



**EULEP**

# „Train the Trainer“ Leitfaden

Liefergegenstand 3.7  
Liefergegenstand Nr. 11



Co-funded by the  
European Union

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	3
1.1	<i>Das EULEP-Projekt</i> .....	3
1.2	<i>Entwicklung des "Train the Trainer" Leitfadens</i> .....	4
2	Lernende und Trainer*innen .....	5
2.1	<i>Learner Persona – aus EULEP- und allgemeiner Perspektive</i> .....	5
	Die EULEP-Perspektive .....	5
	Allgemeine Perspektive: Wie kann man den Kompetenzbedarf der Lernenden und die damit verbundenen Lernergebnisse am besten verstehen? .....	6
2.2	<i>Trainer Persona – Profil und Anforderungen</i> .....	7
	Die EULEP-Perspektive .....	7
	Allgemeine Perspektive: Wie man Trainer*innen schult .....	9
	EULEP "Train the Trainer": gewünschte Lernergebnisse .....	11
3	Lernpfade, -ergebnisse, -materialien und Lernplattform .....	12
3.1	<i>Trainingspfade</i> .....	12
	EULEP-Trainingspfade .....	12
	Wie man Lernpfade effizient nutzt und sie an unterschiedliche Berufsprofile anpasst ..	16
3.2	<i>Detaillierte Kursbeschreibungen, Dauer und Lernergebnisse für Endnutzer*innen</i> ..	18
	Trainingspfad: KI für Geschäftsanwender*innen – Modulbeschreibung .....	18
	Trainingspfad: VR für Geschäftsanwender*innen – Modulbeschreibung .....	22
	Trainingspfad: SI für Geschäftsanwender*innen – Modulbeschreibung .....	26
3.3	<i>Einblicke in Trainingsmaterialien und Bewertungsmethoden</i> .....	32
	Trainingsmaterialien .....	32
	Bewertungsmethoden .....	32
	Die Rolle des ECVET im EULEP-Kontext .....	32
3.4	<i>Moodle LMS – die EULEP E-Learning-Plattform</i> .....	33
4	Aktualisierung der Unterlagen, Vorbereitung und Vorlagen .....	35
4.1	<i>Qualität und visuelle Identität</i> .....	35
4.2	<i>Vorlagen</i> .....	37
	Schemavorlage zur Erstellung eines Plans für die betriebliche Ausbildung .....	38
	Formular zur Feststellung des Trainingsbedarfs für Teilnehmer*innen .....	40
	Checkliste für die Trainingsvorbereitung .....	43
	Vorlage für einen Unterrichtsplan .....	44
	Feedback-Formular für Teilnehmer*innen .....	45



# 1 Einleitung

## 1.1 Das EULEP-Projekt

EULEP ist die Europäische Plattform für Lernerfahrungen. Sie vereint zwanzig Organisationen aus acht Ländern unter der Leitung von Eurochambres.

Die Partnerländer arbeiten mit folgenden Zielen zusammen:

- C-VET (Berufliche Weiterbildung) für lebenslanges Lernen attraktiver zu machen;
- Unternehmen neue und maßgeschneiderte Schulungsmodul anbieten, die ihrem Kompetenzbedarf in innovationsorientierten Fächern (künstliche Intelligenz (KI), virtuelle Realität (VR) und soziale Innovation (SI)) entsprechen;
- Weiterqualifizierung und Umschulung von Menschen mit arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kompetenzen in den Bereichen KI, VR und SI;
- Entwicklung innovativer, auf die Lernenden ausgerichteter Lehr- und Lernmethoden für die berufliche Weiterbildung von Ausbilder\*innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- Aufbau oder Stärkung von Wissensdreiecken auf regionaler und nationaler Ebene dank der Triangulationsunternehmen – Berufsbildungsanbieter – European Digital Innovation Hub (EDIH);
- Die berufliche Aus- und Weiterbildung in regionale Wirtschaftsentwicklungsstrategien einzubetten und ihre Governance zu stärken, um sie auf einen nachhaltigen Weg zu bringen.

Dieser Leitfaden dient als umfassende Ressource, die Ausbilder\*innen mit dem nötigen Wissen ausstattet, um effektive und wirkungsvolle Schulungen im Rahmen von EULEP durchzuführen. Er wurde so gestaltet, dass er praktische Strategien und Werkzeuge bereitstellt, um ansprechende Lernumgebungen zu schaffen, die Interaktion der Teilnehmer zu fördern und die Inhalte an verschiedene Lernbedürfnisse anzupassen. Der Schwerpunkt liegt auf der Ausrichtung der Schulungsziele an den Unternehmenszielen, um die Wirkung zu maximieren und die Relevanz sicherzustellen.

Der vorliegende Leitfaden ist in drei Hauptabschnitte gegliedert:

- Im ersten Abschnitt "**Lernende und Trainer\*innen**": werden die EULEP-Lerner-Personas beschrieben und es werden allgemeine Richtlinien zur Entwicklung von Learner Personas gegeben. Die EULEP Trainer Persona und Perspektiven zur Ausbildung von Trainer\*innen werden bereitgestellt. Darüber hinaus werden ausgewählte Aspekte der CEDEFOP-Leitprinzipien zur beruflichen Entwicklung von Ausbilder\*innen (Trainer\*innen) in der Berufsbildung vorgestellt.
- Im zweiten Abschnitt "**Lernpfade, -ergebnisse, -materialien und Lernplattform**": werden detaillierte Informationen zu den entwickelten Lernpfaden in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Virtual Reality und Soziale Innovation für Geschäftsanwender\*innen gegeben. Es werden Strategien zur Anpassung von Schulungspfaden sowie Einblicke in Schulungsmaterialien und Evaluationsmethoden behandelt. Auch die Nutzung der EULEP E-Learning-Plattform wird beschrieben.

- Der dritte Abschnitt "**Aktualisierungen der Unterlagen, Vorbereitung und Vorlagen:** legt den Schwerpunkt auf die Aufrechterhaltung der Qualität der Schulungsmaterialien und enthält Vorlagen für betriebliche Schulungspläne, Bedarfsanalysen, Unterrichtspläne und Teilnehmerfeedback.

Mit diesem Leitfaden wird Trainer\*innen ein robustes Toolkit für die selbstbewusste Leitung von Trainings geboten, die zum Lernen anregen und die Kompetenzentwicklung der Teilnehmer erleichtern.

## 1.2 Entwicklung des "Train the Trainer" Leitfadens

Der Leitfaden "Train the Trainer" ist Teil einer breiten Palette von Materialien, die die EULEP-Projektpartner\*innen entwickeln, um Unternehmen neue und maßgeschneiderte Trainingsmodule anzubieten, die ihrem Kompetenzbedarf in innovationsorientierten Fächern (KI, VR, SI) entsprechen. Die Grundlage der Arbeit wurde mit einer Analyse des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen gelegt. Für die drei Fächer wurden Lernergebnisse definiert sowie EULEP-Learner- und Trainer Personas entwickelt. Anschließend entwickelten die Projektpartner\*innen drei unterschiedliche Lernpfade, einen für jedes Fach. Die Lernpfade wurden in Modulen und Einheiten organisiert, und dank der gemeinsamen Anstrengungen der Projektpartner\*innen konnten Schulungsmaterialien für alle Einheiten entwickelt werden.

Um die Zugänglichkeit und Nachhaltigkeit zu maximieren, wurden die Lernmodule für den Online-Einsatz konzipiert und bieten verschiedene Formate wie Texte, Präsentationen, Audio, Videos und praktische Übungen. Als Basis für die E-Learning-Plattform EULEP wurde LMS Moodle gewählt. Die Schulungsunterlagen wurden in die Plattform integriert.

Der Entwicklungsprozess umfasste die Ausarbeitung von Inhalten, die Qualitätssicherung, die Begutachtung durch Fachkollegen und die Angleichung an europäische Qualitätsrahmen wie ECVET und EQAVET.

Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts umfassende Schulungsmodule und zugehörige Materialien vorbereitet, die die digitale Transformation in KMU unterstützen und gleichzeitig das lebenslange Lernen fördern.

Als nächster Schritt im Rahmen des EULEP-Projekts wurde dieser "Train the Trainer" Leitfaden entwickelt, um Trainer\*innen bei der Ausbildung anderer Trainer\*innen und der Umsetzung effektiver betrieblicher Schulungspläne zu unterstützen. Der Leitfaden soll die Übernahme und Integration der Lernmodule und -einheiten durch Berufsbildungs- und Ausbildungsanbieter erleichtern und ist in allen Partnersprachen verfügbar.

## 2 Lernende und Trainer\*innen

Um relevante Schulungen zu gewährleisten, verfolgt EULEP einen nutzerzentrierten Bottom-up-Ansatz, der auf die Bedürfnisse der Unternehmen und die Gegebenheiten der teilnehmenden Länder eingeht. Der Schulungsbedarf in den Bereichen KI, VR und SI wurde durch Umfragen und Fokusgruppen mit 774 Unternehmen ermittelt und führte zu spezifischen Lernergebnissen. Die Definition von Personas für Lernende und Ausbilder\*innen auf Projektebene war entscheidend für die Abstimmung der Ergebnisse in den acht teilnehmenden Ländern. Die Learner-Persona-Methode wurde gewählt, um die Schulungen anzupassen und die Lernergebnisse und das Engagement zu verbessern.

### 2.1 Learner Persona – aus EULEP- und allgemeiner Perspektive

#### Die EULEP-Perspektive

Die EULEP Learner Persona wurde aus den Ergebnissen einer Umfrage bei Unternehmen entwickelt. Es ist wichtig zu erwähnen, dass es sich bei der EULEP Learner Persona um eine Kompromisslösung handelt, die von den Projektpartner\*innen aus den acht teilnehmenden Ländern gefunden wurde, um sich in den nachfolgenden Schritten zu engagieren, und dass länderspezifische/regionale Persona-Variationen in den teilnehmenden Ländern im Laufe der Schulungen auftreten können. Außerdem können im Laufe der Zeit Aktualisierungen vorgenommen werden, wenn das Konsortium mehr Daten über das Zielpublikum der Schulungen sammelt.

Die Hauptmerkmale der gemeinsamen EULEP Learner Persona sind die Folgenden.

- **Rolle im Unternehmen:** KMU-Inhaber, Manager oder jeder Mitarbeiter, der seine Fähigkeiten an die zunehmende Digitalisierung von Geschäftsabläufen und Geschäftsprozessen anpassen muss, die durch KI/VR beeinflusst werden.
- **Wirtschaftszweig:** vorzugsweise das verarbeitende Gewerbe; andere Sektoren sind möglich und in Frage kommend.
- **Unternehmensprofil:** bevorzugt etablierte KMU mit mindestens zehn Mitarbeitern.
- **Hintergrund:** solide Geschäfts-/Berufserfahrung mit begrenzten Kenntnissen über KI, VR und SI, möglicherweise zwischen 35-45 Jahre alt.
- **Motivation:** Mangel an spezifischen Fähigkeiten und Kenntnissen, die für eine effektive Implementierung von KI und VR erforderlich sind, und starker Glaube an den Mehrwert von KI/VR für Geschäftsprozesse und Bereitschaft, sich schulen zu lassen und Mitarbeiter/Kollegen im Umgang mit der Implementierung zu schulen.
- **Ziele:** Verstehen, wie KI, VR und SI auf die Geschäftstätigkeit von Unternehmen angewendet werden können, und Erlernen von Strategien für die Implementierung von KI- und VR-Technologien, um auf dem Markt wettbewerbsfähig zu bleiben und Geschäftsprozesse zu transformieren; Entwicklung der Fähigkeit, die Vorteile und Risiken von KI- und VR-Lösungen zu kommunizieren; Nutzung von SI zum Management der Übergangsprozesse und zur Erforschung ethischer Überlegungen und Best Practices.



- **Herausforderungen, mit denen die Learner Persona konfrontiert sein könnte:** zum Beispiel Mangel an digitalen Fähigkeiten, Mangel an Ressourcen, Widerstand gegen Veränderungen, Datenschutz und Sicherheit, Integration in bestehende Systeme, Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften, begrenztes Wissen über verfügbare Ressourcen, Mangel an Zeit für Weiterbildung.
- **Präferenzen der Lernenden:** flexibles, hybrides Lernen, um berufliche Verantwortlichkeiten in Einklang zu bringen; Online-Lernen im Selbststudium für Flexibilität; Vernetzung mit Branchenkollegen über KI/VR-Lösungen; praktisches, praktisches Lernen, das für KMU in der Fertigung relevant ist.
- **Verfügbarkeit:** Bereitschaft, sich auf den gesamten Lernpfad des gewählten Fachs einzulassen.<sup>1</sup>

### **Allgemeine Perspektive: Wie kann man den Kompetenzbedarf der Lernenden und die damit verbundenen Lernergebnisse am besten verstehen?**

Das Verständnis von Lernbedürfnissen und Lernergebnissen erfordert einen systematischen Ansatz, um zu ermitteln, was Lernende wissen und können müssen und welche messbaren Fähigkeiten oder Kenntnisse sie nach dem Unterricht erwerben.

Um die Lernbedürfnisse effektiv zu verstehen, ist zunächst eine gründliche Bedarfsanalyse erforderlich. Dazu gehört die Erhebung von Daten über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden mit Hilfe von Umfragen und Fragebögen. Die Durchführung von Interviews und Fokusgruppen, die Beobachtung der Lernenden, um Lücken zu ermitteln, und die Analyse vorhandener Leistungsdaten sind weitere Methoden, um tiefgreifende Erkenntnisse zu gewinnen. Der Beitrag der Interessengruppen ist wichtig, um nicht nur Informationen aus erster Hand von denjenigen zu erhalten, die direkt mit den Lernenden interagieren, sondern auch, um zu verstehen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem beruflichen Kontext erforderlich sind. Zu den zu beteiligenden Akteuren gehören Ausbilder\*innen, Arbeitgeber\*innen und Branchenexpert\*innen. Außerdem müssen die einschlägigen akademischen und beruflichen Standards überprüft werden. Die Entwicklung von Lernerprofilen beinhaltet das Verständnis von demografischen Merkmalen, Lernstilpräferenzen und Motivationen. Darüber hinaus hilft eine Umgebungsanalyse dabei, verfügbare Ressourcen und Einschränkungen wie Zeit, finanzielle Beschränkungen und Zugänglichkeitsprobleme zu ermitteln.

Um Lernergebnisse bestmöglich zu verstehen, müssen sie zunächst klar definiert werden. Dies kann durch die Verwendung der SMART-Kriterien (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) und der Bloom'schen Taxonomie erreicht werden, die dabei hilft, Ergebnisse über kognitive Ebenen wie *Erinnern, Verstehen, Anwenden, Analysieren, Bewerten und Erstellen* zu formulieren. Diese Ergebnisse müssen mit den identifizierten Lernbedürfnissen übereinstimmen, und es muss sichergestellt werden, dass sie sowohl für die Inhalte als auch für die Ziele der Lernenden relevant sind. Formative Bewertungen wie Quizfragen und Diskussionen zur Überwachung des laufenden Fortschritts und summative Bewertungen wie Prüfungen und Projekte zur Bewertung der Abschlusleistungen sollen verwendet werden.

---

<sup>1</sup> [D.2.2-Final.pdf \(eulep.eu\)](#), Seite 25-26



Leistungsbasierte Bewertungen können die Anwendung von Wissen und Fähigkeiten in der Praxis weiter demonstrieren. Diese Art von Bewertungen wurde bereits in das entwickelte EULEP-Schulungsmaterial integriert. Der Lehrer hat jedoch die Flexibilität, sie basierend auf den Bedürfnissen der Lernenden und den gewünschten Ergebnissen hinzuzufügen oder zu verschieben.

Kontinuierliches Feedback der Lernenden und regelmäßige Reflexion der Lehrkräfte helfen bei der Bewertung und Verbesserung der Lehrstrategien. Des Weiteren sollten die Fortschritte der Lernenden durch regelmäßige Berichte dokumentiert werden. Dies ermöglicht eine umfassende Bewertung der erzielten Ergebnisse bei der Erstellung eines Abschlussberichts zum Lernprozess.

Die Integration von Lernbedürfnissen und -ergebnissen in die Lehrplangestaltung konzentriert sich auf das Erreichen spezifischer Bildungsziele durch systematische Planung und Unterrichtsstrategien. Ausgehend von klar definierten Lernzielen, die mit den Bildungszielen übereinstimmen, wählen Lehrkräfte geeignete Methoden wie Vorträge, Gruppenarbeit und praktische Aktivitäten aus, um die identifizierten Lernbedürfnisse zu adressieren und die gewünschten Ergebnisse zu fördern. Kontinuierliche Verbesserung wird durch regelmäßige Überprüfungszyklen und Feedbackschleifen aus Bewertungen und Reflexionen sichergestellt. Dabei werden die Lehransätze verfeinert, um den Lernprozess zu optimieren und die Relevanz zu gewährleisten. Dieser Ansatz ermöglicht es Trainer\*innen, effektive und messbare Lernerfahrungen zu schaffen, die die Fähigkeiten und Kompetenzen der Schüler\*innen verbessern.

## 2.2 Trainer Persona – Profil und Anforderungen

### Die EULEP-Perspektive

Das folgende EULEP Trainer Persona-Profil wurde von den Projektpartner\*innen gemeinsam festgelegt. Ähnlich wie bei der Learner Persona könnte in Zukunft eine weiter gefasste Definition der EULEP Trainer Persona Anwendung finden. Im Kontext von EULEP und unter Berücksichtigung der länder- und regionalbedingten Besonderheiten des C-VET-Angebots in den teilnehmenden Ländern könnten auch andere Trainer-Personas relevant werden.

Die gemeinsame EULEP Trainer Persona weist folgende Hauptmerkmale auf:

- **Rolle:** C-VET-Trainer\*in mit Erfahrung in der digitalen Transformation in Unternehmensbereichen.
- **Beruflicher Kontext:** C-VET mit Ausrichtung auf IT und digitale Transformation, umfasst HR- und Lern- und Entwicklungsteams für IT-Weiterbildung, IT-Unternehmens Trainer\*innen für digitale Transformation, Trainer\*innen in Handelskammern und Wirtschaftsverbänden, C-VET-Ausbilder\*in für IT und digitale Kompetenzen, Sekundarstufe IT-Lehrer an Schulen und Hochschullehrer mit Schwerpunkt auf lebenslangem Lernen und beruflicher Bildung.
- **Hintergrund:** 5-15 Jahre Trainingserfahrung, spezialisiert auf digitale Transformation; vielfältige Bildungshintergründe möglich; Zusammenarbeit mit Experten, um maßgeschneiderte Trainingslösungen für Unternehmen zu entwickeln.

- **Motivation:** auf dem neuesten Stand des technologischen Fortschritts bleiben; KI, VR und SI am Arbeitsplatz verstehen; deren Vorteile kennenlernen; lebenslanges Lernen für die Wettbewerbsfähigkeit schätzen; und Schulungsprogramme für den beruflichen Erfolg verbessern.
- **Ziele:** Vertiefung des Verständnisses von KI, VR und SI und ihrer Anwendungen am Arbeitsplatz; weitere Erforschung der Vorteile dieser Technologien und der Frage, wie Unternehmen bei der Einführung von KI und VR mit Hilfe von sozialer Innovation begleitet werden können; Verbesserung der Fähigkeiten zur Ermittlung des Bedarfs an beruflicher Weiterbildung und zur Gestaltung von Bildungsprogrammen mit Hilfe von Expertenbeiträgen.
- **Herausforderungen, mit denen die Trainer Persona konfrontiert sein könnte:** mit der neuesten Technologie Schritt zu halten, sich an unterschiedliche Branchen und Lernende anzupassen, Widerstand gegen Veränderungen zu überwinden, begrenzte Ressourcen, Zeitmangel für die Teilnahme an den EULEP-Kursen und deren Durchführung in dem im Rahmen des Projekts verfügbaren Zeitrahmen, andere beruflichen Verpflichtungen der Trainer\*innen, die Identifizierung von Technologie-Updates und deren rechtzeitige Integration in die Schulungsmaterialien.
- **Präferenzen:** flexible Lernoptionen und -pläne; praktisches, praxisnahes Lernen mit Beispielen aus der Praxis; offen für verschiedene Bereitstellungsmethoden, sucht kollaboratives Lernen mit anderen Trainer\*innen und Fachleuten auf lokaler und internationaler Ebene.

Darüber hinaus werden im Folgenden die Anforderungen an die Fähigkeiten und Kompetenzen der Trainer Persona dargestellt:

- **Technische Kompetenz:** ein gutes Verständnis von KI- und VR-Technologien sowie anderen digitalen Technologien und wie sie in verschiedenen Geschäftskontexten angewendet werden können.
- **Kommunikationsfähigkeiten:** Fähigkeit, komplexe technische Konzepte verständlich für nicht-technische Lernende kommunizieren können.
- **Pädagogische Fähigkeiten:** ein ausgeprägtes Verständnis der Unterrichtsgestaltung und der Prinzipien der Erwachsenenbildung, um effektive Schulungsprogramme zu entwickeln und durchzuführen.
- **Analytische Fähigkeiten:** Geschäftsprozesse analysieren, Ineffizienzen erkennen und Arbeitsabläufe optimieren, um KMU bei der Verbesserung ihrer Abläufe zu unterstützen.
- **Problemlösungskompetenzen:** Probleme erkennen und Lösungen entwickeln, um KMU bei der Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation zu unterstützen.
- **Sprachkenntnisse:** gute Englischkenntnisse (mindestens B2), sowohl in Bezug auf das Verständnis als auch auf das Sprechen in den frühen Ausbildungsphasen von EULEP (European Learning Academy und Pilotphase); später ist eine fundierte Kenntnis der Schulungsmaterialien in der Landessprache erforderlich.
- **Verfügbarkeit und Engagement:** Die Trainer\*innen stehen zur Verfügung und verpflichten sich, die gesamte E-Learning-Akademie zu besuchen, die nachfolgenden



Ausbildungsphasen zu verfolgen und die EULEP-Ausbildungspfade in ihren Lehrplan aufzunehmen bzw. zu nutzen.

Um die Lernenden effektiv beim Erwerb und der Anwendung grundlegender Kenntnisse in KI, VR und SI zu unterstützen, wird von den Trainer\*innen erwartet, dass sie:

- **Eine Vielzahl von Lehrmethoden**, einschließlich praktischer Aktivitäten und Fallstudien aus der Praxis, um die Lerneffektivität zu verbessern, nutzen.
- **Die Schulungsmethoden** an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden anpassen, einschließlich synchroner, asynchroner und hybrider Formate.
- **Praktische Anwendung von Fähigkeiten erleichtern**, durch Übungen und Simulationen, möglicherweise einschließlich Vor-Ort-Besuchen bei Unternehmen, die KI- und VR-Technologien einsetzen.
- **Den Lernenden zeitnahes und konstruktives Feedback geben**, um ihren Fortschritt und ihre Kompetenzentwicklung zu unterstützen.
- **Mit anderen Trainer\*innen und Fachleuten** auf lokaler und internationaler Ebene zusammenarbeiten, um Best Practices auszutauschen und die Schulungsqualität zu verbessern.
- **Kontinuierlich Schulungsmaterialien und -methoden aktualisieren**, die auf dem Feedback der Lernenden und den Fortschritten der Branche in den Bereichen KI, VR und SI basieren.
- **Ein professionelles Auftreten bewahren** und bei allen Schulungsaktivitäten ethische Standards einhalten.<sup>2</sup>

### Allgemeine Perspektive: Wie man Trainer\*innen schult

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat Leitprinzipien für die berufliche Entwicklung von Trainer\*innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) entwickelt. Diese Grundsätze zielen darauf ab, die Qualität und Wirksamkeit von Trainer\*innen in ganz Europa zu verbessern und dienen den Mitgliedstaaten und Interessengruppen als Leitfaden für die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Strategien für die berufliche Weiterentwicklung von Trainer\*innen.

Mindestens vier Gruppen von Kompetenzen werden in unterschiedlichem Ausmaß als wichtig für Ausbilder\*innen in der beruflichen Bildung angesehen, einschließlich derjenigen, die in Unternehmen ausbilden:

- A) Kompetenzen in Bezug auf ihren spezifischen technischen Bereich, Sektor;
- B) Kompetenzen im Zusammenhang mit der Unterstützung der Unternehmensstrategie und der Verbesserung seiner Wettbewerbsfähigkeit durch Ausbildung;
- C) Pädagogische/didaktische Kompetenzen, ausbildungsbezogene Kompetenzen;
- D) Querschnittskompetenzen, die den Ausbilder\*innen helfen, den Lernprozess zu unterstützen (zum Beispiel soziale und zwischenmenschliche Kompetenzen, Konfliktmanagement, multikulturelles Bewusstsein, Fähigkeit zum kritischen Denken, Kommunikationsfähigkeit, IKT-Kompetenzen).<sup>3</sup>

<sup>2</sup> [D.2.2-Final.pdf \(eulep.eu\)](#), Seite 27-28

<sup>3</sup> Cedefop, 2013b: [TWG Guiding principles on professional development of trainers in VET\\_FINAL.pdf \(europa.eu\)](#)



Der Leitfaden des CEDEFOP bietet darüber hinaus eine detaillierte Anleitung zum "Train the Trainers"-Ansatz, der entscheidend ist, um sicherzustellen, dass die Ausbilder\*innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gut vorbereitet sind und sich kontinuierlich weiterentwickeln. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte aus dem Leitfaden zum Thema "Train the Trainers" vorgestellt:

### **Kompetenzentwicklung:**

- **Fähigkeiten und Kenntnisse:** Der Schwerpunkt liegt auf der Ausstattung der Ausbilder\*innen mit pädagogischen Fähigkeiten und fachspezifischem Wissen, einschließlich Lehrmethoden, Bewertungsstrategien und Branchenpraktiken.
- **Technologische Kompetenz:** Die Ausbilder\*innen sollten mit modernen Technologien und digitalen Werkzeugen vertraut sein.

### **Qualität und Standards:**

- **Standards und Rahmenwerke:** Klare Standards und Rahmenwerke sollten die berufliche Entwicklung leiten und eine einheitliche und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Kontinuierliche berufliche Weiterbildung ist für Trainer\*innen unerlässlich, um ihre Praktiken zu verbessern und auf dem neuesten Stand zu bleiben.

### **Gestaltung und Durchführung von Schulungen:**

- **Lernerzentrierter Ansatz:** Schulungsprogramme sollten einen lernerzentrierten Ansatz verfolgen.
- **Blended Learning:** Trainer\*innen sollten eine Mischung aus Präsenz- und Online-Methoden nutzen, um Flexibilität und Zugänglichkeit zu gewährleisten.

### **Zusammenarbeit und Networking:**

- **Peer Learning und Communities of Practice:** Förderung der Zusammenarbeit und des Wissensaustauschs zwischen Ausbilder\*innen.
- **Partnerschaften mit der Industrie:** Aufbau von Partnerschaften mit der Industrie, damit die Ausbildung relevant und praxisnah bleibt.

### **Bewertung und Feedback:**

- **Feedback-Mechanismen:** Implementierung robuster Feedback-Systeme für konstruktives Leistungsfeedback.
- **Bewertung der Auswirkungen:** Regelmäßige Bewertung der Auswirkungen von Schulungsprogrammen, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden.

### **Unterstützendes Umfeld:**

- **Institutionelle Unterstützung:** Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen und Unterstützung für die berufliche Entwicklung der Ausbilder\*innen.
- **Mentoring und Coaching:** Mentoring- und Coaching-Möglichkeiten für das Wachstum der Ausbilder\*innen sollten angeboten werden.

Weitere Informationen können auf der Website des CEDEFOP abgerufen werden: [TWG Guiding principles on professional development of trainers in VET FINAL.pdf \(europa.eu\)](https://europe.europa.eu/eulep/twg-guiding-principles-on-professional-development-of-trainers-in-vet-final.pdf).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Cedefop, 2013b: [TWG Guiding principles on professional development of trainers in VET FINAL.pdf \(europa.eu\)](https://europe.europa.eu/eulep/twg-guiding-principles-on-professional-development-of-trainers-in-vet-final.pdf)



## EULEP "Train the Trainer": gewünschte Lernergebnisse

Die CEDEFOP-Leitlinien bieten einen allgemeinen Bezugsrahmen und werden die im Rahmen des EULEP festgelegten Lernergebnisse im Rahmen von "Train the Trainers" ergänzen. Die Lernergebnisse dienen als Fahrplan, der die spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse umreißt, die die Ausbilderinnen und Ausbilder am Ende der Ausbildung erworben haben sollten.

### EULEP "Train the Trainer" gewünschte Lernergebnisse für lernende Trainer\*innen:

- **Prinzipien der Erwachsenenbildung verstehen:** Die Trainer\*innen erhalten ein Verständnis für die verschiedenen Lernstile und lernen, wie sie Schulungsprogramme erstellen können, die für erwachsene Lernende effektiv sind.
- **Instruktionsdesign:** Trainer\*innen lernen, wie sie effektive Schulungsprogramme für Mitarbeiter in verschiedenen Sektoren entwerfen und entwickeln, einschließlich der Identifizierung von Lernzielen, der Erstellung von Unterrichtsmaterialien und der Bewertung von Lernergebnissen.
- **Aktive Lernstrategien:** Trainer\*innen lernen verschiedene aktive Lernstrategien kennen, wie z. B. Gruppendiskussionen, Fallstudien und problembasiertes Lernen, und wie sie diese in ihre Unternehmensschulungsprogramme integrieren können.
- **Technologiegestütztes Lernen:** Trainer\*innen lernen, wie sie Technologie in ihre Schulungsprogramme integrieren können, einschließlich der Nutzung von Virtual Reality, Augmented Reality und anderen digitalen Tools, um die Lernerfahrung zu verbessern.
- **Evaluierung und Bewertung:** Die Ausbilder\*innen lernen, wie sie die Wirksamkeit ihrer Schulungsprogramme bewerten und bewerten können, einschließlich der Messung und Bewertung kompetenzbasierter Lernergebnisse und der Durchführung von Verbesserungen auf der Grundlage von Feedback.
- **Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten:** Die Trainer\*innen entwickeln ihre synchronen und asynchronen Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten, einschließlich der Vermittlung komplexer technischer Konzepte auf eine Weise, die für nicht-technische Mitarbeiter leicht verständlich ist, und der Moderation asynchroner Gruppendiskussionen und -aktivitäten.
- **Verständnis:** Die Trainer\*innen verstehen die EULEP-Schulungsziele und wissen, wie die EULEP Moodle-Plattform verwaltet wird.



## 3 Lernpfade, -ergebnisse, -materialien und Lernplattform

Während der "Train the Trainers"-Sessions sollen sich die Trainer\*innen mit den Inhalten der EULEP-Schulungsmaterialien in KI, VR und SI sowie mit der Vermittlungsmethode vertraut machen. In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Aspekte der Schulungsinitiative behandelt: strukturierte Lernpfade, festgelegte Ergebnisse, entwickelte Materialien und die Lernplattform. Trainer\*innen müssen sich mit diesen Informationen vertraut machen, um Sitzungen effektiv anzupassen, Aktivitäten an den Zielen auszurichten, umfassende Materialien zu verwenden und das Engagement auf der gesamten Plattform zu verwalten. Das Verständnis dieser Elemente stellt sicher, dass die Ausbilder\*innen effektive Schulungen durchführen, die die Entwicklung von Fähigkeiten fördern und zum Erreichen der Projektziele beitragen.

### 3.1 Trainingspfade<sup>567</sup>

#### EULEP-Trainingspfade

Als Ergebnis der vorangegangenen Arbeiten im Rahmen des Projekts wurden drei Trainingspfade entwickelt:

- A) Künstliche Intelligenz (KI) für Geschäftsanwender\*innen – Dauer ca. 50 Stunden;
- B) Virtual Reality (VR) für Geschäftsanwender\*innen – Dauer ca. 50 Stunden;
- C) Soziale Innovation (SI) für Geschäftsanwender\*innen – Dauer ca. 60 Stunden.

**A) Der Lernpfad "Künstliche Intelligenz für Geschäftsanwender\*innen"** besteht aus vier Modulen und 11 Einheiten.

**Modul 1, "Einstieg in die Welt der KI-Technologien"**, umfasst drei Einheiten und soll den Lernenden einen Einblick und eine Einführung in die Einsatzmöglichkeiten von KI-Technologien in ihrem Unternehmen und deren Einsatz für ihren spezifischen Geschäftskontext bieten.

**Modul 2, "Erkundung der Anwendung von KI für Geschäftsprozesse"**, umfasst drei Einheiten und soll den Lernenden praktische Werkzeuge und Tipps bieten, um potenzielle Vorteile und Risiken im Zusammenhang mit der Einführung von KI, ethische Fragen im Zusammenhang mit der Nutzung der Technologie und deren Implementierung im spezifischen Geschäftskontext des Lernenden zu bewerten.

**Modul 3, "Monitoring und Evaluierung von KI-Technologien"**, umfasst eine Einheit und soll es den Lernenden ermöglichen, Techniken zur Prüfung der Effizienz, Effektivität und Auswirkungen der KI-Implementierung in ihrem Unternehmenskontext anzuwenden.

**Modul 4, "Management von Veränderungen bei der Einführung von KI"**, umfasst vier Einheiten und befasst sich mit den Auswirkungen der Einführung von KI auf die Belegschaft eines Unternehmens. Es zielt darauf ab, die Lernenden in die Lage zu versetzen, den Übergangsprozess erfolgreich zu meistern.

<sup>5</sup> [D3.1-Training-path-for-AI.pdf \(eulep.eu\)](#)

<sup>6</sup> [Ausbildungspfad für Virtual Reality – Eulep](#)

<sup>7</sup> [D3.3-Training-path-for-SI-1.pdf \(eulep.eu\)](#)



Die folgenden übergreifenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind mit den Modulen des AI-Lernpfads verbunden:

Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen
Verständnis von KI-Technologien und -Trends und deren Anwendungen in der Wirtschaft.	Fähigkeit, die Eignung von KI-Technologien für bestimmte Geschäftsanforderungen zu bewerten.	Anpassung von KI-Lösungen an den Unternehmenskontext.
Verständnis der Risiken, Chancen und ethischen Fragen im Zusammenhang mit der Einführung von KI in Unternehmensprozesse und -abläufe.	Durchführung von Kosten-Nutzen-Analysen, Risikobewertungen und Bewertung der ethischen und rechtlichen Konformität von KI-Projekten.	Fundierte Entscheidungen über die Einführung von KI auf der Grundlage einer Risiko-Nutzen-Analyse und unter Beachtung ethischer und rechtlicher Standards treffen.
Verstehen, wie man einen KI-Implementierungsplan, Anwendungsfälle und Roadmaps erstellt.	Entwicklung und Durchführung von KI-Implementierungsplänen.	Durch die Implementierung von KI eine verbesserte Unternehmenseffizienz, Kostensenkung und Umsatzsteigerung erzielen.
Verstehen, wie die Implementierung von KI-Technologien im Unternehmenskontext überwacht und bewertet werden kann.	Entwurf einer Überwachungs- und Bewertungsmatrix und Durchführung von Usability-Tests und Sammlung von Nutzerfeedback.	Messung und Bewertung der Auswirkungen von KI auf Produktivität, Qualität und Sicherheit durch Datenanalyse und Ermittlung von Bereichen für die Verbesserung von KI-Anwendungen.
Verständnis für die Auswirkungen der Einführung von KI-Technologien auf die Belegschaft des Unternehmens und den Qualifikationsbedarf der Belegschaft.	Klare und deutliche Kommunikation über die Einführung von KI, Zusammenarbeit mit verschiedenen Teams, Bewertung des Qualifikationsbedarfs und Reaktion auf den ermittelten Bedarf.	Die Kommunikation und die Zusammenarbeit fördern, auf Qualifikationsdefizite eingehen und angemessene Schulungen nutzen, um diese zu beheben.

**B)** Der Lernpfad "**Virtual Reality für Geschäftsanwender\*innen**" besteht aus vier Modulen und 11 Einheiten.

**Modul 1, "Einstieg in die Welt der VR-Technologien"**, besteht aus drei Einheiten und bietet den Lernenden einen Einblick in die Einsatzmöglichkeiten der VR-Technologie in ihrem Unternehmen und wie sie diese für ihren spezifischen Geschäftskontext einsetzen können.

**Modul 2, "Erkundung der Anwendung von VR für Geschäftsprozesse"**, besteht aus drei Einheiten und soll den Lernenden praktische Werkzeuge und Tipps bieten, um potenzielle Vorteile und Risiken im Zusammenhang mit der Einführung von VR zu bewerten, ethische Fragen im Zusammenhang mit der Nutzung der Technologie zu klären und zu erörtern, wie sie im spezifischen Geschäftskontext des Lernenden eingesetzt werden kann.

**Modul 3, "Monitoring und Evaluierung von VR-Technologien"**, umfasst eine Einheit und soll es den Lernenden ermöglichen, Techniken zur Prüfung der Effizienz, Effektivität und Auswirkung der Implementierung von VR in ihrem Unternehmenskontext anzuwenden.

**Modul 4, "Management von Veränderungen bei der Einführung von VR"**, umfasst vier Einheiten und befasst sich mit den Auswirkungen der Einführung von VR auf die Belegschaft des Unternehmens. Es soll die Lernenden in die Lage versetzen, den Übergangsprozess erfolgreich zu meistern.

Die folgenden übergreifenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind mit den Modulen des VR-Lernpfads verbunden:

Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen
Verständnis der VR-Technologien und -Trends und ihrer Anwendungen im Geschäftsbetrieb.	Fähigkeit, die Eignung von VR-Technologien für spezifische Geschäftsanforderungen zu bewerten.	VR-Lösungen an den Geschäftskontext anpassen.
Verständnis der Risiken, Chancen und ethischen Fragen im Zusammenhang mit der Einführung von VR in Unternehmensprozesse und -abläufe.	Durchführung von Kosten-Nutzen-Analysen, Risikobewertungen und Bewertung der ethischen und rechtlichen Konformität von VR-Projekten.	Fundierte Entscheidungen über die Einführung von VR auf der Grundlage einer Risiko-Nutzen-Analyse und unter Beachtung ethischer und rechtlicher Standards treffen.
Verstehen, wie man einen VR-Implementierungsplan, Anwendungsfälle und Roadmaps erstellt.	Entwicklung und Durchführung von VR-Implementierungsplänen.	Die Effizienz des Unternehmens verbessern, die Kosten senken und den Umsatz durch die Implementierung von VR steigern.
Verstehen, wie die Implementierung von VR-Technologien im Unternehmenskontext überwacht und bewertet werden kann.	Entwurf einer Überwachungs- und Bewertungsmatrix und Durchführung von Usability-Tests und Sammlung von Nutzerfeedback.	Messung und Bewertung der Auswirkungen von VR auf Produktivität, Qualität und Sicherheit durch Datenanalyse und Ermittlung von Bereichen für die Verbesserung von VR-Anwendungen.
Die Auswirkungen der Einführung von VR-Technologien auf die Belegschaft des Unternehmens und den Qualifikationsbedarf der Belegschaft verstehen.	Klare Kommunikation über die Einführung von VR, Zusammenarbeit mit verschiedenen Teams, Bewertung des Qualifikationsbedarfs und Reaktion auf den ermittelten Bedarf.	Die Kommunikation und die Zusammenarbeit fördern, auf Qualifikationsdefizite eingehen und angemessene Schulungen nutzen, um diese zu beheben.

**C)** Der Lernpfad "**Soziale Innovation für gewerbliche Anwender**" besteht aus drei Modulen und 21 Einheiten.

**Modul 1, "Einführung in die soziale Innovation als Instrument des organisatorischen Wandels"**, besteht aus vier Einheiten und bietet den Lernenden einen Einblick und eine Einführung in mögliche Auswirkungen digitaler Transformationsprozesse auf Unternehmen, eine Definition von sozialer Innovation in diesem Kontext und wie sie dazu beitragen kann, die Auswirkungen der digitalen Transformation abzumildern, wobei die Rolle von Soft Skills berücksichtigt wird.

**Modul 2, "Management interner Veränderungen"**, umfasst 11 Einheiten und bietet dem Lernenden einen 360°-Rundgang zu möglichen Fragen, die bei der Bewältigung interner Übergangsprozesse zu berücksichtigen sind, von der Verwaltung von Ressourcen über Teambildung und Führung bis hin zu kreativem, ethischem und nachhaltigem Denken.

**Modul 3, "Management externer Veränderungen"**, umfasst sechs Einheiten und bietet den Lernenden eine Definition der sozialen Verantwortung von Unternehmen sowie die Auswirkungen der digitalen Transformation des Unternehmens auf sein Umfeld. Fragen der Nachhaltigkeit, effektive Kommunikation und ethisches Denken gehören zu den Themen, die gelehrt werden.

Die folgenden übergreifenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind mit den Modulen des SI-Lernpfads verbunden:

<b>Wissen</b>	<b>Fähigkeiten</b>	<b>Kompetenzen</b>
Verstehen der Auswirkungen des digitalen Wandels auf alle Aspekte des Unternehmens.	Fähigkeit zur Bewertung des Anpassungsbedarfs bei verschiedenen Geschäftsprozessen.	Durchführung einer Bedarfsanalyse für den digitalen Wandel.
Soziale Innovation als Instrument für den organisatorischen Wandel zu verstehen.	Fähigkeit, SI zu nutzen, um die Auswirkungen von Veränderungen im Geschäftskontext abzumildern.	Soziale Innovation in organisatorische Veränderungen einbeziehen.
Verstehen der Bedeutung der Rolle der Arbeitskräfte im digitalen Übergangsprozess.	Fähigkeit zur Bewältigung interner Veränderungen mit Schwerpunkt auf den Menschen.	Umsetzung interner Änderungen.
Kennen der verschiedenen Ressourcen, die zu einem reibungslosen Management des Übergangsprozesses beitragen können.	Anwendung verschiedener Techniken/Tools zur effektiven und effizienten Nutzung von Ressourcen.	Förderung der Zusammenarbeit und Kooperation bei den Ressourcenstrategien.
Verstehen der Veränderungen, die der digitale Wandel für das	Fähigkeit, externe Veränderungen zu bewerten und entsprechend zu handeln.	Bewältigung des potenziellen Einflusses externer Veränderungen auf das Unternehmen.

Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen
Unternehmensumfeld mit sich bringen kann.		
Verstehen der Rolle von CSR und SDG im Prozess des digitalen Wandels.	Entwicklung eines Plans zur Einbeziehung von CSR und SDG in den Veränderungsprozess.	Einbeziehung von CSR und SDG in Unternehmensstrategien und -prozesse.

Ein wichtiger Hinweis an dieser Stelle: Soziale Innovationen sind neue Ideen, die gesellschaftliche Bedürfnisse erfüllen, soziale Beziehungen schaffen und neue Kooperationen bilden. Bei diesen Innovationen kann es sich um Produkte, Dienstleistungen oder Modelle handeln, die unerfüllte Bedürfnisse effektiver erfüllen. Im Rahmen des EULEP-Projekts wird soziale Innovation als Instrument zur Begleitung von Unternehmen bei ihrem digitalen Wandel und insbesondere bei der Einführung von KI und VR betrachtet. Die Einführung dieser neuen Technologien kann sich disruptiv auf die Personalstruktur der Unternehmen auswirken. Die Mitarbeiter müssen nicht nur in den neuen Technologien geschult werden, sondern sie werden auch mit Veränderungen in der Unternehmensstruktur konfrontiert sein, die möglicherweise zu Veränderungen in der Belegschaftsstruktur führen. Soziale Innovation kann dazu beitragen, die Auswirkungen der Veränderungen abzumildern und den Mitarbeitern helfen, die Veränderungen erfolgreich zu meistern, indem sie beispielsweise neue Formen der Zusammenarbeit erfinden.

### **Wie man Lernpfade effizient nutzt und sie an unterschiedliche Berufsprofile anpasst**

Die effiziente Nutzung von Lernpfaden und deren Anpassung an verschiedene Berufsprofile erfordert einen strategischen Ansatz, der auf die individuellen Ziele, Fähigkeiten und Karrierewünsche abgestimmt ist.

Im verarbeitenden Gewerbe beispielsweise spezialisieren sich die Fachleute auf bestimmte Fähigkeiten, die auf ihre Aufgaben abgestimmt sind. Ein Fertigungsingenieur möchte vielleicht sein Fachwissen in Bezug auf KI-Anwendungen für die Prozessoptimierung oder VR-Simulationen für Training und Prototyping verfeinern. Eine Betriebsleiterin könnte sich auf die Integration von KI-gesteuerten Lösungen für das Lieferkettenmanagement oder die Implementierung von VR für die Logistikplanung und -simulation konzentrieren. In ähnlicher Weise könnten Sicherheitsbeauftragte den Schwerpunkt auf KI-gestützte Sicherheitsprotokolle oder VR-Simulationen für Notfallsimulationen legen. Der EULEP-Ansatz bietet drei verschiedene Schulungspfade, die getrennt voneinander absolviert werden können, so dass sich jeder Lernende auf das für seine Rolle relevante Modul konzentrieren kann, anstatt alle drei Module zu absolvieren.

Nachdem der Gesamtbedarf und die Ziele des Schulungsprogramms ermittelt wurden und Ziele wie Höherqualifizierung, Umschulung oder Führungsweiterbildung identifiziert wurden, müssen zunächst die individuellen Ziele der Lernenden bewertet werden, indem die Karrierewünsche, die aktuellen Fähigkeiten und die zukünftigen Ziele der einzelnen Fachkräfte ermittelt werden. Die Entwicklung maßgeschneiderter Schulungspläne ist sehr wichtig und sollte durch eine Analyse der Qualifikationslücken erfolgen, um die verbesserungsbedürftigen Bereiche zu ermitteln.

Die Schulungsmodule sollten auf spezifische Fähigkeiten und Karrierewege abgestimmt sein, wobei die Inhalte flexibel und auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sein sollten. Es sollten verschiedene Lernmethoden eingesetzt werden, z. B. Blended Learning (Kombination von Online-Kursen, persönlichen Workshops und praktischen Erfahrungen), Lernen im eigenen Tempo mit On-Demand-Ressourcen und personalisierte Mentoren- oder Coaching-Sitzungen. Technologie und Tools wie Lernmanagementsysteme (LMS) sollten für die Bereitstellung, Verfolgung und Verwaltung von Schulungsprogrammen eingesetzt werden. Nutzen Sie das im Rahmen von EULEP entwickelte LMS Moodle oder ein anderes angebotenes LMS. KI kann eingesetzt werden, um Lernerfahrungen zu personalisieren und relevante Inhalte zu empfehlen. Interaktive Tools wie Simulationen, Gamification und VR/AR sollten für fesselnde Erfahrungen eingesetzt werden.

Der Fortschritt muss durch regelmäßige Bewertungen, Tests und praktische Prüfungen überwacht werden. Kontinuierliches, konstruktives Feedback sollte gegeben werden, um die Lernenden auf Kurs zu halten. Das in Moodle hochgeladene EULEP-Schulungsmaterial enthält bereits eine Vielzahl dieser Überwachungselemente. Die Datenanalyse sollte genutzt werden, um den Fortschritt zu verfolgen und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren.

Durch die Förderung des lebenslangen Lernens, die Anerkennung und Belohnung von Leistungen und die Förderung des Lernens im Team und des Wissensaustauschs wird eine Lernkultur kultiviert.

Schließlich ist es wichtig, der Anpassung und Wiederholung Vorrang einzuräumen. Das Feedback der Teilnehmer\*innen sollte gesammelt werden, um die Schulungsprogramme kontinuierlich zu verbessern. Inhalte und Methoden müssen regelmäßig aktualisiert werden, um die Relevanz zu gewährleisten, und die Flexibilität sollte beibehalten werden, um die Schulungspfade an die sich entwickelnden Branchentrends und organisatorischen Anforderungen anzupassen.



### 3.2 Detaillierte Kursbeschreibungen, Dauer und Lernergebnisse für Endnutzer\*innen

#### Trainingspfad: KI für Geschäftsanwender\*innen – Modulbeschreibung

Modul 1: Einstieg in die Welt der KI-Technologien			
Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
1.1	Präsentation der neuesten KI-Technologien und ihrer potenziellen Anwendungen im Geschäftsbetrieb, einschließlich der Fähigkeiten und Grenzen der KI.	85 Minuten	Demonstration eines Verständnisses der neuesten KI-Technologien und ihrer potenziellen Anwendungen im Geschäftsbetrieb, einschließlich ihrer Möglichkeiten und Grenzen.
1.2	Der Einsatz von KI-Technologien zur Verbesserung von Geschäftsprozessen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenbeziehungen</li> <li>• Personalabteilung</li> <li>• Digitales Marketing</li> <li>• E-Commerce-Prozesse.</li> </ul>	360 Minuten	Nachweis von Kenntnissen über den Einsatz von KI-Technologien zur Verbesserung von Kundenbeziehungen, Personalwesen, digitalem Marketing und E-Commerce-Prozessen.
1.3	Wie man sich über die neuesten Fortschritte bei den KI-Technologien und ihre mögliche Anwendung im Unternehmen auf dem Laufenden hält.	130 Minuten	Wissen sich über die neuesten Entwicklungen im Bereich der KI-Technologien auf dem Laufenden zu halten und diese gegebenenfalls in die Abläufe des Unternehmens integriert. Zeigen, wie KI-Lösungen angepasst und skaliert werden können, um sie an die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen des beruflichen Umfelds der Lernenden anzupassen.



**Modul 2: Erkundung der Anwendung von KI für Geschäftsprozesse**

Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
2.1	SWOT-Analyse (und andere Instrumente) zur Anwendung von KI in den Unternehmensprozessen und -abläufen.	600 Minuten	Analyse von Geschäftsprozessen und -abläufen und Ermittlung von Möglichkeiten zur Implementierung von KI-Technologien. Bewertung der potenziellen Vorteile und Risiken der Implementierung von KI-Lösungen. Anpassung an das sich verändernde Geschäftsumfeld und Einbindung neuer Technologien und Praktiken, um wettbewerbsfähig zu bleiben.
2.2	Ethische Fragen im Zusammenhang mit der Nutzung von KI: Vorschriften, Datenschutz, Sicherheit und Voreingenommenheit. Einblick in die rechtlichen Hintergründe und Best Practices.	150 Minuten	Untersuchen der ethischen Überlegungen und bewährten Verfahren im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI in Unternehmen, einschließlich Vorschriften, Datenschutz, Sicherheit und Voreingenommenheit.
2.3	Entwicklung eines KI-Implementierungsplans und von Implementierungs-Roadmaps.	600 Minuten	Entwickeln eines Implementierungsplans für KI-Technologien in Geschäftsprozessen und Anwendung dieses Plans, um die Effizienz zu verbessern, die Kosten zu senken und den Umsatz zu steigern, einschließlich der Identifizierung relevanter Anwendungsfälle und der Erstellung von Implementierungsfahrplänen.



### Modul 3: Monitoring und Evaluierung von KI-Technologien

Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
3.1	Entwicklung eines KI-Monitoring- und Evaluierungsrahmens: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Kriterien (u.a. KPIs)</li> <li>• Festlegen von Metriken</li> <li>• Wirkungsanalyse</li> <li>• Prüfung der Benutzerfreundlichkeit</li> <li>• Sammeln von Benutzerfeedback.</li> </ul>	300 Minuten	Entwicklung von Kriterien und Metriken zur Bewertung der Wirksamkeit und Effizienz von KI-Technologien im Unternehmen/Sektor. Entwerfen eines Plans für die Erfassung und Analyse von Daten zu wichtigen Leistungsindikatoren (KPIs), um die Auswirkungen der KI-Implementierung auf Produktivität, Qualität und Sicherheit zu bewerten. Durchführung von Benutzerfreundlichkeitstests und Sammlung von Benutzerfeedback, um Verbesserungs- und Verfeinerungsmöglichkeiten für KI-Anwendungen zu ermitteln.



**Modul 4: Management von Veränderungen bei der Einführung von KI**

<b>Einheit</b>	<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Dauer</b>	<b>Lernergebnisse</b>
4.1	Teamführung und Teamarbeit in einem sich wandelnden Umfeld – Anpassung an die Einführung neuer Technologien.	300 Minuten	Effektive Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Vermittlung der Vorteile von KI-Technologien an Mitarbeiter*innen und Stakeholder*innen, einschließlich technischer und nichttechnischer Zielgruppen. Management und/oder Leitung eines Teams von Mitarbeiter*innen, die für die Implementierung und Wartung von KI-Lösungen verantwortlich sind.
4.2	Kommunikation – die Rolle der Kommunikation und wie man mit verschiedenen Zielgruppen kommuniziert.	150 Minuten	Vermittlung der Vorteile von KI-Technologien an Mitarbeiter*innen und Interessengruppen, einschließlich technischer und nichttechnischer Zielgruppen.
4.3	Bewertung des Bedarfs am Arbeitsplatz.	150 Minuten	Bewertung des Arbeitsplatzbedarfs und der Qualifikationsbewertung beim Einsatz von KI-Lösungen.
4.4	Entwicklung eines Schulungsplans und einer Roadmap für die Umschulung, Weiterbildung oder Einstellung neuer Mitarbeiter im Einklang mit den Ergebnissen der Kompetenzbewertung.	300 Minuten	Schulung und Unterstützung anderer Arbeitskräfte. Entscheidungen über die Umschulung, Höherqualifizierung oder Einstellung neuer Mitarbeiter*innen in Bezug auf die für die Einführung von KI erforderlichen Kompetenzen (als Nutzer*in oder als Hersteller*in von Technologie) treffen zu können.



## Trainingspfad: VR für Geschäftsanwender\*innen – Modulbeschreibung

Modul 1: Einstieg in die Welt der VR-Technologien			
Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
1.1	Präsentation der neuesten VR-Technologien und ihrer potenziellen Anwendungen im Geschäftsbetrieb, einschließlich der VR-Fähigkeiten und -Grenzen.	420 Minuten	Verstehen der grundlegenden Konzepte und Prinzipien von Virtual Reality (VR) Technologien.
1.2	Der Einsatz von VR-Technologien zur Verbesserung von Geschäftsprozessen.	360 Minuten	Die potenziellen Anwendungen und Vorteile von VR in ihrem Sektor zu identifizieren und zu erklären.
1.3	Wie man sich über die neuesten Fortschritte bei den VR-Technologien und ihre mögliche Anwendung im Unternehmen auf dem Laufenden hält.	120 Minuten	Anwendung von Kenntnissen über VR-Technologien zur Bewältigung bestimmter Herausforderungen oder Aufgaben. Offenheit und Anpassungsfähigkeit gegenüber neuen Technologien und Veränderungen im Unternehmen/Sektor, die durch die VR-Implementierung vorangetrieben werden, demonstrieren.

## Modul 2: Erkundung der Anwendung von VR für Geschäftsprozesse

Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
2.1	SWOT-Analyse (und andere Instrumente) zur Anwendung von VR in den Unternehmensprozessen und -abläufen.	400 Minuten	Analyse der bestehenden Geschäftsprozesse im Unternehmen und Identifizierung von Bereichen, in denen VR-Technologien eingesetzt werden können und wie sie sich auf die Prozesse auswirken würden. Identifizierung von Risiken, Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Implementierung von VR-Technologien im Unternehmen (einschließlich VR-Kompatibilität und Integrationsanforderungen).
2.2	Ethische Fragen im Zusammenhang mit der Nutzung von VR: Vorschriften, Datenschutz, Sicherheit und Voreingenommenheit. Einblick in die rechtlichen Hintergründe und Best Practices.	150 Minuten	Untersuchen von ethischen Überlegungen und bewährten Praktiken im Zusammenhang mit der Nutzung von VR im geschäftlichen Umfeld, einschließlich Vorschriften, Datenschutz, Sicherheit und Voreingenommenheit.
2.3	Entwicklung eines VR-Implementierungsplans und von Umsetzungs-Roadmaps (einschließlich der Auswahl der geeigneten VR-Technologie und deren Anpassung an die spezifischen Ziele).	400 Minuten	Planung und Durchführung der Einführung von VR-Technologien im Unternehmen. Identifizierung und Auswahl geeigneter VR-Hardware- und Softwarelösungen auf der Grundlage der Bedürfnisse und Anforderungen des Unternehmens. Erstellung und/oder Anpassung von VR-Inhalten und -Anwendungen zur Erreichung bestimmter (Produktions-)Ziele. Erstellung von Implementierungsfahrplänen.



**Modul 3: Monitoring und Evaluierung von VR-Technologien**

Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
3.1	Entwicklung eines VR-Monitoring- und Evaluierungsrahmens: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Kriterien (u.a. KPIs)</li> <li>• Festlegen von Metriken</li> <li>• Wirkungsanalyse</li> <li>• Prüfung der Benutzerfreundlichkeit</li> <li>• Sammeln von Benutzerfeedback.</li> </ul>	300 Minuten	Entwicklung von Kriterien und Maßstäben zur Bewertung der Effektivität und Effizienz von VR-Technologien im Fertigungssektor. Entwerfen eines Plans für die Sammlung und Analyse von Daten zu wichtigen Leistungsindikatoren (KPIs), um die Auswirkungen der VR-Implementierung auf Produktivität, Qualität und Sicherheit zu bewerten. Durchführung von Benutzerfreundlichkeitstests und Sammlung von Nutzerfeedback, um Bereiche für Verbesserungen und Verfeinerungen in VR-Anwendungen zu identifizieren. Kontinuierliche Überwachung und Bewertung der Auswirkungen der VR-Implementierung auf die Organisation und Vornahme der erforderlichen Anpassungen.



**Modul 4: Management von Veränderungen bei der Einführung von VR**

<b>Einheit</b>	<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Dauer</b>	<b>Lernergebnisse</b>
4.1	Teamführung und Teamarbeit in einem sich wandelnden Umfeld – Anpassung an die Einführung neuer Technologien.	300 Minuten	Effektive Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Vermittlung der Vorteile von VR-Technologien an Mitarbeiter*innen und Interessengruppen, einschließlich technischer und nichttechnischer Zielgruppen. Management und/oder Leitung eines Teams von Personen, die für die Implementierung und Wartung von VR-Lösungen verantwortlich sind.
4.2	Kommunikation – die Rolle der Kommunikation und wie man mit verschiedenen Zielgruppen kommuniziert.	150 Minuten	Vermittlung der Vorteile von VR-Technologien an Mitarbeiter*innen und Stakeholder*innen, einschließlich technischer und nichttechnischer Zielgruppen.
4.3	Bewertung des Bedarfs am Arbeitsplatz.	150 Minuten	Bewertung der Bedürfnisse am Arbeitsplatz und Bewertung der Fähigkeiten bei der Nutzung von VR-Lösungen.
4.4	Entwicklung eines Schulungsplans und einer Roadmap für die Umschulung, Weiterbildung oder Einstellung neuer Mitarbeiter*innen im Einklang mit den Ergebnissen der Kompetenzbewertung.	300 Minuten	Entwicklung von Strategien zur effektiven Verwaltung und Unterstützung von Mitarbeitern beim Übergang zu VR-Technologien. Förderung einer Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Verbesserung in Bezug auf VR-Technologien im Unternehmen/Sektor. Schulung und Unterstützung anderer Mitarbeiter*innen bei der Nutzung von VR-Lösungen.



## Trainingspfad: SI für Geschäftsanwender\*innen – Modulbeschreibung

<b>Modul 1: Einführung in die soziale Innovation als Instrument des organisatorischen Wandels</b>			
<b>Einheit</b>	<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Dauer</b>	<b>Lernergebnisse</b>
1.1	<p>Digitaler Wandel: Die möglichen Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf die Produktionsprozesse, die Belegschaftsstruktur, die Managementpraktiken und das Betriebsumfeld der Unternehmen.</p>	150 Minuten	<p>Verständnis dafür zeigen, dass die Einführung/Umsetzung neuer Technologien Auswirkungen auf die Personalstruktur von Unternehmen haben kann, was möglicherweise zu Veränderungen in der Personalstruktur und -verwaltung führt. die Notwendigkeit von "Change-Management" für die Einführung von KI und VR in ihrem Unternehmen zu verstehen und zu bewerten, um innovativ zu sein.</p>
1.2	<p>Definition von sozialer Innovation und ihrer beiden Dimensionen im Kontext von Anpassungsprozessen von Unternehmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) unternehmensinterne Veränderungen im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien;</li> <li>2) unternehmensexterne Prozesse – "Corporate Social Responsibility" (CSR).</li> </ol>	150 Minuten	<p>Verstehen der sozialen Innovation und ihrer zwei Dimensionen: die eine hängt mit unternehmensinternen Veränderungen im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien zusammen, die andere mit unternehmensexternen Prozessen, der "sozialen Verantwortung der Unternehmen". Entwicklung von Kompetenzen, die für das "Change-Management" intern und für die "soziale Verantwortung des Unternehmens" extern (Kund*innen, Lieferant*innen, Umwelt usw.) erforderlich sind.</p>
1.3	<p>Soziale Innovation als Instrument, um die Auswirkungen von Veränderungen in Unternehmen abzumildern und zu einem erfolgreichen Anpassungsprozess beizutragen.</p>	130 Minuten	<p>Verstehen, dass soziale Innovation auch ein Instrument ist, um Unternehmen bei ihrem digitalen Wandel zu begleiten. Bewerten, wie soziale Innovation dazu beitragen kann, die Auswirkungen des Wandels zu mildern und den Mitarbeiter*innen helfen, die Veränderungen erfolgreich zu bewältigen.</p>
1.4	<p>Die Rolle von Soft Skills und einer unternehmerischen Einstellung bei der Einführung neuer Technologien in Unternehmen.</p>	151 Minuten	<p>Anerkennung des Wertes von Soft Skills für die Einführung neuer Technologien, was auch mit dem Veränderungsmanagement zusammenhängt. Verstehen, wie und warum die ausgewählten "EntreComp"-Kompetenzen entwickelt werden sollen.</p>

**Modul 2: Management interner Veränderungen**

<b>Einheit</b>	<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Dauer</b>	<b>Lernergebnisse</b>
2.1	Teamarbeit – Zusammenarbeit mit anderen: Schaffung eines Teamgeistes, Zusammenarbeit, gemeinsame Verantwortung für Ergebnisse, gemeinsames kreatives Brainstorming, Umsetzung von Ideen in die Tat im Team.	120 Minuten	<p>Demonstration von Kompetenz bei der Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen, um Ideen zu entwickeln, verschiedene Beiträge zur Wertschöpfung zu kombinieren und sie in die Tat umzusetzen</p> <p>Teilen der Verantwortung für die wertschöpfenden Aktivitäten mit den Teammitgliedern.</p> <p>Initiiieren von wertschöpfenden Aktivitäten (z. B. die Einführung von KI- und VR-Technologien im Unternehmen) allein oder gemeinsam mit anderen.</p> <p>Ermutigen von Anderen, bei wertschöpfenden Tätigkeiten Verantwortung zu übernehmen.</p> <p>Schätzen, wenn andere die Initiative zur Lösung von Problemen und zur Schaffung von Werten ergreifen.</p>
2.2	Problem- und Konfliktlösung: Herausforderungen annehmen, Probleme lösen und in Chancen verwandeln, Konflikte lösen.	120 Minuten	<p>Lösen von Konflikten und sich dem Wettbewerb stellen, wenn nötig.</p> <p>Herausforderungen aktiv angehen, Probleme lösen und Chancen zur Wertschöpfung nutzen.</p> <p>Definieren der Beschreibung einer Herausforderung neu, so dass alternative Möglichkeiten zur Bewältigung der Herausforderung sichtbar werden.</p> <p>Identifizieren der Grenzen des Systems, die für das aktuelle Team des Unternehmens relevant sind.</p>
2.3	Diversitätsmanagement.	300 Minuten	Wertschätzung der Vielfalt als mögliche Quelle von Ideen und Chancen.
2.4	Führung und Eigeninitiative.	300 Minuten	<p>Demonstration effektiver Kommunikation, Überzeugung, Verhandlung und Führung.</p> <p>Prozesse initiieren, die Werte schaffen. Herausforderungen annehmen. Selbstständig handeln und arbeiten, um Ziele zu erreichen, Vorsätze einzuhalten und geplante Aufgaben auszuführen.</p>



**Modul 2: Management interner Veränderungen**

Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
			<p>Initiieren von wertschöpfenden Aktivitäten (z. B. die Einführung von KI- und VR-Technologien im Unternehmen) allein oder gemeinsam mit anderen.</p> <p>Ergreifen von neuen Ideen und Gelegenheiten, die einen Mehrwert für ein neues oder bestehendes wertschöpfendes Unternehmen darstellen.</p>
2.5	Schulung der Belegschaft (in Bezug auf neue Technologien, ihren persönlichen Entwicklungsplan, ihren Karriereplan...).	150 Minuten	<p>Einfaches Knüpfen neuer Beziehungen, um die nötige Unterstützung für die Umsetzung von Ideen zu erhalten, einschließlich emotionaler Unterstützung (z. B. durch den Beitritt zu einem Mentor*innennetzwerk).</p> <p>Lebenslanges Lernen in die persönliche Entwicklungsstrategie und das berufliche Fortkommen einbeziehen.</p> <p>Entwicklung eines Schulungsplans und Unterstützung anderer Mitarbeiter*innen bei der Nutzung von KI- und VR-Lösungen.</p> <p>Erkennen von persönlichen, sozialen und beruflichen Möglichkeiten der Wertschöpfung, sowohl in bestehenden Organisationen als auch durch die Gründung neuer Unternehmen.</p>
2.6	Zeitmanagement.	120 Minuten	Effizientes Zeitmanagement unter Einsatz von Techniken und Instrumenten, die sie und das Team produktiv machen.
2.7	Ressourcenmanagement für die Einführung neuer digitaler Technologien.	160 Minuten	<p>Finden und auflisten öffentlicher und privater Dienste, die den Einsatz von KI und VR-Tools im Unternehmen unterstützen.</p> <p>Digitale Lösungen finden, mit denen die wertschöpfenden Tätigkeiten effizient verwaltet werden können.</p> <p>Beschaffung und Verwaltung der notwendigen Ressourcen, um Ideen in die Tat umzusetzen.</p> <p>Ressourcen verantwortungsvoll und effizient nutzen.</p>
2.8	Effektive Kommunikation (mit verschiedenen Interessengruppen und auf verschiedenen Wegen).	70 Minuten	<p>Demonstration effektiver Kommunikation, Überzeugung, Verhandlung und Führung.</p> <p>Beeinflussung von Meinungen in Bezug auf die wertschöpfende Tätigkeit durch einen geplanten Ansatz in den sozialen Medien.</p>



**Modul 2: Management interner Veränderungen**

<b>Einheit</b>	<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Dauer</b>	<b>Lernergebnisse</b>
2.9	Kreatives Denken.	95 Minuten	<p>Entwicklung verschiedener Ideen und Möglichkeiten zur Wertschöpfung, einschließlich besserer Lösungen für bestehende und neue Herausforderungen.</p> <p>Erforschen und experimentieren mit innovativen Ansätzen. Kombination von Wissen und Ressourcen, um wertvolle Effekte zu erzielen.</p> <p>In der Lage sein, nach neuen Lösungen zu suchen, die den Wertschöpfungsprozess verbessern.</p> <p>Schaffen (allein oder mit anderen) von Produkten oder Dienstleistungen, die die Probleme und Bedürfnisse des Unternehmens lösen.</p> <p>Beurteilen, ob eine Idee, ein Produkt oder ein Verfahren innovativ oder nur für einen selbst neu ist.</p> <p>Erkennen von Möglichkeiten, Probleme auf alternative Weise zu lösen.</p>
2.10	Ethisches Denken.	265 Minuten	Bei der Integration von KI/VR-Technologien in Geschäftsprozesse ethisch denken.
2.11	Nachhaltige Entwicklung.	270 Minuten	<p>Entwickeln eines Plans für den Umgang mit begrenzten Ressourcen bei der Einführung von KI- und VR-Lösungen im Unternehmen.</p> <p>Verantwortungsvolle und effiziente Nutzung von Ressourcen (z. B. Energie, Materialien in der Lieferkette oder im Herstellungsprozess).</p>



**Modul 3: Management externer Veränderungen**

<b>Einheit</b>	<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Dauer</b>	<b>Lernergebnisse</b>
3.1	Einführung in das Thema "Corporate Social Responsibility" (CSR, Soziale Verantwortung der Unternehmen).	75 Minuten	Verstehen der sozialen Innovation und ihrer zwei Dimensionen: eine, die mit unternehmensinternen Veränderungen im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien zusammenhängt, und die zweite, die mit unternehmensexternen Prozessen, der "sozialen Verantwortung der Unternehmen", verbunden ist. Entwicklung von Kompetenzen, die für das "Veränderungsmanagement" intern und für die "soziale Verantwortung des Unternehmens" extern (Kunden, Lieferanten, Umwelt usw.) erforderlich sind.
3.2	Sustainable Development Goals (SDG, Ziele für nachhaltige Entwicklung) und Digitalisierung.	250 Minuten	Entwickeln eines Plans für den Umgang mit begrenzten Ressourcen bei der Einführung von KI- und VR-Lösungen im Unternehmen. Verantwortungsvolle und effiziente Nutzung von Ressourcen (z. B. Energie, Materialien in der Lieferkette oder im Herstellungsprozess). Bewertung der Auswirkungen der Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Umwelt und künftige Generationen.
3.3	Kundenorientierte Marktforschung.	180 Minuten	Strategien entwickeln, um den Endverbrauchern der Produkte aktiv zuzuhören und auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Neue Verbindungen herstellen und verstreute Elemente der Landschaft zusammenbringen, um durch den Einsatz von KI/VR-Lösungen Möglichkeiten zur Wertschöpfung zu schaffen. Ermitteln, welche Nutzergruppe und welche Bedürfnisse durch die Schaffung von Mehrwert (durch den Einsatz von KI/VR-Lösungen) angesprochen werden soll. Durchführung einer Bedarfsanalyse unter Einbeziehung der relevanten Interessengruppen.
3.4	Lieferkettenanalyse zu den Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien.	250 Minuten	Abschätzung der Folgen von Ideen, die einen Mehrwert schaffen, und der Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Zielgemeinschaft, den Markt, die Gesellschaft und die Umwelt.



### Modul 3: Management externer Veränderungen

Einheit	Kursbeschreibung	Dauer	Lernergebnisse
3.5	Effektive Kommunikation.	120 Minuten	Effektive Kommunikation, Überzeugungskraft, Verhandlungsgeschick und Führungsqualitäten demonstrieren. Inspirieren und begeistern von relevanten Stakeholder*innen und die notwendige Unterstützung erhalten, um wertvolle Ergebnisse zu erzielen.
3.6	Ethisches Denken.	45 Minuten	Verstehen und Bewerten der "sozial verantwortlichen Innovation". Bei der Integration von KI/VR-Technologien in Geschäftsprozesse ethisch denken.



### 3.3 Einblicke in Trainingsmaterialien und Bewertungsmethoden

#### Trainingsmaterialien

Die EULEP-Lerninhalte wurden für die Online-Schulung und das Lernen vorbereitet. Das Lernen soll in synchronen und asynchronen Sitzungen stattfinden. Die Materialien wurden an diesen Lernkontext angepasst und es wird eine Vielzahl von Schulungsmaterialien für die verschiedenen Module/Einheiten verwendet. Die Lernmaterialien sind auf Englisch und werden zu einem späteren Zeitpunkt in die Landessprachen der Projektpartner\*innen übersetzt.

Es wurde eine Vielzahl von Lehrmaterialien entwickelt, darunter Präsentationen, Videos, Tutorials, Checklisten, Handouts, Leitfäden, Handbücher, E-Books, Lesematerialien, E-Learning-Spiele, Podcasts, Fallstudien, Problem-/Lösungsszenarien, Interviews, Infografiken, visuelle Hilfsmittel, Blogbeiträge, Artikel und interaktive Simulationen. Diese Ressourcen sind auf die verschiedenen Lernstile abgestimmt und ermöglichen ansprechende und umfassende Lernerfahrungen.

#### Bewertungsmethoden

Der Online-Lernmodus erforderte eine sorgfältige Prüfung der für diesen Kontext geeigneten Bewertungsmethoden. Es werden verschiedene Arten von Evaluierungsmethoden verwendet, darunter Selbsteinschätzung durch Online-Fallstudien, Selbstreflexionsaktivitäten, Quiz, Tests, Aufsatzfragen, Drag-and-Drop-Übungen, Umfragen, Projektberichte, Prozessjournale oder Lernprotokolle und Gamification-Aktivitäten.

Bei der Definition des Schulungsmaterials waren die Projektpartner\*innen dafür verantwortlich, zu bestimmen, welche spezifischen Bewertungsmethoden die einzelnen Module und Einheiten am besten ergänzen würden. Mit diesem Ansatz sollte sichergestellt werden, dass die Bewertungsstrategien effektiv mit den Lernzielen und den in der Online-Schulungsumgebung eingesetzten Methoden übereinstimmen.

#### Die Rolle des ECVET im EULEP-Kontext

ECVET-Punkte (European Credit System for Vocational Education and Training, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung) sollen die Übertragung, Anerkennung und Akkumulierung von Lernergebnissen in ganz Europa erleichtern. Durch die Integration der ECVET-Grundsätze in die Ausbildungswege können die Beteiligten die Bildungswirkung dieser Initiativen verbessern. Dieser Ansatz unterstützt nicht nur die Mobilität der Lernenden durch die Erleichterung der Anerkennung und Übertragung von Credits und Qualifikationen, sondern fördert auch die kontinuierliche Entwicklung von Fähigkeiten, die auf die sich entwickelnden Anforderungen des europäischen Arbeitsmarktes abgestimmt sind.

Im Zusammenhang mit der Gestaltung der EULEP-Ausbildungspfade, die sich auf KI, VR und SI konzentrieren, beinhaltet die Anwendung der ECVET-Prinzipien die Strukturierung von Lernergebnissen, um Klarheit, Anerkennung und Mobilität in verschiedenen Bildungsumgebungen und Ländern innerhalb Europas zu gewährleisten. ECVET legt den Schwerpunkt auf die Definition spezifischer Fähigkeiten und Kompetenzen, die von den Lernenden erwartet werden, anstatt sich nur darauf zu konzentrieren, wo oder wie sie lernen.



Die Lernergebnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen für jeden Ausbildungsweg werden in diesem Leitfaden detailliert beschrieben.

Um die ECVET-Grundsätze in den Ausbildungsgängen effektiv umzusetzen, sollten zunächst die Projektziele und Lernergebnisse in messbare Komponenten aufgeschlüsselt werden. So sind beispielsweise die EULEP-Trainingspfade in Module gegliedert, und die Module in Einheiten unterteilt. Es gibt z. B. Einheiten zu den Themen "*Entwicklung eines KI-Implementierungsplans*", "*Einsatz von VR-Technologien zur Verbesserung von Geschäftsprozessen*" und "*Soziale Innovation als Instrument zur Abfederung der Auswirkungen von Veränderungen in Unternehmen*".

ECVET-Punkte werden jeder Einheit auf der Grundlage des geschätzten Zeit- und Arbeitsaufwands zugewiesen, den die Lernenden benötigen, um die angegebenen Ergebnisse zu erreichen. Diese Standardisierung gewährleistet Konsistenz und erleichtert die Übertragbarkeit von Qualifikationen zwischen verschiedenen Bildungssystemen und Ländern. Der geschätzte Zeitaufwand für die verschiedenen Einheiten im Rahmen von EULEP ist im vorherigen Abschnitt angegeben. Es ist zu beachten, dass die ECVET-Punkte auf der Grundlage der erwarteten Lernergebnisse und Leistungen eines Lernenden in einer bestimmten Lerneinheit vergeben werden. Im Allgemeinen entspricht jedoch 1 ECVET-Punkt etwa 25-30 Stunden Lernaufwand eines typischen Lernenden. Im Rahmen von EULEP können die Ausbilder\*innen je nach Dauer der Kurse in der Regel 2 ECTS- oder ECVET-Punkte zuweisen.

Eine genaue Dokumentation ist während des gesamten ECVET-Prozesses von entscheidender Bedeutung. Es wird empfohlen, umfassende Aufzeichnungen über die Leistungen jedes Lernenden zu führen, einschließlich der spezifischen Lernergebnisse und der entsprechenden vergebenen ECVET-Punkte. Diese Dokumentation dient als standardisierter Nachweis der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen und unterstützt die Lernenden dabei, ihre Qualifikationen bei potenziellen Arbeitgebern oder Bildungseinrichtungen in ganz Europa zu präsentieren.<sup>89</sup>

### *3.4 Moodle LMS – die EULEP E-Learning-Plattform*

Im Rahmen von EULEP dient **Moodle LMS** als Grundlage für die E-Learning-Plattform. Die Implementierung der E-Learning-Plattform bietet einen Mehrwert für das Projekt, da die Trainer\*innen mit einem soliden Online-Lehrmittel experimentieren können, das es ihnen ermöglicht, die Lern- und Entwicklungsbemühungen der Lernenden zu überwachen. Diese E-Learning-Umgebung umfasst Funktionen wie Kursmanagement, Personalisierung, Interaktivität sowie Bewertung und Überwachung. Alle Schulungsressourcen im Rahmen von EULEP sind in der E-Learning-Plattform gespeichert, so dass Ausbilder \*innen und Lernende alle verfügbaren Kurse sehen, durch die Plattform navigieren und die Materialien effektiv nutzen können. Unterschiedliche Lernbedürfnisse werden angesprochen, eine ansprechende und anpassungsfähige Lernumgebung wird gefördert.

<sup>8</sup> [ECVET QUESTION ANSWERS Feb 2011 en\(download\\_ID\\_17648\).pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>9</sup> [BLAUPAUSE IO6 Application von ECVET und ECTS auf neue Qualifications.pdf \(active-leisure-alliance.eu\)](#)



Der EULEP-Inhalt ist in drei Pfade unterteilt. Die Lernenden können sich für nur einen Ausbildungsweg/Kurs anmelden oder, wenn sie es wünschen, für mehrere. Unter "Meine Kurse" finden die Lernenden die Kurse, für die sie sich angemeldet haben - AI und/oder VR und/oder SI.

Die Lernenden haben ein "Studenten"-Profil mit eingeschränkten Rechten auf der Plattform. Lehrkräfte, die an der Bearbeitung von Inhalten beteiligt sind, müssen eine Lehrerrolle und zusätzlich eine Schülerrolle beantragen, um die Perspektive wechseln zu können. Während des Projektzeitraums muss der Zugang zur speziellen EULEP-Plattform bei Lorena Garcia Lopez beantragt werden: [lopez@eurochambres.eu](mailto:lopez@eurochambres.eu).

Eine Schnellstart-Anleitung für die Arbeit mit Moodle finden Sie hier: [Kurzanleitung - Moodle](#). Im Zweifelsfall lesen Sie bitte die Anleitung für Lehrkräfte hier: [Kurzanleitung für Lehrkräfte - MoodleDocs](#) (auf Englisch) und die Anleitung für Benutzer hier: [Kurzanleitung für Benutzer - MoodleDocs](#) (auf Englisch).<sup>1011</sup> Beachten Sie, dass sich die Partner\*innen zu einem späteren Zeitpunkt für eine andere LMS-Plattform ihrer Wahl entscheiden können.

<sup>10</sup> [Online-Lernen mit dem beliebtesten LMS der Welt - Moodle](#)

<sup>11</sup> [▷ Was ist Moodle? \(Virtuelle Lernumgebung\) | isEazy](#)

























## 4 Aktualisierung der Unterlagen, Vorbereitung und Vorlagen

In diesem Abschnitt werden wichtige Informationen zu den EULEP-Qualitäts- und Identitätsparametern bereitgestellt und Vorlagen für eine gründliche Vorbereitung und effektive Durchführung von Schulungssitzungen präsentiert. Die Ressourcen umfassen umfassende Checklisten und anpassbare Vorlagen, die den Planungsprozess rationalisieren und die Durchführung von ansprechenden und wirkungsvollen Schulungen verbessern sollen.

### 4.1 Qualität und visuelle Identität

Das EULEP-Schulungsmaterial wurde einer eingehenden Qualitätsprüfung unterzogen, die nicht nur allgemeine EULEP-Qualitätskriterien, sondern auch spezifische Qualitätskriterien für das Schulungsmaterial umfasst. Falls zusätzliches Schulungsmaterial entwickelt wird, sei es zur Aktualisierung oder einfach zum Hinzufügen interessanter (neuer) Inhalte, sind die bestehenden EULEP-Richtlinien für Qualität und visuelle Identität einzuhalten.

Einen knappen Überblick über die Richtlinien finden Sie im nachstehend:

Visuelle und qualitative Richtlinien in Kürze									
Visuelle Identität von EULEP									
<b>Schriftart:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helvetica</li> </ul>								
<b>Größe:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Überschriften: 16</b></li> <li>• <i>Unterüberschriften: 14 und kursiv</i></li> <li>• Absatzüberschriften: 12</li> <li>• Text: 11</li> </ul>								
<b>Farbe für Text:</b>	 <p>PANTONE 2767 C C100 M87 Y42 K41 R18 G40 B75 #12284b</p>								
<b>Farben für Diagramme:</b>	<table border="0"> <tr> <td>  <p>PANTONE 2747 C C100 M93 Y24 K22 R34 G45 B105 #222d69</p> </td> <td>  <p>PANTONE 311 C C70 M0 Y11 K0 R0 G191 B221 #00bfdd</p> </td> <td>  <p>PANTONE Medium Yellow C C2 M11 Y100 K0 R252 G217 B0 #fcd900</p> </td> <td>  <p>C41 M14 Y100 K0 R164 G182 B18 #a4b612</p> </td> </tr> <tr> <td>  <p>C35 M11 Y3 K0 R162 G199 B226 #a2c7e2</p> </td> <td>  <p>C85 M100 Y7 K5 R77 G0 B140 #4d008c</p> </td> <td>  <p>C24 M100 Y100 K21 R159 G14 B14 #9f0e0e</p> </td> <td></td> </tr> </table>	 <p>PANTONE 2747 C C100 M93 Y24 K22 R34 G45 B105 #222d69</p>	 <p>PANTONE 311 C C70 M0 Y11 K0 R0 G191 B221 #00bfdd</p>	 <p>PANTONE Medium Yellow C C2 M11 Y100 K0 R252 G217 B0 #fcd900</p>	 <p>C41 M14 Y100 K0 R164 G182 B18 #a4b612</p>	 <p>C35 M11 Y3 K0 R162 G199 B226 #a2c7e2</p>	 <p>C85 M100 Y7 K5 R77 G0 B140 #4d008c</p>	 <p>C24 M100 Y100 K21 R159 G14 B14 #9f0e0e</p>	
 <p>PANTONE 2747 C C100 M93 Y24 K22 R34 G45 B105 #222d69</p>	 <p>PANTONE 311 C C70 M0 Y11 K0 R0 G191 B221 #00bfdd</p>	 <p>PANTONE Medium Yellow C C2 M11 Y100 K0 R252 G217 B0 #fcd900</p>	 <p>C41 M14 Y100 K0 R164 G182 B18 #a4b612</p>						
 <p>C35 M11 Y3 K0 R162 G199 B226 #a2c7e2</p>	 <p>C85 M100 Y7 K5 R77 G0 B140 #4d008c</p>	 <p>C24 M100 Y100 K21 R159 G14 B14 #9f0e0e</p>							

<b>Sprachliche Kriterien und Referenzieren</b>	
<b>Sprachliche Kriterien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Britisches Englisch ist obligatorisch, wenn das Training auf Englisch stattfindet. Wenn nicht – nationale Standardsprache.</li> <li>• Der/die Lernende wird in der Du-Form angesprochen.</li> <li>• Es wird kein Text in der ersten Person geschrieben.</li> <li>• Es wird die Form der dritten Person verwendet.</li> <li>• Vermeidung von sprachlichen und typografischen Fehlern.</li> <li>• Korrekte Grammatik (Satzbau, Verbzeiten).</li> <li>• Korrekte Verwendung von Satzzeichen.</li> <li>• Korrekte Verwendung von Absätzen.</li> <li>• Richtige Verwendung von Bezugswörtern.</li> <li>• Minimale Verwendung von Abkürzungen und Verkleinerungsformen.</li> <li>• Schreibweise von Zahlen.</li> <li>• Struktur der Aufzählungen.</li> </ul>
<b>Tipps zum Referenzieren:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Bezug auf genaue Absatznummern.</li> <li>• Keine Erwähnung von Einheitennummern.</li> <li>• Kein Bezug auf Seitenzahlen.</li> <li>• Keine Verwendung von Zahlen, um auf Bilder zu verweisen.</li> </ul>
<b>Qualitätskriterien</b>	
<b>Allgemeine EULEP-Qualitätskriterien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollständigkeit</li> <li>• Einhaltung der visuellen Identität des Projekts und Konsistenz im Stil.</li> <li>• Logische Darstellung.</li> <li>• Objektivität.</li> <li>• Rechtfertigung.</li> <li>• Leserfreundlichkeit.</li> </ul>
<b>Spezifische Qualitätskriterien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarheit in der Sprache und Genauigkeit.</li> <li>• Kohärenz und Struktur.</li> <li>• Relevanz und Anwendbarkeit.</li> <li>• Engagement und Interaktivität.</li> <li>• Zugänglichkeit und Inklusivität.</li> <li>• Messbarkeit und Wirksamkeit.</li> <li>• Aktuelle Informationen.</li> <li>• Benutzerfreundlichkeit und technische Qualität.</li> </ul>
<b>Didaktische Leitlinien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivieren von relevantem Vorwissen.</li> <li>• Klare, strukturierte Herausforderungen bereitstellen.</li> <li>• Verwenden von Beispielen.</li> <li>• Kombinieren von Text und Bildmaterial.</li> <li>• Aktive Verarbeitung des Materials fördern.</li> <li>• Für Abwechslung bei den Übungen sorgen.</li> <li>• Bewertung als Lern- und Übungsstrategie nutzen.</li> <li>• Feedback geben, das die Lernenden zum Nachdenken anregt.</li> </ul>

<b>Weitere Aspekte, die zu beachten sind</b>	
<b>Im Allgemeinen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quellenangaben angeben!</li> <li>• Keine Verwendung von Textfeldern.</li> <li>• Keine Verwendung von mehr als einem Leerzeichen.</li> <li>• Keine Verwendung von Tabulatoren: Diese gibt es in der HTML-Formatierung nicht.</li> <li>• Immer ein hartes Enter (= Enter), kein weiches Enter (= Shift + Enter) benutzen.</li> <li>• Vorsichtig sein mit Unterstreichungen, Fettdruck oder Kursivschrift von Wörtern, Ausdrücken und Sätzen. Diese alternative Formatierung erhöht die Leichtigkeit des Lernens, aber zu viel davon lenkt davon ab. Spezifische Begriffe (nach eigenem Ermessen) können fett gemacht werden, Wörter aus einer Fremdsprache kursiv und Verneinungen unterstrichen usw.</li> </ul>
<b>Visuelle Elemente wie Präsentationen, Textdokumente, Videos...:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folgen einer klaren, konsistenten Struktur.</li> <li>• Anwenden einer visuellen Hierarchie, um die Lernenden entsprechend zu führen.</li> <li>• Kurz und einfach halten.</li> <li>• Konsistent bleiben bei zusätzlichen Designelementen.</li> <li>• Verwenden von Bildern in hoher Qualität.</li> <li>• Icons und Symbole unterstützen ein schnelles Verständnis.</li> <li>• Integrieren von Datenvisualisierung.</li> <li>• Zweimal über Animationen nachdenken und mit Bedacht wählen.<sup>12</sup></li> </ul>

## 4.2 Vorlagen

Der letzte Abschnitt dieses „Train the Trainer“ Leitfadens enthält eine Auswahl wichtiger Vorlagen zur Optimierung und Rationalisierung des Trainingsprozesses. Diese Ressourcen unterstützen jede Phase der Schulungsimplementierung, von der ersten Planung bis zur Auswertung nach der Sitzung. Diese Vorlagen legen den Schwerpunkt auf Effizienz, Effektivität und Konsistenz bei allen Trainingsinitiativen und sind auf unterschiedliche Schulungsbedürfnisse und -kontexte zugeschnitten.

In diesem Abschnitt finden Sie Vorlagen für die Erstellung umfassender Schulungsprogramme innerhalb des Unternehmensrahmens, für die gründliche Ermittlung des Schulungsbedarfs der Teilnehmer, für die sorgfältige Vorbereitung mit Checklisten, für die Strukturierung zusammenhängender Unterrichtspläne und für das Einholen von wertvollen Teilnehmer\*innenfeedbacks. Jede Vorlage wurde so zugeschnitten, dass sie sich nahtlos in die Schulungsprogramme integrieren lässt, so dass sich die Ausbilder\*innen auf die Durchführung wirkungsvoller und ansprechender Sitzungen konzentrieren können, ohne die Unternehmensziele aus den Augen zu verlieren.

Die Vorlagen sind optional und können sowohl in diesem Leitfaden als auch auf der speziellen EULEP E-Learning-Plattform Moodle abgerufen werden.

<sup>12</sup> [So entwerfen Sie überzeugende Visualisierungen für Lernpräsentationen \(theindacademy.com\)](http://theindacademy.com)



## Schemavorlage zur Erstellung eines Plans für die betriebliche Ausbildung<sup>13</sup>

Plan für die betriebliche Ausbildung		
Schritt	Aktion	Erklärung
1	Durchführung einer Bedarfsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysieren der aktuellen betrieblichen Situation im Hinblick auf den Ausbildungsbedarf: Anfordern von Erhebungen, Interviews, Fokusgruppen, Daten, Feedback, ...</li> <li>• Vergleichen der aktuellen Fähigkeiten mit den erforderlichen Fähigkeiten.</li> <li>• Gemeinsam mit dem Unternehmen Prioritäten in den Bereichen, die verbessert werden müssen, setzen.</li> <li>• Nach einer gründlichen Analyse Ziele festlegen: Setzen von SMART-Zielen, Definieren von Lernergebnissen und Verfeinern dieser.</li> </ul>
2	Ausbildungsangebot vorbereiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellen einer Liste der zu behandelnden Themen.</li> <li>• Angabe der Beschreibung jedes Moduls.</li> <li>• Auflistung des benötigten Schulungsmaterials.</li> <li>• Definieren der Vermittlungsmethode und der Aktivitäten, die den Bedürfnissen und Erwartungen des Unternehmens am besten entsprechen.</li> <li>• Zeitplan mit Anfangs- und Enddatum, der Dauer der einzelnen Sitzungen und der Häufigkeit der Schulungen festlegen.</li> <li>• Definieren der Zielgruppe und der Gruppengröße.</li> <li>• Sofern nicht selbst Trainer*in, Auswählen eines geeigneten Trainers oder Trainerin und Überlegung, ob zusätzliche Experten erforderlich.</li> <li>• Kommunizieren des Ausbildungsangebots mit einem Ausbildungskonzept, das den Bedürfnissen des Unternehmens entspricht.</li> </ul>
3	Vor dem Training	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellen des Trainers / der Trainerin vor Ort (falls es sich um eine andere Person handelt) und Besprechung von weiteren Details und Prioritäten, ggf. Anpassung der Pläne.</li> <li>• Falls zutreffend: Ausbildung des Ausbilders / der Ausbilderin.</li> <li>• Vertraut machen mit dem Ausbildungsangebot, den Materialien und dem Unternehmen, um seine Bedürfnisse besser verstehen zu können.</li> <li>• Organisieren des Veranstaltungsorts (online / offline), Ausrüstung und Hilfsmaterialien.</li> </ul>

<sup>13</sup> [Unternehmen Projekte | WIFI Österreich](#)



<b>Plan für die betriebliche Ausbildung</b>		
<b>Schritt</b>	<b>Aktion</b>	<b>Erklärung</b>
4	Durchführung der Trainings	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung eines Pre-Training-Assessments, um die Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten zu messen.</li> <li>• Gewährleistung einer effizienten und planmäßigen Ausbildung.</li> <li>• Durchführung einer Bewertung nach der Schulung.</li> </ul>
5	Qualitätskontrolle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einholen des Feedbacks der Teilnehmer*innen (und ggf. der Trainer*innen) ein.</li> <li>• Bewerten des Fortschritts und des Erreichens der Lernziele.</li> <li>• Besprechen der Ergebnisse der Schulung in einer Folgesitzung und das Potenzial für weitere Entwicklungen.</li> <li>• Post-Training-Support anbieten.</li> </ul>



**Formular zur Feststellung des Trainingsbedarfs für Teilnehmer\*innen**

Ermittlung des Trainingsbedarfs 1/3	
Personenbezogene Daten	
<b>Firma:</b>	
<b>Name:</b>	
<b>Abteilung und Berufsbezeichnung:</b>	
<b>Kontaktangaben (optional):</b>	<b>Telefon:</b> _____ <b>E-Mail:</b> _____
<b>Gewünschte(r) Ausbildungsweg(e):</b>	<b>KI</b> <input type="checkbox"/> <b>VR</b> <input type="checkbox"/> <b>SI</b> <input type="checkbox"/>
Aktuelles Kenntnisniveau	
<b>Beschreiben Sie Ihre derzeitige Rolle und Ihre Aufgaben:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>
<b>Führen Sie alle relevanten Fähigkeiten auf, die Sie derzeit besitzen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>
<b>Bewerten Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen (1-5, 1 - nicht geübt, 5 - sehr geübt):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Künstliche Intelligenz (KI):</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Virtuelle Realität (VR):</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Soziale Innovation (SI):</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Technische Fähigkeiten:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Kommunikationsfähigkeit:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Problemlösungsfähigkeiten:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Führungsqualitäten:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> </ul>



Ermittlung des Trainingsbedarfs 2/3	
Trainingsbedarf	
<p><b>In welchen Bereichen haben Sie das Gefühl, dass Sie sich verbessern müssen?</b> <i>(Kreuzen Sie alles an, was zutrifft):</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Künstliche Intelligenz (KI)</p> <p><input type="checkbox"/> Virtuelle Realität (VR)</p> <p><input type="checkbox"/> Soziale Innovation (SI)</p> <p><input type="checkbox"/> Technische Fähigkeiten</p> <p><input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> Problemlösungskompetenz</p> <p><input type="checkbox"/> Führungsqualitäten</p> <p><input type="checkbox"/> Andere: _____</p>
<p><b>Beschreiben Sie bestimmte Themen oder Fähigkeiten, die Sie in der Schulung behandeln möchten:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Künstliche Intelligenz: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ _____</li> <li>○ _____</li> </ul> </li> <li>• VR: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ _____</li> <li>○ _____</li> </ul> </li> <li>• SI: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ _____</li> <li>○ _____</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Gibt es bestimmte Herausforderungen oder Probleme, mit denen Sie in Ihrer aktuellen Position konfrontiert sind, die durch Schulungen gelöst werden könnten?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Künstliche Intelligenz: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ _____</li> <li>○ _____</li> </ul> </li> <li>• VR: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ _____</li> <li>○ _____</li> </ul> </li> <li>• SI: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ _____</li> <li>○ _____</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Was sind Ihre bevorzugten Lernmethoden?</b> <i>(Kreuzen Sie alle zutreffenden Punkte an)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Vorträge/Präsentationen</p> <p><input type="checkbox"/> Praktische Workshops</p> <p><input type="checkbox"/> Gruppendiskussionen</p> <p><input type="checkbox"/> Online-Module</p> <p><input type="checkbox"/> Andere: _____</p>



Ermittlung des Trainingsbedarfs 3/3	
Zusatzinformation	
Haben Sie bereits an Trainings zu KI, VR oder SI teilgenommen? Wenn ja, beschreiben Sie bitte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>
Haben Sie weitere Kommentare oder Vorschläge für das Schulungsprogramm?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>



## Checkliste für die Trainingsvorbereitung

Checkliste für die Vorbereitung	
<b>Unternehmen:</b>	
<b>Trainer/in:</b>	
<b>Trainingspfad:</b>	<b>KI</b> <input type="checkbox"/> <b>VR</b> <input type="checkbox"/> <b>SI</b> <input type="checkbox"/>
<b>Trainingsdaten:</b>	
<b>Vor dem Training:</b>	<input type="checkbox"/> Definieren von Schulungszielen <input type="checkbox"/> Verstehen der Zielgruppe (Qualifikationsniveaus, Bedürfnisse) <input type="checkbox"/> Entwicklung von (zusätzlichen) Schulungsmaterialien (Handbücher, Leitfäden, Multimedia) <input type="checkbox"/> Planen der Logistik (Datum, Uhrzeit, Veranstaltungsort, Equipment) <input type="checkbox"/> Benachrichtigung der Teilnehmer*innen (Einladungen, Vorschulungsmaterialien) <input type="checkbox"/> Organisation des Schulungsraums (Bestuhlung, Technischeinrichtung) <input type="checkbox"/> Vorbereitung der Moderatoren (Durchlauf, Agenda, Teilnehmerliste) <input type="checkbox"/> Erstellung eines Feedback-Mechanismus (Bewertungsbögen, Umfragen)
<b>Tag des Trainings:</b>	<input type="checkbox"/> Überprüfen, ob Materialien und Geräte vorhanden sind und funktionieren <input type="checkbox"/> Anwesenheit der Teilnehmer*innen überprüfen <input type="checkbox"/> Sicherstellen, dass die Trainer*innen bereit und eingewiesen sind
<b>Nach dem Training:</b>	<input type="checkbox"/> Sammeln und Überprüfen von Feedback <input type="checkbox"/> Follow-up mit den Teilnehmern <input type="checkbox"/> Reflektieren des Schulungsprozesses und Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten
<b>Zusätzliche Kommentare:</b>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



## Vorlage für einen Unterrichtsplan

Ablauf des Unterrichts		
<b>Modul:</b>		
<b>Einheit:</b>		
<b>Name der Aktivität:</b>		
<b>Kurzbeschreibung:</b>		
<b>Lernergebnis:</b>		
<b>Gesamtzeitplan:</b>		
<b>Schwerpunktziel:</b>		
<b>Art der Vermittlung:</b>		
<b>Inhaltliche Situation:</b>		
<b>Arbeitsumfeld der Lernenden:</b> <i>Was begegnen den Lernenden im Zusammenhang mit diesem Thema bei der Arbeit?</i>		
<b>Organisatorische Situation:</b> <i>Beschreibung der Lernumgebung, z.B. benötigte Materialien, Online- oder Präsenzunterricht, Aufbau des Klassenzimmers...</i>		
<b>Prozess:</b> <i>(Wie die Lektion ablaufen soll)</i>	... Minuten.	1.
	... Minuten.	2.
	... Minuten.	3.
	... Minuten.	4.
	... Minuten.	5.
	...	...



## Feedback-Formular für Teilnehmer\*innen

Feedback-Formular	
<b>Name</b> <i>(optional):</i>	
<b>Titel der Trainingseinheit:</b>	
<b>Datum:</b>	
<b>Trainer*in:</b>	
<b>Bewertung</b> <i>(1-5, wobei 5 die höchste ist)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gesamtzufriedenheit:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Relevanz des Inhalts:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Wissen des Trainers / der Trainerin:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Vortrag des Trainers / der Trainerin:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> <li>• <b>Materialien und Ressourcen:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/></li> </ul>
<b>Was fanden Sie an der Schulung am nützlichsten?</b>	
<b>Was könnte verbessert werden?</b>	
<b>Irgendwelche zusätzlichen Kommentare oder Vorschläge?</b>	



EUROCHAMBRES



UNIONCAMERE



tepav



Der vorliegende Bericht wurde vom WIFI WKÖ, Leiter des WP3, mit Unterstützung von Eurochambres und den EULEP-Partnern im Rahmen von EULEP erstellt.

@ EULEP-Konsortialpartner 2024 ([www.eulep.eu](http://www.eulep.eu))

Die Vervielfältigung der hier dargestellten Informationen ist unter der Voraussetzung gestattet, dass sie unverändert sind und die Quelle angegeben wird.

Diese Veröffentlichung enthält nur allgemeine Informationen. Der Inhalt kann auf keinen Fall als professionelle Beratung angesehen werden.

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch nur die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der EACEA wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

