprozesses mit den entsprechenden praktischen Erklärungen und Demonstrationen.
Vorschlag für Planungsaktivitäten	<p>Die Nachhilfeaktivitäten müssen zum Handeln und zur Teilnahme einladen. Aus diesem Grund ist es bei der Entwicklung von Nachhilfemaßnahmen erforderlich, der Monotonie und Routine zu entkommen und mit der traditionellen Lernstruktur (Papier, Bleistift und Tafel) zu brechen. In diesem Sinne müssen Nachhilfeaktivitäten attraktiv, dynamisch, partizipativ, einfallsreich, integriert, integrierend, erreichbar sein und das Engagement fördern.</p> <p>Als Vorschlag schlagen wir die folgenden Aktivitäten vor, die in Inhaltsgruppen zusammengefasst sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gruppenaktivitäten und -dynamik b) Persönliche Anleitung c) Trainingsanleitung d) Berufliche Beratung

3 PHASE	BEURTEILUNG
Zielsetzung	Wir sprechen über die Bewertung der erreichten Niveaus durch die Tutorin oder den Tutor sowie den Plan und ihre eigene Leistung, die Umsetzung von Kriterien und einschlägigen Techniken in die Praxis und die dauerhafte Optimierung des TutorInnen-Modells.
Vorschlag für eine Bewertungsaktivität	<p>Als inhärenter Lehr- und Lernprozess muss die Nachhilfemaßnahme überwacht und bewertet werden. In diesem Sinne ist es interessant, den Ausgangspunkt zu kennen, den Beratungsprozess zu überwachen, Schwierigkeiten herauszufinden und die Ergebnisse zu bewerten, um Korrekturen in den Prozess einzuführen, die Leistung zu verbessern und so zur integralen Trainingsentwicklung der Schülerinnen beizutragen.</p> <p>Die Mittel zur Bewertung (Fragebögen) müssen in Abhängigkeit vom Kollektiv, den beabsichtigten Zielen und den ermittelten Notwendigkeiten vorbereitet werden. Dies einige Vorschläge der Bewertungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Grad der Erreichung der Programmziele ● Grad der erreichten Programmaktivitäten für jede Gruppe von SchülerInnen ● Grad der Interventionsanpassung an die Gruppenmerkmale und -bedürfnisse. ● Eignung der Ziele für die vorgeschlagenen Aktivitäten. ● Geeignete Timing-Sequenzierungsaktivitäten. ● Grad der durch die Aktivitäten gewonnenen Motivation. ● Eignung der Ressourcen. ● Grad der Teilnahme der Tutorin oder des Tutors

TUTORInnenSHIP-EIGENSCHAFTEN

Jede Nachhilfeaktion wird durch bestimmte Funktionen konfiguriert, von denen wir die folgenden hervorheben:

- a) **Realist.** Reagiert auf die Notwendigkeiten, die in einem bestimmten Moment stattfinden.
- b) **Möglich.** Nicht so ehrgeizig, dass es die Kapazitäten und die Verfügbarkeit der Lehrerin oder des Lehrers und des Zentrums übersteigt.
- c) **Mitwirkend.** Die Interaktion zwischen TutorIn und SchülerIn muss die Grundlage für die TutorInnenaktivität sein. Die Persönlichkeitskonstruktion der SchülerInnen erfordert die Möglichkeit, zu erklären, zu diskutieren und zu entscheiden.
- d) **Interdisziplinär.** Die Themen müssen unter Berücksichtigung der Wechselbeziehungen behandelt werden, die in jedem Lern- und Lehrprozess stattfinden. In unserem Fall muss die Tutorin oder der Tutor die Koordinatorrolle für das interdisziplinäre Handeln der LehrerInnen übernehmen.
- e) **Flexibel.** Die vorherigen Eigenschaften erfordern, dass die Aktivitätsentwicklung zuvor nicht durch eine starre Sequenz mikroprogrammiert wurde. Um eine Teilnahme zu ermöglichen, muss der Beitrag der Studierenden zur Aktivitätsentwicklung einbezogen werden.
- f) **Überprüfbar.** Der Grundsatz, dass die Aktivität der tatsächlichen Notwendigkeit entsprechen muss, erfordert eine kontinuierliche Bewertung im Verlauf des Prozesses und folglich die Änderung der Aspekte oder Maßnahmen, die nicht zur Erfüllung einer Notwendigkeit führen.

TUTORINNENSHIP hat als solches die folgenden Grundfunktionen:

- Kennen Sie die Einstellungen und Interessen der SchülerInnen, um sie in ihrem Lernprozess effizienter zu führen.
- Tragen Sie dazu bei, eine fließende Beziehung zwischen der Schülerin oder dem Schüler und dem für seine Ausbildung zuständigen Zentrum herzustellen
- Koordinieren Sie die Schulungsmaßnahmen aller Lehrenden, wenn sie mit derselben Gruppe von SchülerInnen arbeiten
- Koordinieren Sie den kontinuierlichen Bewertungsprozess der SchülerInnen und entscheiden Sie darüber

Wie oben klargestellt, muss jeder TUTORSHIP gemäß den Zielen geplant werden, die sie erreichen möchten. In jedem Fall können wir in einer TutorInnenaktion im Allgemeinen drei große Arbeitsbereiche beobachten:

Arbeitsbereiche in einer Nachhilfe		
PERSÖNLICHER BEREICH	AKADEMISCHER BEREICH	PROFESSIONELLER- UND ARBEITSBEREICH
<ul style="list-style-type: none"> ● Herzlich willkommen. ● Motivation. ● Selbstachtung. ● Gruppenzusammenhalt. ● verbesserung der sozialen Fähigkeiten. ● Stimulation der Kommunikationskapazität. ● Entwicklung von Gesundheit und emotionaler Intelligenz. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Informationen zu den Themen des Trainingsprozesses ● Lernstrategien für den technischen Unterricht. ● Kompetenz bei der Suche nach relevanten Informationen zur Entwicklung des Lernprozesses. ● Kommunikations- und Informationstechnologien. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Professionelle Informationen zu dem Arbeitsbereich, in dem die Schülerin oder der Schüler ausgebildet wird ● Bereitstellung von Informationen für die SchülerInnen über die verschiedenen Möglichkeiten des kontinuierlichen Trainings und des permanenten Lernens ● Bieten Sie einen Blick aus der Erfahrung der vom Arbeitsmarkt festgelegten Anforderungen.

Untereinheit 1.3.2 : Leitfaden für das Design und die Entwicklung eines Tutorial-Interviews

Lernerfolg	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
	<ul style="list-style-type: none"> ● Beschreiben Sie die Rolle und die Werkzeuge, die im Problemlösungsprozess verwendet werden sollen: Analysieren Sie das Problem, argumentieren Sie, identifizieren Sie Engpässe, untersuchen Sie das Wissen und bewerten Sie den Prozess 	<ul style="list-style-type: none"> ● Schlagen Sie Fragen, Vorschläge und Informationen vor, um die Diskussion und die Ermittlung der Bedürfnisse zu fördern. ● Klassifizieren und Auswählen von Moderationstools: Verwendung offener Probleme, Zusammenfassen, Generieren und Bewerten von Hypothesen, Auswählen von Ideen, Erkennen des Bedarfs an neuem Wissen, Bevorzugen der Konstruktion visueller Darstellungen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Stellen Sie verschiedene Moderationstools bereit. ● Identifizieren Sie die Ausgangssituation jeder Teilnehmerin oder jedes Teilnehmers und ordnen Sie die Bedürfnisse nach Priorität. ● Wählen Sie individuelle Lernstrategien aus. ● Wählen Sie für jede Lernsituation die am besten geeigneten Ressourcen und Unterstützungen aus. ● Erstellen Sie den Aktionsplan, indem Sie ihn an jede Person anpassen. ● Anleitung geben.
Art der Aktivität	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Bild/Infografik <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Spiele <input type="checkbox"/> andere (spezifizieren, angeben)	
Dauer	unzutreffend		
Aktivität	Ziel: Erleichtern Sie die Instrumente, mit denen eine Tutorin oder ein Tutor ein Tutorial-Interview mit SchülerInnen in geeigneter Weise strukturieren kann Präsentieren Sie einige Aspekte, die bei der Gestaltung eines Tutorial-Interviews in Lernprozessen berücksichtigt werden müssen, sowie Vorschläge, um die Anwendung dieses Instruments in der Aktivität der TutorInnenen zu gewährleisten.		

Beurteilung	N/A
Mittel	Sheet
Weiterführende Literatur	

Zu berücksichtigende Aspekte	VORSCHLÄGE
Zielsetzung	1. Definieren Sie das Interview und legen Sie einen klaren Zweck fest. Was beabsichtigen wir?: <ul style="list-style-type: none"> ● Informieren Sie sich über die Schülerin oder den Schüler und seine Bedingungen. ● Die Schülerin oder den Schüler führen oder ihm Informationen geben, ● Intervention auf interessierte Anfrage, ● Planung und Engagement für zukünftige Maßnahmen 2. Das oben Gesagte impliziert die Definition von InterviewteilnehmerInnen: Schüler, Schülerinnen und LehrerInnen und / oder Eltern.
Standort	Entsprechend dem Ziel und der spezifischen Fallsituation muss der Ort für das Interview definiert werden: <ul style="list-style-type: none"> ● Ein formellerer Ort: Schule, Büro der Lehrerin oder des Lehrers usw. ● Ein informeller Ort: die Cafeteria, der Park usw.
Zu verwendetes Zeug	Es ist sehr wichtig, genügend Material für das Interview zu haben: Interviewplan, Anmeldeformular, Notizbuch, Bleistift usw.
Das Interview starten	Zu Beginn des Interviews haben wir drei grundlegende Ziele: <ol style="list-style-type: none"> 1. Stellen Sie sich vor, 2. Präsentieren und klären Sie das Ziel des Interviews und 3. Schaffen Sie eine Vertrauensatmosphäre. Das Vorstehende erfordert, entspannt und aufrichtig zu sein.
Interviewentwicklung	Wir müssen auf folgende Verhaltensaspekte achten: <ul style="list-style-type: none"> ● Definieren Sie gemäß unserem Ziel die Einstellung im Interview: Entdecker, beruhigend, einfühlsam usw. ● Verbale Sprache: Passen Sie den Wortschatz an den Einzelnen und die Umstände an. ● Paraverbale Sprache: Versuchen Sie, durch Intonation (Betonung), Lautstärke, Rhythmus und leise Stimme Vertrauen in sie zu schaffen, damit wir nicht bedrohlich klingen. ● Nonverbale Sprache: Unsere Körperhaltung, Gesten und Ausdrücke können Interesse und Zuversicht oder genau das Gegenteil zeigen, und die Kommentare des Befragten oder eines Beobachters helfen, Fähigkeiten in diesem Sinne zu entwickeln. ● Empathische Aufmerksamkeit gegenüber der Schülerin oder dem Schüler: Die Authentizität des TutorInneninteresses und seine Entschlossenheit, „die Schuhe des anderen“ anzuziehen, sind die beste Garantie für eine gute Kommunikation.
Das Interview schließen	Schließlich müssen drei Fragen behandelt werden: <ul style="list-style-type: none"> ● Fassen Sie alle im Interview behandelten Punkte zusammen ● Klären und notieren Sie alle getroffenen Vereinbarungen und Verpflichtungen ● Legen sie das nächste Interview fest

CHECK LIST FOR THE ASSESSMENT OF A TUTORIAL INTERVIEW

PHASE DES INTERVIEWS	Fragen die beantwortet werden	JA	NEI N
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> Ist der Ort, an dem das Interview stattfindet, geeignet, um das Ziel zu erreichen? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Hat die Tutorin oder der Tutor das Material für das Interview vorbereitet: Interviewplan, Anmeldeformular, Notizbuch, Bleistift usw.? 		
Start	DIE TUTORIN, DER TUTOR:		
	<ul style="list-style-type: none"> Sagt er Hallo und initiiert mit der Vorstellung der möglichen Assistenten (falls vorhanden)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Macht er eine Präsentation und klärt den Zweck des Interviews 		
Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Versucht er, eine Vertrauensatmosphäre zu schaffen, damit sich die Schülerin oder der Schüler frei ausdrücken kann? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Stimmt die Haltung der Tutorin oder des Tutors mit dem Interviewziel überein (Forscher, beruhigend, einfühlsam usw.)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Ist das verwendete Vokabular für den Einzelnen und seine Umstände angemessen? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Erleichtern Intonation, Lautstärke, Rhythmus und Ruhe in der Stimme der Tutorin oder des Tutors das Vertrauen des Interviewers? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Zeigen die Körperhaltung, Gesten und Ausdrücke die Tutorin oder des Tutors Interesse und Vertrauen für den Befragten an? 		
Schluss	<ul style="list-style-type: none"> Drücken das Verhalten und die Worte der Lehrerin oder des Lehrers die Akzeptanz der Schülerin oder des Schülers aus (empathisches Verständnis)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Hat die Tutorin oder der Tutor die behandelten Fragen im Interview zusammengefasst? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Hat sie oder er die getroffenen Vereinbarungen und Verpflichtungen geklärt und notiert? 		
Schluss	<ul style="list-style-type: none"> Hat sie oder er einen Termin für das folgende Interview festgelegt? 		
	<ul style="list-style-type: none"> Hat die Tutorin oder der Tutor die relevantesten Daten im Interview registriert? 		