

MentorMOOC

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE WEITERBILDUNG VON MENTOREN UND MENTORINNEN IM DUALEN STUDIUM

Mentoring ist ein zentraler Aspekt des dualen Studiums. Im Rahmen des EU-Projekts „ApprEnt – Refining Higher Education Apprenticeships with Enterprises in Europe“ wurde von [Isabell Grundschober](#) (Donau-Universität Krems) in Zusammenarbeit mit [Robert Frasch](#) (Senat der Wirtschaft) und Carme Royo (EUCEN) ein Trainingkonzept für Österreich entwickelt: Der „MentorMOOC“.

Das Konzept dient als Empfehlung für die Gestaltung des didaktischen Designs eines Online-Kurses zur Weiterbildung von MentorInnen im dualen Studium. Es werden folgende Punkte näher erläutert:

- Didaktische Kernaspekte in Kapitel 2
- Angestrebte Lernergebnisse in Kapitel 3
- Lern- & Lehrmethoden in Kapitel 4 und 5
- Überprüfungsmethoden und Zertifizierung in Kapitel 6
- Tipps für die Betreuung von Lernenden in Kapitel 7

Ziel dabei ist es, durch das Training der MentorInnen die Qualität des dualen Studiums in Österreich weiter zu verbessern.

INHALTSVERZEICHNIS

1) Einleitung	2
<i>Definition „duales Studium“</i>	2
<i>Die Rolle von Mentoren und Mentorinnen im dualen Studium</i>	3
2) Übersicht zum Trainingskonzept „MentorMOOC“	5
3) Modulstruktur und Lernergebnisse	6
<i>Modul 1: Einführung zum Mentoring im dualen Studium</i>	6
<i>Modul 2: Den Lernprozess von (dualen) Studierenden verstehen</i>	7
<i>Modul 3: Eine Lernstrategie im Unternehmenskontext planen</i>	7
<i>Modul 4: Den Lernprozess unterstützen</i>	8
<i>Modul 5: Digitale Werkzeuge im Mentoring einsetzen</i>	8
<i>Modul 6: Bewusstsein für die Vorteile des dualen Studiums fördern</i>	8
<i>Modul 7: Professionelle Weiterentwicklung als Mentor/In</i>	9
4) Mentoren und Mentorinnen im MOOC trainieren	9

5) Lern- und Lehraktivitäten im MOOC	9
<i>Vorlage für das didaktische Design</i>	10
Überprüfung und Zertifizierung	12
<i>Überprüfungsmethoden</i>	12
<i>Zertifizierung mit Badges</i>	12
6) Tipps für die Betreuung von Lernenden im MOOC	13
<i>Self-Assessment</i>	13
<i>Feedback-Verhalten</i>	13
<i>Lernergebnisse zeigen lassen</i>	14
<i>Community of Practice und Alumni Netzwerk</i>	14
7) Literatur	15

1) EINLEITUNG

DEFINITION „DUALES STUDIUM“

Als Basis für den MentorMOOC dient die Klärung des Begriffs „duales Studium“. Im Rahmen des [EU-Projekts ApprEnt](#) wurden sechs Charakteristika identifiziert, die das duale Studium definieren (ApprEnt, 2018):



Arbeitsplatz und Hochschule sind Lernorte im dualen Studium. Das Lernen am Arbeitsplatz wechselt sich mit dem Lernen an der Hochschule ab.



Es gibt MentorInnen sowohl am Arbeitsplatz, als auch an der Hochschule. Sie unterstützen den Lernprozess der Studierenden.



Das duale Studium ist eine formelle Aus- bzw. Weiterbildung



Durch den Abschluss des Studiums qualifizieren sich die Studierenden. Sie erhalten ein offiziell anerkanntes Zeugnis.



Beim dualen Studium liegt ein Ausbildungsvertrag zwischen ArbeitgeberInnen und Lernenden vor. Es kann auch ein Vertrag zwischen Hochschule und Lernenden abgeschlossen werden.



Die dualen Studierenden sind arbeitsvertraglich an die ArbeitgeberInnen gebunden und erhalten eine Form von Entlohnung für ihre Arbeit.

DIE ROLLE VON MENTOREN UND MENTORINNEN IM DUALEN STUDIUM

Die Rolle von MentorInnen im dualen Studium ist stark abhängig vom betrieblichen Umfeld. In Kleinunternehmen übernehmen MentorInnen aufgrund der Kompetenzverteilung und Kapazitäten im Team teilweise andere Tätigkeiten als MentorInnen in Mittel- oder Großbetrieben. Basierend auf den Ergebnissen des ApprEnt-Workshops in Krems am 12.12.2018 (Grundschober, 2018b) wurden Personengruppen genannt, die üblicherweise die Rolle von MentorInnen im dualen Studium einnehmen:

Welche Personen im betrieblichen Umfeld übernimmt die MentorInnen-Rolle?

- Oftmals Personen aus dem mittleren Management
- Auswahl der Person abhängig von den für das Mentoring nötigen Kompetenzen

Welche Personen in der Hochschule übernimmt die MentorInnen-Rolle?

- LehrveranstaltungsleiterInnen
- Vortragende
- TutorInnen

Wie die konkreten Tätigkeiten sich zwischen den MentorInnen im Betrieb und in der Hochschule aufgeteilt werden, kann variieren. Trotz des unterschiedlichen Umfelds und den daraus resultierenden Anforderungen an MentorInnen, kann ein kleinster gemeinsamer Nenner in der Rolle von MentorInnen sowohl in Betrieb, als auch in der Hochschule, identifiziert werden:

MentorInnen unterstützen die dualen Studierenden in ihrem Lernprozess.

Das duale Studium ist üblicherweise kompetenzorientiert und lernendenzentriert aufgebaut. Es wird insbesondere ein Portfolio bzw. ePortfolio-Ansatz empfohlen, um Kompetenzen zu dokumentieren und zu bewerten (Karsten, 2012).

MentorInnen unterstützen die Studierenden durch kontinuierliche Betreuung. Die Studierenden sollen im Laufe des Studiums...

- autonome LernerInnen werden (Förderung von LLL-Fähigkeiten).
- informelles Lernen am Arbeitsplatz dokumentieren und reflektieren (Lerntagebuch).



Finale Version des ApprEnt-Trainingkonzepts für Österreich, 21.1.2018. <https://appr.ent.eucen.eu/>

- erreichte Lernergebnisse durch Dokumentation belegen (Showcase ePortfolio) und kriteriengeleitet selbst evaluieren.
- Theorie und Praxis verbinden.

Bei der Betreuung während gilt der **Scaffolding-Ansatz**: Zu Beginn stützen MentorInnen die Mentees stark in den Tätigkeiten. Schritt für Schritt wird jedoch dieser Unterstützung abgebaut, damit Mentees ihren Lernprozess selbst steuern lernen.

Das duale Studium ist durch mehrere Lernphasen (etwa Semester, Module, Lehrveranstaltungen) strukturiert. Im folgenden Abschnitt werden typische Tätigkeiten von MentorInnen und dualen Studierenden in einer Lernphase beschrieben.



Abbildung 1: Typische Tätigkeiten von MentorInnen und dualen Studierenden in einer Lernphase. Das Modell ist angelehnt an das ATS2020 Lernmodell zur Förderung von fächerübergreifenden Fähigkeiten durch ePortfolio-Arbeit (Ghoneim, Gruber-Mücke, & Grundschober, 2017).

In Abbildung 1 sind die Aufgaben von MentorInnen rund um den Lernprozess der Studierenden in einer Lernphase ersichtlich:

- 1) **Lernergebnisse:** Vier bis fünf angestrebte Lernergebnisse werden gemeinsam mit den Studierenden für die Lernphase formuliert. Diese basieren auf den weiter gefassten Lernergebnissen des Curriculums sowie auf dem früheren Lernerfahrungen der Lernenden. Es werden Kriterien für das Erreichen der Lernergebnisse definiert.
- 2) **Lernstrategie:** Eine Lernstrategie wird gemeinsam mit den Studierenden entwickelt. Diese berücksichtigt die Lernumgebung an Hochschule und Arbeitsplatz.

- 3) **Dokumentation unterstützen und Feedback:** Die MentorInnen prüfen ob die Lernenden regelmäßig ihren Lernprozess und seine Ergebnisse dokumentieren (Lerntagebuch bzw. Portfolio). Sie geben Feedback, um den Lernprozess zu unterstützen (formatives Feedback).
- 4) **Reflexion:** Die MentorInnen unterstützen die Reflexion durch Debriefing-Methoden und Feedback. Am Ende der Lernphase prüfen die Lernenden, ob die angestrebten Lernergebnisse erreicht wurden. Sie identifizieren außerdem, welche weiteren, nicht angestrebten, Lernergebnisse erreicht wurden. Die Lernenden zeigen mithilfe ihrer Dokumentation (Punkt 3), in wie weit die Lernergebnisse erreicht wurden und fassen dies in einem Bericht oder eine Portfolio-Ansicht zusammen. Die MentorInnen überprüfen den Bericht und geben Feedback.



Weitere Informationen zu den Themen Lernergebnisse, angestrebte und nicht angestrebte Lernergebnisse und didaktisches Design, können [hier](#) nachgelesen werden.

Das Lernmodell mit seinen 4 Teilschritten ist angelehnt an das ATS2020 Lernmodell (ATS2020, 2018). ATS2020 ist ein EU Projekt zur Förderung von fächerübergreifenden Fähigkeiten mit dem ePortfolio. Es stehen dabei insbesondere kompetenzorientiertes und lernendenzentriertes Lernen und Lehren im Zentrum. Die Lehrenden nehmen die Rolle von Coaches ein (Ghoneim u. a., 2017). Dieser Ansatz somit auch für das Mentoring im kompetenzorientierten, lernendenzentrierten, dualen Studium stimmig.

Im Rahmen des Trainingskonzepts für MentorInnen stehen Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen im Mittelpunkt, die MentorInnen brauchen, um die dualen Studierenden im Lernprozess zu unterstützen. Im folgenden Kapitel wird nun eine Übersicht zum Trainingskonzept gegeben. Es werden Modulbeschreibungen und angestrebte Lernergebnisse des **MentorMOOCs** vorgestellt.

2) ÜBERSICHT ZUM TRAININGSKONZEPT „MENTORMOOC“

Das hier vorliegende didaktische Konzept „**MentorMOOC**“ soll als Empfehlung und Grundgerüst für Hochschulen und Betriebe dienen, um dieses erfolgreich zur Weiterbildung von Mentoren und MentorInnen umzusetzen.

Das Trainingskonzept für MentorInnen im dualen Studium ist modular aufgebaut. Durch die modulare Struktur soll eine individuelle Abstimmung mit früheren Lernerfahrungen möglich sein. Die Lernenden wählen selbst, welche Module sie absolvieren möchten. Ein **Self-Assessment Tool** (siehe Kapitel 6) kann die Lernenden bei der Auswahl unterstützen.

Das Training wird durch folgende Aspekte charakterisiert:

Titel	Mentoring im dualen Studium
Lern-/Lehrform	eLearning/ Massive Open Online Course (MOOC)
Anzahl der Module	7
Nötige Infrastruktur	LMS (z.B. Moodle), Internetzugang, Computer, Mikrophon, Lautsprecher
Durchschnittlicher Workload pro Modul	10h

Tabelle 1: Basisinformationen zu MentorMOOC

In den Überlegungen für das didaktische Design zum MentorMOOC wurden die Ergebnisse des ApprEnt-Workshops am 12.12.2018 an der Donau-Universität Krems berücksichtigt. Teilnehmende aus Wirtschaft und Hochschule haben im Rahmen des Workshops diskutiert, welche Charakteristika ein erfolgreiches



MentorInnen-Training vorweisen sollte. Dabei wurde unter anderem folgende Punkte genannt (Grundschober, 2018b):

- Online-Kurse erleichtern die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie.
- Die Teilnahme sollte freiwillig sein.
- Die MentorInnen wählen für sich persönlich relevante Module auf Basis ihrer Vorerfahrungen und Präferenzen aus.
- Es werden nicht nur Lernressourcen zur Verfügung gestellt, sondern verschiedene Aktivitäten angeregt, um sich mit theoretischen Inhalten, den eigenen Vorerfahrungen und Problemen aus der Praxis auseinander zu setzen.
- Praxisbeispiele und Praxisübungen sollen die Theorie-Praxis-Verbindung unterstützen.
- Durch Diskussionen und Austausch mit Peers kann eine Community of Practice kultiviert werden.



Weitere Informationen zu den Ergebnissen des ApprEnt-Workshops am 12.12.2018 in Krems können [hier](#) nachgelesen werden.

3) MODULSTRUKTUR UND LERNERGEBNISSE

Basierend auf einer Literaturrecherche (Ghoneim u. a., 2017, Grundschober, Ghoneim, Baumgartner, & Gruber-Mücke, 2018 und Level up! Projekt, 2018), den Ergebnissen des internationalen ApprEnt-Workshops von 20.- 21. September 2018 in Castelldefells (Grundschober, 2018a) sowie des ApprEnt Workshops am 12.12.2018 in Krems (Grundschober, 2018b), werden sieben Module vorgeschlagen, mit jeweils vier bis fünf angestrebten Lernergebnissen.

Bei Lernergebnissen handelt es sich um Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die am Ende eines Lernprozesses von den Lernenden demonstriert werden können (European Commission, Cedefop, & ICF International, 2014). Die Lernergebnisse sollten zu Beginn des Trainings den Teilnehmenden mitgeteilt werden. Damit wird klar kommuniziert, was im Training erreicht werden soll.

Folgende Modulstruktur und Lernergebnisse wird für den MentorMOOC vorgeschlagen:

MODUL I: EINFÜHRUNG ZUM MENTORING IM DUALEN STUDIUM

Es handelt sich um ein führendes Modul, in dem Grundbegriffe und Grundkonzepte geklärt werden. Auch die Lernergebnisse spiegeln dies wider. Sie sprechen kognitive Prozesse „erinnern“ und „verstehen“ an.

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

1. Die MentorInnen können allgemeine Charakteristika des dualen Studiums nennen.
2. Die MentorInnen können beschreiben, wieso Mentoring für die Theorie-Praxis-Verzahnung wichtig ist.
3. Die MentorInnen können zwischen dem Mentoring von Hochschul-Studierenden und anderen Lernenden unterscheiden (zB. Trainees oder Lehrlinge).



4. Die MentorInnen können die Relevanz der Zusammenarbeit von MentorInnen in Unternehmen und Hochschullehrenden/-tutorInnen beschreiben.
5. Die MentorInnen aus Hochschule und Betrieb können Methoden für den Austausch von Informationen über ihre gemeinsamen Studierenden aufzählen.

MODUL 2: DEN LERNPROZESS VON (DUALEN) STUDIERENDEN VERSTEHEN

MentorInnen sollen den Lernprozess ihrer Mentees (dualen Studierenden) unterstützen. Daher ist es nötig, dass die MentorInnen die Rahmenbedingungen und Charakteristika des kompetenzorientierten und lernendenzentrierten Lernprozesses im dualen Studium verstehen. In den Lernergebnissen von Modul 2 wird vor allem der kognitive Prozess „verstehen“ gefördert.

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

1. MentorInnen können das Lern- und Lehrkonzept des dualen Studiums beschreiben.
2. MentorInnen können die Bedeutung von ECTS und Lernergebnissen im dualen Studium erklären.
3. MentorInnen können den portfolio-basierten und kompetenzorientierten Lernprozess von Studierenden beschreiben.
4. MentorInnen können die Vorteile und Nachteile der ePortfolio-Nutzung im dualen Studium diskutieren.

MODUL 3: EINE LERNSTRATEGIE IM UNTERNEHMENSKONTEXT PLANEN

Lernen am Arbeitsplatz ist meist informeller Natur und abhängig vom Unternehmenskontext. Im Rahmen des dualen Studiums werden Lernergebnisse explizit vorgegeben, die den Rahmen für das Lernen am Arbeitsplatz bieten. Innerhalb dieses Rahmens können untergeordnete und individuell bedeutsame Lernergebnisse für einzelne Lernphasen formuliert werden. MentorInnen kennen den Unternehmenskontext und sollen im Rahmen des Moduls lernen, wie Lernsituation geschaffen werden können, damit die Mentees die im Curriculum und darüber hinaus für sich selbst formulierten Lernergebnisse erreichen können. Die kognitiven Prozesse „analysieren“ und „anwenden“ stehen in diesem Modul im Vordergrund.

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

1. Die MentorInnen können Lernergebnisse im Unternehmenskontext identifizieren und transparent formulieren.
2. Die MentorInnen können die Relevanz von Lernergebnissen für die Planung der Lernstrategie identifizieren.
3. Die MentorInnen können Lernende dabei unterstützen, deren frühere Lernerfahrungen zu identifizieren.
4. Die MentorInnen können Lernende dabei unterstützen, Lernergebnisse für eine bestimmte Lernphase zu identifizieren.
5. Die MentorInnen können die Lernenden dabei unterstützen, eine Lernstrategie basierend auf dem Unternehmenskontext und den angestrebten Lernergebnissen zu entwickeln.

MODUL 4: DEN LERNPROZESS UNTERSTÜTZEN

In Modul 4 steht die Anwendung von Beratungstechniken und formativem sowie summativem Feedback im Vordergrund. Die kognitiven Prozesse „anwenden“ und „evaluieren“ werden besonders gefördert.

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

1. Die MentorInnen können Methoden zur Beobachtung des Arbeits- und Sozialverhaltens der Lernenden beschreiben.
2. Die MentorInnen können Lernende individuell während des Lernprozesses beraten.
3. Die MentorInnen können Methoden zur Dokumentation von Kompetenzen beschreiben.
4. Die MentorInnen können Dokumentationen von Studierenden formativ und summativ bewerten.

MODUL 5: DIGITALE WERKZEUGE IM MENTORING EINSETZEN

In diesem Modul stehen AnwenderInnen-Kenntnisse von digitalen Lern- und Lehrwerkzeugen im Vordergrund. Diese sollen die Kommunikation zwischen Mentor und Mentee sowie zwischen MentorInnen erleichtern aber auch den Lernprozess allgemein unterstützen, etwa durch den ePortfolio-Ansatz. Daher wird insbesondere der kognitive Prozess „anwenden“ gefördert.

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

1. Die MentorInnen können digitale Werkzeuge zur Kommunikation anwenden.
2. Die MentorInnen können digitale Werkzeuge für formatives Feedback nutzen.
3. Die MentorInnen können digitale Bewertungsraster nutzen.

MODUL 6: BEWUSSTSEIN FÜR DIE VORTEILE DES DUALEN STUDIUMS FÖRDERN

Im sechsten Modul wird auf die Bewusstseinsbildung Wert gelegt. MentorInnen sind Sprachrohr für das duale Studium und haben daher innerhalb eines Betriebs bzw. Hochschule eine wichtige Position zur Vermittlung der Relevanz und der Vorteile des dualen Studiums für Betrieb und Studierende. Sie stehen oftmals im engen Kontakt mit Hochschulen und durch Feedbackprozesse an der (Weiter-)Entwicklung des dualen Studiums beteiligt. Es stehen die kognitiven Prozesse „anwenden“ und „evaluieren“ im Zentrum des Moduls.

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

1. Die MentorInnen können die Vorteile und Herausforderungen des dualen Studiums für Betriebe und Hochschulen nennen.
2. Die MentorInnen können die Vorteile und Herausforderungen des dualen Studiums für Studierende nennen.
3. MentorInnen im Betrieb können eine Strategie entwickeln, wie sie das duale Studium aktiv im Betrieb fördern können. MentorInnen in der Hochschule können eine Strategie entwickeln, wie sie das duale Studium aktiv an der Hochschule fördern können.

- Die MentorInnen können Strategien für die bessere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Betrieben beschreiben.

MODUL 7: PROFESSIONELLE WEITERENTWICKLUNG ALS MENTOR/IN

Das siebente Modul des Trainingskonzepts steht im Fokus der persönlichen Weiterbildung als MentorIn. Dabei stehen kognitive Prozesse wie „verstehen“, „anwenden“ und „evaluieren“ im Vordergrund

Folgende Lernergebnisse werden vorgeschlagen:

- Die MentorInnen können ihre eigenen Arbeitsleistungen als MentorInnen kriteriengeleitet evaluieren.
- Die MentorInnen können die Relevanz von Communities of Practice für ihre persönliche Weiterbildung beschreiben.
- Die MentorInnen können für sie relevante Communities of Practice identifizieren.
- Die MentorInnen können das “Working-out-Loud”-Konzept anwenden.

4) MENTOREN UND MENTORINNEN IM MOOC TRAINIEREN

Da die MentorInnen geographisch an verschiedenen Orten leben und sie das Training in ihren beruflichen Alltag einbinden möchten bzw. müssen, ist eLearning eine praktikable Lösung. Dadurch werden die Lernaktivitäten zeit- und ortsunabhängig, wodurch eine bessere Vereinbarkeit mit dem Berufs- und Familienleben möglich wird.

In diesem Trainingskonzept schlagen wir daher vor, einen Massive Open Online Course (MOOC) zu erstellen. Dabei können zwei Typen von MOOCs unterschieden werden (Margaryan, Bianco, & Littlejohn, 2015 und Yuan & Powell, 2013):

- **xMOOCs:** Dieser MOOC-Typ ist inhalts- und lehrendenzentriert. Meist werden modularisierte Video-Lerneinheiten angeboten, denen Multiple-Choice Tests mit automatisiertem Feedback folgen. Typischerweise beinhaltet dieser MOOC-Typ keine sozialen Lernerfahrungen.
- **cMOOCs:** Dieser MOOC-Typ ist durch Lernendenzentrierung geprägt. Es stehen soziale Lernerfahrungen und die Vernetzung mit TutorInnen, Lehrenden und Peers im Vordergrund.

Insbesondere in xMOOCs beschränken sich die Lern- und Lehraktivitäten auf das Ansehen von Videos oder des Lesens eines Skriptums. Überprüft wird die Informationsaufnahme durch Multiple Choice-Tests. Dies ist jedoch alleine nicht ausreichend um die Qualität eines Online-Kurses für MentorInnen zu gewährleisten. Insbesondere Elemente, die in einem cMOOC üblich sind, können durch soziale Aktivitäten tiefere Lernerfahrungen fördern (Yuan & Powell, 2013). Es werden höhere Aktivität sowie affektives und kognitives Engagement der Lernenden gefördert (Hew, 2016). Damit wird für die didaktischen Rahmenbedingungen des MentorMOOCs empfohlen, neben xMOOC-Elementen insbesondere auch cMOOC-Aktivitäten einzubauen. Dadurch soll die Qualität des Weiterbildungsangebots zu sichergestellt werden. Welche Aktivitäten konkret dafür geeignet sind, wird im folgenden Kapitel behandelt.

5) LERN- UND LEHRAKTIVITÄTEN IM MOOC

Abgestimmt mit den Lernergebnissen und den didaktischen Rahmenbedingungen des MentorMOOCs, werden passende Lern- und Lehraktivitäten ausgewählt. Dabei ist insbesondere auf die kognitiven Prozesse zu achten, die in den Lernergebnissen der jeweiligen Module zum Ausdruck kommen. Hilfestellung bieten dabei die in den Lernergebnissen gewählten Verben.

Der MentorMOOC soll cMOOC-Charakteristika aufweisen, um soziale Lernergebnisse und ein höheres Engagement der Lernende zu fördern. Bei der Wahl der Lern- und Lehraktivitäten werden daher **fünf Kriterien** nach Merrill (2002) berücksichtigt, um die Qualität des MOOC-Designs sicherzustellen:

1. **Problem-zentriertes Lernen und Lehren:** Es werden Probleme aus der Praxis im MOOC thematisiert. Die Theorie bietet Lösungen, die oftmals abstrakt sind und nur auf Standard- bzw. Idealfälle anwendbar sind. Durch die Ergänzung von Praxisproblemen im MOOC soll die Komplexität der echten Welt berücksichtigt werden.
2. **Aktivierung von Vorwissen:** Das Vorwissen der Lernenden soll die Basis für die weiteren Lernerfahrungen im MOOC bilden. Dabei reicht es nicht aus, lediglich frühere Lernerfahrungen in Erinnerung zu rufen. Es braucht Aktivitäten, die dabei helfen, das neu Erlernte in existierende mentale Modelle zu integrieren oder neue mentale Modelle zu entwickeln.
3. **Demonstration:** Lernen wird erleichtert, wenn die zu erlernende Fähigkeit demonstriert wird. Dabei sind sowohl erfolgreiche Szenarien zur Anwendung der Fähigkeit nützlich, als auch weniger erfolgreiche.
4. **Anwendung:** Die Anwendung von Neu-Erlerntem auf in der Praxis auftretende Probleme ist eine wichtige Voraussetzung für effektives Lernen. Es sollten im Online-Kurs verschiedene Möglichkeiten geboten werden, um das Erlernte anzuwenden. Ausschließlich Multiple-Choice-Tests dafür anzubieten, ist nicht ausreichend. Ein Coaching-Ansatz ist zu empfehlen. Im Sinne des „**Scaffoldings**“ werden die Lernenden betreut, wobei im Zeitverlauf die Betreuung weniger wird und die Lernenden immer selbstständiger Probleme lösen können.
5. **Integration:** Der Lernerfolg wird gefördert, wenn die Lernenden das neu Erlernte reflektieren und diskutieren. Dabei wird thematisiert, wie die Lernenden das neue Wissen bzw. die neuen Fähigkeiten im Alltag integrieren und nutzen. In der Reflexion bzw. Diskussion zeigen sie, wie das neu Erlernte ihr Verhalten oder ihre bestehenden mentalen Modelle verändert hat.

Ein didaktisches Design, das diese Kriterien berücksichtigt, kann nicht nur Lernerfahrungen und damit die Qualität des MOOCs fördern, sondern auch als Vorbild für den Umgang mit Mentees bzw. dualen Studierenden dienen. In einer Meta-Analyse von Merrill (2002) wurde gezeigt, dass es sich bei den fünf Kriterien um fundamentale Prinzipien aller gegenwärtigen Modelle zur Planung von Lehr- und Lernszenarien handelt. Damit kann der Online-Kurs eine Doppelfunktion erfüllen: Einerseits können MentorInnen ihre Fähigkeiten im Mentoring ausbauen, andererseits erfahren sie durch den eigenen Lernprozess, wie die Lern- und Lehrmethoden auf die Lernenden und deren Lernprozess wirken können.

VORLAGE FÜR DAS DIDAKTISCHE DESIGN

Unter Berücksichtigung der erwähnten Charakteristika und der fünf Kriterien nach Merrill (2002) wird folgendes didaktische Design mit Lernaktivitäten und Überprüfungsmethoden vorgeschlagen:

Modul	Lern/Lehrzeit	Aktivitäten	Überprüfung	Lern-/Lehrressourcen



1	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Skripten • Ansehen von Explainer-Videos oder Webinars • Brainstormen & dokumentieren eigener Erfahrungen auf digitaler Pinnwand (z.B. Padlet) 	MC-Test via LMS (zB. Moodle)	Ausgewählte Skripten, Texte, Buchempfehlungen, (Explainer)-Videos, Padlet, MC-Test
2	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Skripten • Ansehen von Explainer-Videos oder Webinars • Forumsdiskussion, zB. via LMS (insbesondere für Lernergebnis Nr. 4) 	MC-Test via LMS Postings in Forum	Ausgewählte Skripten, Texte, Buchempfehlungen, (Explainer)-Videos, Online-Forum, MC-Test
3	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Skripten • Ansehen von Explainer-Videos oder Webinars • Formulierung von Lernergebnissen • Arbeiten mit Mentee-Fallbeispiel • Exemplarische Lernstrategie entwickeln (inkludiert Vorwissen identifizieren, Lernergebnisse formulieren und Strategie in Unternehmenskontext planen) • Peer-Feedback zu Lernstrategien (via Forum oder Peer-Feedback-Aktivität) 	MC-Test via LMS Abgabe einer Lernstrategie für ein Mentee-Fallbeispiel	Ausgewählte Skripten, Texte, Buchempfehlungen, (Explainer)-Videos, Online-Forum oder Peer Feedback-Aktivität, MC-Test
4	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Skripten • Ansehen von Explainer-Videos oder Webinars • Formulierung von Lernergebnissen • Arbeiten mit Mentee-Fallbeispiel • Fallbeispiel Mentee: Bewertung vornehmen • Peer-Feedback zu Bewertungen (via Forum oder Peer-Feedback-Aktivität) 	MC-Test via LMS Abgabe einer Bewertung von Leistungen eines fiktiven Mentees	Ausgewählte Skripten, Texte, Buchempfehlungen, (Explainer)-Videos, Online-Forum oder Peer Feedback-Aktivität, MC-Test
5	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Explainer-Screencasts zu verschiedenen digitalen Werkzeugen und Plattformen ansehen (z.B. Mahara, OneNote, Skype, Google Forms, Aktivitäten in LMS, etc.) • Aufnahme eines Screenscasts zur exemplarischen Nutzung eines digitalen Werkzeugs (Erklärung der dazu benötigten Funktionen) • Ausfüllen eines digitalen Bewertungsrasters (z.B. in LMS, 	MC-Test via LMS Abgabe eines Screenscasts Ausgefülltes Bewertungsraster	(Explainer)-Videos bzw. Screenscasts, MC-Test, Screencast-Tool (zB. Screencast-o-matic) Digitales Bewertungsraster bzw. Rubrik

		in Mahara oder über andere digitale Werkzeuge oder Plattformen) für Mentee-Fallbeispiel		
6	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Skripten • Ansehen von Explainer-Videos oder Webinars • Brainstormen & dokumentieren eigener Erfahrungen auf digitaler Pinnwand (z.B. Padlet) • Abgabe einer Strategie für Betrieb bzw. Hochschule • Peer-Feedback 	MC-Test via LMS (z.B. Moodle) Abgabe einer Strategie	Ausgewählte Skripten, Texte, Buchempfehlungen, (Explainer)-Videos, Online-Forum oder Peer Feedback-Aktivität, Padlet, MC-Test
7	10h	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Skripten • Ansehen von Explainer-Videos oder Webinars • Gemeinsame Linkliste zu virtuellen CoPs z.B. auf via wakelet • Diskussion in Online Forum • Kriteriengeleitete Evaluation der eigenen Fähigkeiten durchführen 	MC-Test via LMS (z.B. Moodle) Abgabe der persönlichen Evaluation	Ausgewählte Skripten, Texte, Buchempfehlungen, (Explainer)-Videos, Online-Forum, Wakelet, MC-Test

Tabelle 2: Vorlage für das didaktische Design mit Beispielen für Aktivitäten und Überprüfungsmethoden

Im Rahmen des ApprEnt-Workshops an der Donau Universität Krems wurden darüber hinaus auch darauf hingewiesen, dass die Etablierung eines Alumni-Netzwerk im Sinne einer Community of Interest kann als Folge und/oder zur Begleitung des Kurses sinnvoll wäre (Grundschober, 2018b). Daher wird in den oben vorgeschlagenen Kursaktivitäten ein Ansatz des offenen Arbeitens bzw. des „Working Out Loud“ praktiziert (Stepper, 2016). Dies ist eine solide Grundlage, um ein Alumni-Netzwerk für MentorInnen zu etablieren.

ÜBERPRÜFUNG UND ZERTIFIZIERUNG

ÜBERPRÜFUNGSMETHODEN

Methoden zur Überprüfung und Beispiele für Lernartefakte werden in Tabelle 2 „Vorlage für das didaktische Design mit Beispielen für Aktivitäten und Überprüfungsmethoden“ für jedes Modul gesondert angeführt. Unter Lernartefakte werden dabei Dokumente und Dateien verstanden, die Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der/des jeweiligen Lernenden zeigen.

Die vorgeschlagenen Überprüfungsmethoden sind mit den Lernergebnissen und den Lern- & Lehraktivitäten abgestimmt. Lernergebnisse, die auf den kognitiven Prozessen „erinnern“ und „verstehen“ abzielen, werden durch Multiple-Choice-Fragen geprüft. Höhere kognitive Prozesse wie „anwenden“, „analysieren“ und „evaluieren“ wird durch die Erstellung von individuellen, digitalen Artefakten und Peer-Feedback-Aufgaben geprüft.

ZERTIFIZIERUNG MIT BADGES

Es wird empfohlen, den MOOC mit Option zur Zertifizierung anzubieten. Am Ende jedes Moduls können die im Lernprozess entstandenen Artefakte zur summativen Bewertung eingereicht werden, es besteht jedoch kein Zwang zur Einreichung. Die Auswertung von Multiple-Choice-Tests kann üblicherweise automatisiert via Lernmanagementsysteme erfolgen. Die restlichen entstandenen Lernartefakte, die im Rahmen des MOOCs entstehen, werden von TutorInnen bewertet.

Es besteht kein Zwang zur Einreichung von Artefakten oder zur Absolvierung aller Module. Pro Modul kann jedoch für die erfolgreiche Absolvierung ein Badge (ein digitales Abzeichen) vergeben werden. Gené, Núñez, & Blanco (2014) sowie Gibson, Ostashewski, Flintoff, Grant, & Knight (2015) beschreiben folgende Vorteile der Ausstellung von Badges bzw. Zertifikaten:

- Förderung von positivem Lernverhalten
- Sichtbarmachung von Lernfortschritt
- Anerkennung und Nachweis von Lernerfolg

Damit ein Badge als Indikator für erlangtes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen anerkannt wird, ist es nötig, diese transparent zu gestalten und mit Lernartefakten zu verbinden. Mehrere Artefakte können in einem Portfolio zusammengefasst werden. Metadaten, wie etwa Informationen zu den AusstellerInnen, den gezeigten Lernergebnissen sowie den dazugehörigen Beurteilungskriterien, Links zu Lernartefakten und deren Evaluation, sollten im Badge eingebettet werden (Gibson u. a., 2015).

Für den erfolgreichen Abschluss aller Module könnte ein abschließendes MentorMOOC-Zertifikat bzw. Badge ausgestellt werden (Gené u. a., 2014).

Mögliche KursanbieterInnen und Zertifizierungsstellen sind etwa Wirtschaftskammer und Hochschulen.

6) TIPPS FÜR DIE BETREUUNG VON LERNENDEN IM MOOC

Für die erfolgreiche Durchführung des MentorMOOCs werden in diesem abschließenden Kapitel Tipps für die Umsetzung gegeben.

SELF-ASSESSMENT

Eine Grundidee des MentorMOOCs ist es, dass die Lernenden selbst wählen, welche Module sie absolvieren möchten. Es gibt keinen Zwang, alle Module zu absolvieren. Ein Self-Assessment-Tool kann die Lernenden beim Auswahlprozess unterstützen.

Das Self-Assessment-Tool kann etwa als Multiple-Choice-Test gestaltet werden, der bisherige Erfahrungen abfragt. Dabei kann sich bei der Fragenformulierung an den Lernergebnissen der Module orientiert werden. Abhängig von der Beantwortung der Fragen werden den Lernenden Module des MentorMOOCs vorgeschlagen.

FEEDBACK-VERHALTEN

Formatives, kontinuierliches und zeitnahes Feedback kann das Engagement der Lernenden und ein positives Lernverhalten im MentorMOOC fördern. Daher wird die Nutzung von Tools und Aktivitäten empfohlen, die sozialen Austausch anregen (Hew, 2016).

Die MentorMOOC-TutorInnen beobachten das Verhalten der Lernenden und begleiten diese im Lernprozess. Sie moderieren Foren und andere Plattformen und Online-Räume zum sozialen Austausch, die im Rahmen des

MOOCs genutzt werden. In Tabelle 2 werden verschiedene Werkzeuge und Plattformen vorgestellt, die den sozialen Austausch und Feedback anregen.

Die Betreuung eines MOOCs darf nicht unterschätzt werden und Betreuungszeiten müssen bei der Durchführung des MentorMOOCs entsprechend eingeplant werden.

LERNERGEBNISSE ZEIGEN LASSEN

Um den Zusammenhang zwischen Lernergebnissen, Lern- & Lehraktivitäten mit resultierenden Artefakten sowie Überprüfung zu verdeutlichen, empfiehlt sich den ePortfolio-Ansatz im Rahmen des MentorMOOCs zu praktizieren.

Dabei kann wie folgt vorgegangen werden:

1. Es wird eine Plattform oder ein Werkzeug zur Erstellung des ePortfolios gewählt. Dabei kann insbesondere Padlet empfohlen werden. Es handelt sich um eine interaktive, digitale Pinnwand, die soziale Interaktionen fördert. Padlet ist unkompliziert nutzbar und der Einarbeitungsaufwand ist sehr gering.
2. Für jedes Modul wird eine ePortfolio-Ansicht erstellt.
3. Es werden die Lernergebnisse des Moduls im ePortfolio aufgelistet.
4. Die Lernenden fügen Lernartefakte oder Links zu Lernartefakten in der ePortfolio-Ansicht ein und ordnen sie den jeweiligen Lernergebnissen zu.
5. Die Lernenden beschreiben kurz wie die Artefakte die Lernergebnisse zeigen.
6. Die Lernenden evaluieren die Erreichung der Lernergebnisse anhand eines von den TutorInnen zur Verfügung gestellten Kriterienkatalogs.
7. Die ePortfolio-Ansicht wird während der Absolvierung des Moduls mit Peers und TutorInnen geteilt, um formatives Feedback zu erhalten.
8. Am Ende des Moduls wird die ePortfolio-Ansicht zur summativen Bewertung abgegeben.
9. Ein Badge für die erfolgreiche Absolvierung des Moduls wird vergeben. Der Badge beinhaltet in den Metadaten den Link zur ePortfolio-Ansicht des/der Lernenden.

COMMUNITY OF PRACTICE UND ALMUNI NETZWERK

Um kontinuierliche professionelle Weiterbildung von MentorInnen im dualen Studium zu fördern, wird insbesondere in Modul 7 auf den Austausch mit anderen MentorInnen Bezug genommen. Die Interaktion in Communities of Practice kann nachhaltig die Professionalisierung stärken.

Für die erfolgreiche Etablierung einer Community of Practice (Wenger, McDermott, & Snyder, 2002) sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen.

Eine Community of Practice (CoP) entwickelt sich laut Henri & Pudelko (2003) in der „real world“, also in der echten Welt, unter Menschen, die die gleiche Profession oder ähnliche Arbeitsbedingungen teilen. Die Community entsteht aus kollektiven Aktivitäten, die in weiterer Folge die professionelle Identität der Mitglieder stärkt und/oder die tägliche Praxis bereichert oder verfeinert. Das Sammeln und Teilen von Wissen und die alltäglichen Probleme des Mentoring stehen im Fokus einer CoP für MentorInnen.

Im Rahmen des MentorMOOCs wird eine „Learner-Community“ gefördert, also eine Gemeinschaft von Lernenden mit demselben Ziel: Die Absolvierung des Lernangebots. Aus dieser Learner-Community heraus kann eine Community of Practice entstehen, in der sich Teilnehmende des MentorMOOCs, Alumni und Interessierte austauschen können. Etwa durch die Nutzung von gemeinsamen Hashtags können Erfahrungen von verschiedenen Stakeholdern rund um Praxiserfahrungen im Mentoring ausgetauscht werden.

Insbesondere Voting- und Like-Funktionen in sozialen Netzwerken können dazu beitragen, das Engagement von MOOC-Teilnehmenden zu fördern (Gené u. a., 2014). Offenes Arbeiten und gegenseitiges Feedback verlangt jedoch Vertrauen. Nicht immer werden Inhalte aus dem Kurs oder aus der beruflichen Praxis gerne öffentlich in sozialen Netzwerken gepostet. Stimmt die digitale Identität, die in den sozialen Netzwerken bisher gepflegt wurde, nicht mit den Inhalten des MOOCs überein, so ist die Wahrscheinlichkeit des Teiles im persönlichen Netzwerk gering (Waycott, Thompson, Sheard, & Clerehan, 2017). Daher ist es nötig, dass digitale Interaktionsräume im Rahmen des MentorMOOCs geschaffen werden, in denen verschiedene Möglichkeiten der Sichtbarkeit im Netz wählbar sind. Dadurch können Konflikte zwischen bestehende digitale Identitäten vermieden werden. In Tabelle 2 wird zur Interaktion in der Learner-Community etwa Forum-Funktionen in Lernmanagementsystemen oder der Austausch im Padlet vorgeschlagen.

Im Rahmen des MOOCs kann schrittweise eine offenere Arbeitsweise gepflegt werden, etwa im Sinne des Working Out Loud-Konzept. Dieses besagt, dass eine offene Arbeitsweise, Kommunikation und eine positive Fehlerkultur das Lernen und die persönliche Weiterentwicklung stark fördern. Arbeitsergebnisse werden dokumentiert und anderen mitgeteilt (Stepper, 2016). Damit wird der Grundstein für die erfolgreiche Etablierung und Kultivierung einer Community of Practice gelegt.

Die CoP für MentorInnen kann für einen weiteren InteressentInnen-Kreis gepflegt werden. Dazu bieten sich etwa Facebook-Gruppen, Hashtags und Twitterchats an. Es wird empfohlen, dass die Community durch TutorInnen des MentorMOOCs oder engagierte Alumni moderiert wird. Technische Basis für die Community of Practice kann etwa ein soziales Netzwerk wie Twitter, Facebook oder Yammer sein.

7) LITERATUR

ApprEnt. (2018). Definition. Abgerufen 12. Februar 2019, von <https://apprent.eucen.eu/definition/>

ATS2020. (2018). What is ATS2020. Abgerufen 8. November 2018, von <http://www.ats2020.eu/what-is-ats2020>

European Commission, Cedefop, & ICF International. (2014). European Inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Final synthesis report. Abgerufen von http://opus.bath.ac.uk/42564/1/European_inventory_final_synthesis_report.pdf

Gené, O. B., Núñez, M. M., & Blanco, Á. F. (2014). Gamification in MOOC: Challenges, Opportunities and Proposals for Advancing MOOC Model. In *Proceedings of the Second International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality* (S. 215–220). New York, NY, USA: ACM. <https://doi.org/10.1145/2669711.2669902>

Ghoneim, A., Gruber-Mücke, T., & Grundschober, I. (2017). Lernziele mitbestimmen, dokumentieren und die Zielerreichung evaluieren. E-Portfolio-Arbeit im Projekt ATS2020 (Assessment of Transversal Skills). In N. Grünberger, K. Himpsl-Gutermann, P. Szucsich, G. Brandhofer, E. Huditz, & M. Steiner (Hrsg.)



Finale Version des ApprEnt-Trainingkonzepts für Österreich, 21.1.2018. <https://apprent.eucen.eu/>

(S. 282–298). Glückstadt: Verlag Werner Hülsbsch. Abgerufen von
<http://www.gestalte.schule/files/original/208/doc22-Ghoneim-Gruber-Grundschober.pdf>

Gibson, D., Ostashewski, N., Flintoff, K., Grant, S., & Knight, E. (2015). Digital Badges in Education. *Education and Information Technologies*, 20(2), 403–410. <https://doi.org/10.1007/s10639-013-9291-7>

Grundschober, I. (2018a, September 24). ApprEnt-Meeting: Castelldefels Edition. Abgerufen 15. Februar 2019, von <https://isabellgru.eu/index.php/2018/09/24/apprent-meeting-castelldefels-edition/>

Grundschober, I. (2018b, Dezember 18). Die Rolle von MentorInnen im dualen Studium. Abgerufen 11. Februar 2019, von <https://isabellgru.eu/index.php/2018/12/18/was-ist-die-rolle-von-mentorinnen-im-dualen-studium/>

Grundschober, I., Ghoneim, A., Baumgartner, P., & Gruber-Mücke, T. (2018). A Pattern Language Remix for ATS2020. Using Existing Pedagogical Patterns to Create a New Language for Formative Assessment within the ATS2020 Learning Model. In R. Sickinger, P. Baumgartner, & T. Gruber-Mücke (Hrsg.), *Pursuit of Pattern Languages for Societal Change. A comprehensive perspective of current pattern research and practice* (S. 288–317). Krems: tredition.

Henri, F., & Pudelko, B. (2003). Understanding and analysing activity and learning in virtual communities. *Journal of Computer Assisted Learning*, 19(4), 474–487. <https://doi.org/10.1046/j.0266-4909.2003.00051.x>

Hew, K. F. (2016). Promoting engagement in Online Courses: What Strategies Can We Learn from Three Highly Rated MOOCS. *British Journal of Educational Technology*, 47(2), 320–341. <https://doi.org/10.1111/bjet.12235>

Karsten, K. (2012). Using ePortfolio to Demonstrate Competence in Associate Degree Nursing Students. *Teaching and Learning in Nursing*, 7(1), 23–26. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2011.09.004>

Level up! Projekt. (2018). Training Course Handbook. Level Up! Workplace Tutor Goes Europe. Abgerufen von <https://workplacetutorblog.files.wordpress.com/2018/08/level-up-io-1-training-course-handbook-englisch-ig-metall-170x240-4c-final-web.pdf>

Finale Version des ApprEnt-Trainingkonzepts für Österreich, 21.1.2018. <https://apprent.eucen.eu/>

Margaryan, A., Bianco, M., & Littlejohn, A. (2015). Instructional quality of Massive Open Online Courses (MOOCs). *Computers & Education*, 80, 77–83. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.08.005>

Stepper, J. (2016). Working Out Loud. *Training & Development*, 43(1), 6.

Waycott, J., Thompson, C., Sheard, J., & Clerehan, R. (2017). A virtual panopticon in the community of practice: Students' experiences of being visible on social media. *Internet and Higher Education*, 35, 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2017.07.001>

Wenger, E., McDermott, R. A., & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice. A guide to managing knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.

Yuan, L., & Powell, S. (2013). *MOOCs and Open Education: Implications for Higher Education*. Bolton: Centre for Educational Technology and Interoperability Standards. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/265297666_MOOCs_and_Open_Education_Implications_for_Higher_Education

