



BE WELL

WP3

Schulungspnagrogramm

Handbuch



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Inhaltsverzeichnis

Einführung	4
Lehrplan	5
Modulübersicht und stundenplan	5
Lernergebnisse	6
Methodik	7
Module	8
Modul 1	8
Aktivität 1.1: Willkommen & eisbrecher	9
Aktivität 1.2: Arbeitsbasiertes lernen auf den punkt gebracht	10
Aktivität 1.3: Wbl in europa	11
Aktivität 1.4: Wohlbefinden definieren	12
Aktivität 1.5: Wohlbefinden erleben	13
Aktivität 1.6: Wohlbefinden am arbeitsplatz nach der pandemie	14
Aktivität 1.7: Wohlbefinden im wbl	15
Aktivität 1.8: Die neue generation verstehen	16
Aktivität 1.9: Die bedürfnisse junger mitarbeitende verstehen	17
Aktivität 1.10: Plan zum wohlbefinden am wbl-arbeitsplatz	18
Modul 2	19
Aktivität 2.1: Emotionaler check-in: die stimmung für mikro-lernen schaffen	20
Aktivität 2.2: Einführung in die mikro-lernen-theorie	21
Aktivität 2.2: Einführung in die mikro-lernen-theorie	22
Aktivität 2.3: Energisierender fruchtkreis	23
Aktivität 2.4: Mikro-lernen: von der theorie zur umsetzung	24
Aktivität 2.5: Einführung in mikro-lernen	25
Aktivität 2.6: Teilnahme an mikro-lernen und vorteile	26
Aktivität 2.7: Entwurf effektiver mikro-lernmodule	27
Aktivität 2.8: Täglich das wohlbefinden erkunden: der 28-tage-planer „be well“ i	28
Aktivität 2.9: Täglich das wohlbefinden erkunden: der 28-tage-be-well-planer ii	29
Modul 3	30
Aktivität 3.1: Willkommen	31
Aktivität 3.2: Durchführen einer mindmap für die bedarfsanalyse des trainings	32
Aktivität 3.3: Machen sie eine selbsteinschätzung ihrer lernbedürfnisse	33
Aktivität 3.4: Einführung mikro-lernen für junge mitarbeitende	34
Aktivität 3.4: Einführung mikro-lernen für junge mitarbeitende	35

Aktivität 3.5: Inspirierende mikro-lern-beispiele für ihre arbeitsplatzschulung	36
Aktivität 3.6: Fallstudie „micro-learning-ressourcen für junge mitarbeiter“	37
Aktivität 3.7: Workshop „micro-learning-ressourcen für junge mitarbeiter“ – lasst uns einen erstellen!	38
Aktivität 3.8: Workshop „micro-learning-ressourcen für junge mitarbeiter“ – lassen sie uns einen erstellen!	39
Aktivität 3.9: Workshop „micro-learning-ressourcen für junge mitarbeiter“ – fazit	40

Scannen Sie den QR-Code, um die
BE WELL-Website zu besuchen!



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525

Einführung

Dieses Handbuch ist dem BE WELL-Schulungsprogramm zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) für Pädagog:innen und Mentor:innen gewidmet, die in ihren Unternehmen für die Bereitstellung von Unterstützungsprogrammen für junge Mitarbeitende verantwortlich sind. Es ist eines der Kernergebnisse von Arbeitspaket 3 im Rahmen des Erasmus+-Projekts „BE WELL: Smartphone-Lernmöglichkeiten zur Förderung des Wohlbefindens junger Mitarbeitenden.“ (Projekt Nr. 2022-1-ES01-KA220-VET-000086525), das mit finanzieller Unterstützung des Erasmus+-Programms der Europäischen Kommission kofinanziert wird.

Dieses Handbuch enthält die Informationen, die Trainer:innen im Berufsleben benötigen, um die Schulung für die Zielgruppe der Lernenden von VET- und WBL-Mentor:innen durchzuführen. Ziel ist es, ihre Kompetenzen zu verbessern, um junge Mitarbeitende und WBL-Lernende in ihren Organisationen besser zu unterstützen und ihr Wohlbefinden und ihre erfolgreiche Einarbeitung in den Arbeitsplatz zu fördern.

Das Curriculum gibt einen Überblick über die drei thematischen Module, den vorgeschlagenen Zeitrahmen und die Aufteilung zwischen Präsenzunterricht (F2F) und selbstgesteuertem Unterricht (SDL). Im nächsten Schritt werden die Lernergebnisse der Einheiten sowie die angewandte Methodik angegeben.

Abschließend werden die Unterrichtsentwürfe der einzelnen Module vorgestellt. Ergänzend dazu stehen die Lerninhalte sowie weitere Lernmaterialien wie PowerPoint-Präsentationen (PPTs) und Handouts als Anhänge zur Verfügung.

Lehrplan

Der Lehrplan bietet einen Überblick über das BE WELL-Schulungsprogramm zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD). Nachfolgend sind die Module und der vorgeschlagene Zeitrahmen aufgeführt, gefolgt von einer Lernergebnismatrix, die vermittelt, was Pädagog:innen und Mentor:innen nach Abschluss der CPD-Schulung wissen, tun und anwenden können.

Modulübersicht und Stundenplan

Das CPD-Schulungsprogramm umfasst drei Module:

- **MODUL 1:** Einführung in WBL und Wohlbefinden am Arbeitsplatz; Erleichterung von WBL und Verständnis des Wohlbefindensdenken junger Mitarbeitende am Arbeitsplatz nach der Pandemie
- **MODUL 2:** Einführung in die Mikrolerntheorie; Anwendung von Mikrolerntechniken in der beruflichen Bildung
- **MODUL 3:** Entwicklung von Micro-Learning-Ressourcen für junge Arbeitnehmende; Unterstützung von Berufsbildungsanbietern bei der Entwicklung eigener digitaler Micro-Learning-Ressourcen für junge Arbeitnehmer und andere Lernende in der Berufsbildung und im Geschäftsleben

Jedes Modul umfasst 6 Stunden angeleitetes Präsenzlernen (F2F) sowie 8 Stunden selbstgesteuertes Lernen (SDL). Insgesamt umfasst das CPD-Trainingsprogramm 42 Lernstunden, davon 18 F2F-Stunden und 24 SDL-Stunden.

	PRÄSENZUNTERRICH	SDL / ONLINE
Modul 1	6 stunden	8 stunden
Modul 2	6 stunden	8 stunden
Modul 3	6 stunden	8 stunden
Gesamt	18 stunden	24 stunden
42 stunden		

Lernergebnisse

Die Lernergebnismatrix stellt die grundlegenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen dar, die die Zielgruppe durch die Absolvierung des CPD-Trainingsprogramms entwickeln wird.

Nach Abschluss der Schulungsmodule sind die Lernenden in der Lage...

	WISSEN	FÄHIGKEITEN	EINSTELLUNGEN
M1	<p>...das Konzept von WBL beschreiben.</p> <p>...mindestens 3 verschiedene Formen von WBL auflisten.</p> <p>... Wohlbefinden am Arbeitsplatz definieren.</p> <p>...5 Elemente des Wohlbefindens auflisten und beschreiben.</p> <p>...Bedenken junger Menschen hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz nach der Pandemie auflisten.</p>	<p>...Unterschiede und Gemeinsamkeiten von WBL-Systemen in ganz Europa analysieren.</p> <p>...das Wohlbefinden der Mitarbeitenden bewerten.</p> <p>...WBL und Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern.</p>	<p>...das Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Rahmen von WBL wertschätzen und betonen.</p> <p>... direkt mit jungen Mitarbeitenden und WBL-Lernenden interagieren, um deren Wohlbefindensbedürfnisse einzuschätzen.</p>
M2	<p>...das Konzept des Mikrolernens und seine Prinzipien definieren.</p> <p>...Vorteile und Herausforderungen von Micro-Learning erkennen.</p> <p>...die Kernelemente einer Mikro-Lernumgebung erklären: Inhalt, Pädagogik und Technologie.</p>	<p>...Micro-Learning-Apps, die zum Berufsbildungsangebot passen, entdecken.</p> <p>...geeignete Lernergebnisse für Micro-Learning-Ressourcen auswählen.</p>	<p>...bewerten, wie wirkungsvolle, an die eigene berufliche Praxis angepasste Micro-Learning-Ressourcen geplant werden können.</p>
M3	<p>... Best-Practice-Beispiele und Erfahrungen von Kolleg:innen zur Micro-Learning-Methodik diskutieren.</p> <p>...eine Micro-Learning-Strategie planen und ausarbeiten, die den Schulungsbedürfnissen und -zielen Ihrer Mitarbeitenden entspricht.</p>	<p>...Mikro-Lernressourcen für junge Mitarbeitende entwickeln.</p> <p>...Lernbedarf im Unternehmen evaluieren.</p> <p>...multimediale Micro-Learning-Ressourcen mithilfe von Authoring-Tools entwickeln.</p>	<p>...offen sein für die Entwicklung und Nutzung von Micro-Learning-Ressourcen.</p> <p>...das Engagement und die Motivation der Lernenden durch Micro-Learning-Ressourcen verbessern.</p> <p>...Leistung und Produktivität unterstützen, indem es den Lernenden zeitgerechte Informationen und genügend Informationen liefert, die sie für ihre Aufgaben und Ziele anwenden können.</p>

Methodik

Das Schulungsprogramm sieht den Einsatz innovativer Lehrstrategien vor, die medienreich und interaktiv sind. Da sich diese Weiterbildung an Berufstätige richtet, gelten für alle Ressourcen die allgemeinen Grundsätze der Erwachsenenbildung. Die Teilnehmenden müssen aktiv in den Lernprozess einbezogen werden und ihre bisherigen Erfahrungen sollten berücksichtigt werden. Die Weiterbildungsinhalte sollten für ihr Berufsleben relevant sein und sich auf Herausforderungen und besondere Ziele konzentrieren.

Alle Materialien sollten in einer attraktiven, medienreichen Form angeboten werden, d. h. es sollte eine breite Verwendung von Bildern, Infografiken, Videos und anderen Visualisierungsformen erfolgen. Insbesondere in Phasen mit Frontalvorträgen wird die Verwendung von PowerPoint empfohlen. Zu den in den Modulen verwendeten Methoden gehören Vorträge, neugieriger Unterricht, verschiedene Arten von Gruppenaktivitäten, Gruppendiskussionen, Energizer, Reflexionen allein oder gemeinsam sowie verschiedene Arten von individuellen Aktivitäten wie die Analyse von Text- und Videomaterial, Methoden zum Erleben des Wohlbefindens, selbstgesteuerte Recherche und Quiz-Selbsteinschätzungen.

Allgemeine Voraussetzungen für die Durchführung des Trainingsprogramms sind:

- PC oder Laptop
- Internet Zugang
- Beamer
- Für einige Übungen sollten alle Teilnehmenden Zugriff auf ein digitales Gerät mit Internetzugang haben (z. B. Smartphone oder Tablet).

Module

MODUL 1:

Einführung in WBL und Wohlbefinden am Arbeitsplatz;
Erleichterung von WBL und Verständnis des
Wohlbefindensdenken junger Mitarbeitenden
am Arbeitsplatz nach der Pandemie

AKTIVITÄT 1.1: WILLKOMMEN & EISBRECHER

Dauer der Aktivität	30 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Frontalunterricht Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx Stressball oder ähnlicher Wurfgegenstand (optional)
Beschreibung der Aktivität	<p>Dies ist die erste Aktivität im BE-WELL-Training; sie umfasst daher eine allgemeine Einführung und Übersicht über die Module.</p> <p>Die PowerPoint-Präsentation bietet die notwendigen Informationen, um die Teilnehmenden über die Inhalte der drei Module und den allgemeinen Zeitplan zu informieren. Passen Sie die Folien gerne an Ihren Implementierungsplan an und fügen Sie die Termine der Workshops hinzu.</p> <p>Im zweiten Schritt werden die Teilnehmenden gebeten, sich in einer Kennenlernaktivität vorzustellen. Die Folien auf der PPT fassen die Informationen zusammen und visualisieren sie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Name und Berufsbezeichnung• Arbeitsfeld / verfügbarer WBL-Pfad an ihrem Arbeitsplatz• Übliches Stressniveau in meinem Job (auf den PPT-Folien stehen visuelle Optionen zur Auswahl)• Was bedeutet für mich „Wohlbefinden“ und wie gehe ich mit Stress um? <p>Sie haben 5 Minuten Zeit, um ihre Antworten vorzubereiten. Zu Beginn der Aktivität werden alle Teilnehmenden gebeten, aufzustehen. Nachdem sie sich vorgestellt haben, dürfen sie sich wieder setzen, bis alle wieder sitzen.</p> <p>Optional: Um den Eisbrecher interaktiver zu gestalten, geben Sie der sprechenden Person einen Stressball, die zur nächsten sprechenden Person irgendwo im Raum geworfen werden.</p>
Bewertung	Active participation in the Gruppenaktivität.
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 1.2: ARBEITSBASIERTES LERNEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Frontalunterricht Diskussion
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Beschreibung der Aktivität	<p>Diese Aktivität vermittelt eine gemeinsame Bedeutung und grundlegendes Wissen über die Definition von „arbeitsbasiertem Lernen“ (work-based learning/WBL) und bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen auszutauschen.</p> <p>Zunächst bietet die PowerPoint-Präsentation einige Definitionen verschiedener Formen der Berufsbildung und des WBL in Europa. Während dies in der Präsenzsitzung nur kurz angesprochen wird, werden den Teilnehmenden weiterführende Literaturlinks bereitgestellt, die sie in einer selbstgesteuerten Lernaktivität durcharbeiten können (1.3).</p> <p>Der zweite Teil dieser Aktivität bindet die Teilnehmenden aktiv ein, da sie die Gelegenheit nutzen sollten, sich über das WBL-System an ihrem Arbeitsplatz auszutauschen, die Möglichkeiten für WBL-Lernende in ihrem Unternehmen hervorzuheben und auch Informationen über die Anzahl der Lernenden und die für diese Lernenden verantwortlichen Personen auszutauschen. Die PPT bietet Anregungen, um eine lebhaftige Gruppendiskussion zu gewährleisten.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme an der Diskussion.
Quellen / Weiterführende Literatur	https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports

AKTIVITÄT 1.3: WBL IN EUROPA

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Frontalunterricht Diskussion
Ressourcen	Online resource: https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports
Requirements	IKT-Gerät und Internetverbindung
Beschreibung der Aktivität	<p>Wenn Sie mehr über die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa sowie über verschiedene Formen des arbeitsplatzbezogenen Lernens erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen, sich eingehend mit den hervorragenden Ressourcen des CEDEFOP zu befassen.</p> <p>Die Länderberichte liefern Informationen darüber, wie die Berufsbildung in den europäischen Ländern aufgebaut ist. Sie umfassen demografische Daten, Arbeitsmarktindikatoren sowie Informationen darüber, wie die Berufsbildung organisiert, reguliert, finanziert und gefördert wird. Darüber hinaus wird beschrieben, wie Qualifikationen gestaltet werden und wie die Qualitätssicherung umgesetzt wird.</p> <p>Werfen Sie zunächst einen Blick auf den Länderbericht aus Ihrem eigenen Land. Wie viel wissen Sie bereits? Gibt es neue und interessante Informationen, die für Ihr eigenes Arbeitsgebiet relevant sind? Konzentrieren Sie sich auf die Kapitel, die für Sie am interessantesten sind und bei denen Sie einen Mehrwert und Lerneffekt erwarten.</p> <p>Als nächstes empfehlen wir Ihnen, einen Länderbericht aus einem Land anzuschauen, das ein duales System etabliert hat – zum Beispiel Deutschland oder Österreich. Welche wesentlichen Unterschiede können Sie erkennen? Gibt es etwas, das Sie aus dem Beispiel mitnehmen und in deinem eigenen Berufsfeld anwenden können?</p> <p>Wenn Sie zum Schluss noch etwas Zeit haben, öffnen Sie den Bericht über ein Land, das Sie interessiert. Vielleicht ein nordisches Mitgliedsland wie Finnland oder Schweden? Oder vielleicht eine Insel wie Irland, Malta oder Zypern? Wählen Sie etwas, das Sie wirklich interessiert, über das Sie nichts wissen oder das möglicherweise einen völlig anderen Ansatz hat als das, was Sie gewohnt sind. Noch einmal: Welche Hauptunterschiede können Sie erkennen? Gibt es etwas, das Sie aus dem Beispiel mitnehmen und in Ihrem eigenen Arbeitsbereich anwenden können?</p> <p>Diese Aktivität wird Ihr Verständnis für Berufsbildung und WBL in Europa vertiefen. Sie soll Ihren Horizont erweitern und hoffentlich sogar einige Ideen anregen, die in Ihrem Berufsbildungs-/WBL-System angewendet werden können.</p>
Bewertung	Notizen zur Selbstreflexion
Quellen / Weiterführende Literatur	https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports

AKTIVITÄT 1.4: WOHLBEFINDEN DEFINIEREN

Dauer der Aktivität	90 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Frontalunterricht Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD -Training_Modul 1_DE.pptx Flipchart: Es sollten zwei Seiten bereitgestellt werden, eine für den Problembaum und eine für den Lösungsbaum.
Beschreibung der Aktivität	<p>Diese Aktivität definiert ein allgemeines Verständnis von Wohlbefinden und führt relevante Begriffe ein, die damit verbunden sind (z. B. psychische Gesundheit und andere Elemente des Wohlbefindens).</p> <p>Die PowerPoint-Präsentation führt durch den Vortrag. Fragen Sie die Teilnehmenden gerne nach ihrem Verständnis und ihren Erfahrungen mit den vorgestellten Themen. Nach der Vorstellung der Grundlagen wird das Wohlbefinden am Arbeitsplatz thematisiert.</p> <p>Im zweiten Teil dieser Aktivität geht es darum, in einer Gruppe ein Brainstorming zu folgenden Themen durchzuführen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Was sind absolute No-Gos, die kontraproduktiv für das Wohlbefinden sind?• Was sind Indikatoren für Wohlbefinden am Arbeitsplatz?• Wie lässt sich Wohlbefinden am Arbeitsplatz erreichen?• Wer kann was beitragen? (Was kann ich beispielsweise als Mitarbeiter:in, Vorgesetzte:r, Manager:in, Geschäftsführer:in tun?) <p>Die PPT bietet die Problem-/Lösungsbaummethode als Leitsystem zur Strukturierung des Brainstorming-Prozesses. Bereiten Sie zwei Flipcharts vor, auf denen jeweils ein Baum abgebildet ist.</p> <p>Der Stamm des ersten Baums beschreibt das Problem („Stress am Arbeitsplatz“) und der zweite die Lösung („Wohlbefinden am Arbeitsplatz“). Die Wurzeln stellen die Auslöser, Gründe und Ursachen des Problems bzw. der Lösung dar. Die Äste und Blätter der Bäume zeigen hingegen die Folgen und Auswirkungen des Problems/der Lösung.</p>
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	http://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=134

AKTIVITÄT 1.5: WOHLBEFINDEN ERLEBEN

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Beschreibung der Aktivität	<p>In dieser selbstgesteuerten Lernaktivität bitten wir Sie, die folgenden Ressourcen anzusehen und zu lesen, um tiefere Einblicke in das Wohlbefinden zu gewinnen und einige Methoden selbst auszuprobieren.</p> <p>1) „So steigern Sie Ihr Wohlbefinden, um zu gedeihen Dr. Beth Cabrera TEDxGeorgeMasonU “ (15 Minuten) von TEDx Talks https://youtu.be/04yBH7q1Zc8?si=zXACRcMLmxET-Z4T (wir empfehlen, das Video bei Minute 2:33 zu starten)</p> <p>2) „Auf das Wohlbefinden hinarbeiten: Über das sprechen, was wirklich wichtig ist“ (3 Minuten) vom Black Dog Institute https://youtu.be/VJNMxYNzSUE?si=ltOcEmR9LexdovIO</p> <p>3) „10 Gewohnheiten, die Ihr emotionales Wohlbefinden steigern“ (11 Minuten) von Psych2Go https://youtu.be/hXIFxceM4R8?si=1IXUcmdffMxB05wi</p> <p>4) „6 wissenschaftlich fundierte Möglichkeiten zur Verbesserung Ihres Wohlbefindens bei der Arbeit“ von Nataly Kogan im Harvard Business Review (10 Minuten) https://hbr.org/2023/07/6-science-backed-ways-to-improve-your-well-being-at-work</p> <p>5) „Autogenes Training 1: Totale Entspannung – Ihr erster Schritt in die Tiefenentspannung“ (12 Minuten) von SyncSouls https://youtu.be/E_sdaDwa2Ek?si=FCBfPwxvI571v-Xi</p> <p>6) „10-Minuten-Meditation gegen Stress“ (10 Minuten) von Goodful https://youtu.be/z6X5oElg6Ak?si=ZaRvoEh1OpVVPjpw</p> <p>Machen Sie sich Notizen und denken Sie darüber nach, was Sie gelernt haben und für Ihre eigene Situation mitnehmen können.</p>
Bewertung	Notizen zur Selbstreflexion
Quellen / Weiterführende Literatur	Alle oben angegebenen Links.

AKTIVITÄT 1.6: WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ NACH DER PANDEMIE

Dauer der Aktivität	30 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Diskussion
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Beschreibung der Aktivität (Schritt für Schritt) <i>Sprechen Sie den Trainer:in oder den Lernenden je nach Modus direkt an.</i>	<p>Diese kurze Aktivität ergänzt Aktivität 1.5 und ergänzt die Diskussion um die folgenden Fragen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Auswirkungen hatte COVID ... <ul style="list-style-type: none"> • ... Ihr eigenes, allgemeines Wohlbefinden? • ... Ihr eigenes Wohlbefinden am Arbeitsplatz? • ... das allgemeine, empfundene Wohlbefinden der Mitarbeitende an Ihrem Arbeitsplatz? • ... die WBL-Prozesse an Ihrem Arbeitsplatz? 2. Wie waren diese Situationen vor, während und nach der Pandemie?
Bewertung	Aktive Teilnahme an der Diskussion.
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 1.7: WOHLBEFINDEN IM WBL

Dauer der Aktivität	90 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Diskussion Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Beschreibung der Aktivität	<p>In dieser Aktivität werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich in die Lage ihrer WBL-Lernenden zu versetzen. Um über ihre besondere Situation nachzudenken, betrachten wir die Indikatoren für Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus der früheren Aktivität erneut und versuchen, die folgenden Fragen in einer Gruppendiskussion zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Welche der Indikatoren treffen auf die WBL-Lernenden zu?• Mit welcher besonderen Situation (Hindernisse/Chancen) sind sie konfrontiert?• Was sind die besonderen Risikofaktoren für WBL-Lernende?• Wie können Mentor:innen und Führungskräfte diesen Risiken entgegenwirken?• Warum sollte sich ein Unternehmen um das Wohlergehen von WBL-Lernenden kümmern und darin investieren? Welchen Nutzen hat das Unternehmen davon?• Gibt es ein bestimmtes Problem, das ich mit der Gruppe teilen möchte, um eine Lösung zu finden und Ideen zu sammeln?• Gibt es eine bewährte Methode, die ich mit der Gruppe teilen möchte? <p>Die Gruppendiskussion sollte spannend sein und die Teilnehmenden sollten ihre Erfahrungen und bewährten Praktiken austauschen. Die Gruppe kann auch gemeinsam an echten Problemen arbeiten, die von einem oder mehreren Teilnehmern angesprochen werden.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme an der Diskussion.
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 1.8: DIE NEUE GENERATION VERSTEHEN

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation:
Beschreibung der Aktivität	<p>Durch diese Aktivität erfahren Sie mehr über die neuen Generationen und können über die spezifischen Anforderungen dieser jüngeren Generationen sowie über diejenigen nachdenken, die für alle Mitarbeitende gelten.</p> <p><i>Sprechen Sie den Trainer:in oder den Lernenden je nach Modus direkt an.</i></p> <p>Welche Werte schätzen die jüngeren Generationen? Welche arbeitsplatzrelevanten Unterschiede gibt es zwischen Generation Alpha, GenZ, Millennials und den anderen? Welche Kommunikationsstile und -kanäle sind erfolgversprechend, um die jungen Menschen wirklich zu erreichen?</p> <p>Im Wesentlichen fördert diese Aktivität Ihr Verständnis für Ihre jungen Mitarbeitende und unterstützt Sie bei der Gestaltung von Botschaften, die sie am Arbeitsplatz wirklich erreichen und beeinflussen.</p> <p>1) „Effektive Kommunikationsfähigkeiten am Arbeitsplatz für die Arbeit mit Mitarbeitern der Generation Z“ (12 Minuten) von Explearning – Kommunikation und soziale Fähigkeiten https://youtu.be/wbCCGIN923c?si=F7NBVJqSlcD8t6bA</p> <p>2) „Was macht die „Generation Z“ so anders? Harry Beard TEDxAstonUniversity “ (15 Minuten) von TEDx Talks https://youtu.be/VJNMxYNzSUE?si=ltOcEmR9LxdovIO</p> <p>3) „Warum ist die Generation Alpha so wichtig? CBC Kids News“ (5 Minuten) von CBC Kids News (Wir nehmen dieses Video auf, weil ein Vertreter der Generation Z mit der neuesten Generation, der Generation Alpha, spricht, was interessante Einblicke in beide Bereiche gibt) https://youtu.be/60Tj12JPn9c?si=LFjYuwusqulmzkn9</p> <p>4) „Wie Generationenstereotype uns bei der Arbeit behindern Leah Georges“ (12 Minuten) von TEDx Talks https://www.youtube.com/watch?v=dKNu5ZnWhb4</p> <p>5) „Generationenstereotypen am Arbeitsplatz überwinden Michael Strawser TEDxBellarmineU “ (7 Minuten) von TEDx Talks https://youtu.be/z8faXxpQyFg?si=Km2smsJe6MEkQobz</p> <p>Machen Sie sich Notizen und denken Sie darüber nach, was Sie gelernt haben und für Ihre eigene Situation und Ihre Mitarbeitende mitnehmen können.</p>
Bewertung	Notizen zur Selbstreflexion
Quellen / Weiterführende Literatur	TBA

AKTIVITÄT 1.9: DIE BEDÜRFNISSE JUNGER MITARBEITENDE VERSTEHEN

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Diskussion Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Beschreibung der Aktivität	<p>Bei dieser Aktivität führt die Gruppe ein Brainstorming durch und diskutiert, wie sie mit ihren jungen Mitarbeitenden und WBL-Lernenden umgehen kann, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die ihr Wohlbefinden fördert.</p> <p>Die PowerPoint-Präsentation enthält Anregungen und Leitfragen.</p> <p>Abschließend wird in einem Kurzvortrag das Theoriemodul 1 zusammengefasst und zum Schluss geführt, dass Micro-Learning ein vielversprechender didaktischer Ansatz ist, um junge Mitarbeitende zu erreichen. Ein Ausblick auf die nächsten beiden Module sowie auf die abschließende selbstgesteuerte Lernkontrolle wird gegeben.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme an der Diskussion.
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 1.10: PLAN ZUM WOHLBEFINDEN AM WBL-ARBEITSPLATZ

Dauer der Aktivität	300 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Gruppenaktivität Individuelle Aktivität
Ressourcen	PDF/Handout: Problembaum
Requirements	Der Lernende sollte in die WBL-Prozesse an seinem Arbeitsplatz eingebunden sein und/oder Management- oder HR-Aufgaben übernehmen.
Beschreibung der Aktivität	<p>In dieser letzten Aktivität werden Sie aufgefordert, die Theorie in die Praxis umzusetzen, indem Sie einen Plan zum Wohlbefinden an Ihrem Arbeitsplatz erstellen.</p> <p>Befolgen Sie diese vorgeschlagenen Schritte und setzen Sie sie gemeinsam mit Ihren WBL-Lernenden und Kolleg:innen um.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Setzen Sie sich mit WBL-Lernenden (und Mitarbeitenden) zusammen und schätzen Sie ihren aktuellen Gesundheitszustand und ihre Bedürfnisse ein. Was funktioniert im Moment gut und welche Probleme sehen sie? Sie könnten mit ihnen einen Problem- und Lösungsbaum erstellen, indem Sie die Vorlage aus Aktivität 1.4 verwenden oder eine andere Methode wie eine Fokusgruppe verwenden, mit der Sie sich wohl fühlen. 2. Definieren Sie gemeinsam mit dem Management Verbesserungsschritte und entscheiden Sie, wie es weitergeht, was umgesetzt und was geplant werden soll. Unterscheiden Sie zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen. Um schnelle Erfolge für Sie und Ihre Kolleg:innen zu erzielen, konzentrieren Sie sich zunächst auf kurz- und mittelfristige Maßnahmen und arbeiten Sie sich dann zu langfristigen Verbesserungen vor. 3. Erstellen Sie einen präzisen Zeitplan mit Meilensteinen und Indikatoren und planen Sie, wie Sie eigene Micro-Learning-Ressourcen integrieren (oder entwickeln). 4. Bewerten Sie nach ein oder zwei Wochen den Fortschritt und Erfolg der kurz-/ mittelfristigen Maßnahmen und sammeln Sie Feedback von den betroffenen Mitarbeitern und WBL-Lernenden. 5. Nachdem Sie kurzfristige/mittelfristige Erfolge erzielt haben, konzentrieren Sie sich nun auf die langfristige Wirkung – die nächsten beiden Module vermitteln Ihnen die entsprechenden Kompetenzen für die Entwicklung dedizierter Mikroressourcen für Ihre (und die) spezifischen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden.
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	/

MODUL 2:

Einführung in die Mikrolerntheorie; Anwendung von
Mikrolerntechniken in der beruflichen Bildung

AKTIVITÄT 2.1: EMOTIONALER CHECK-IN: DIE STIMMUNG FÜR MIKRO-LERNEN SCHAFFEN

Dauer der Aktivität	30 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 2_EN.pptxv
Beschreibung der Aktivität	<p>Diese Aktivität kann als Aufwärmübung betrachtet werden, die darauf abzielt, die „Stimmung“ der Teilnehmenden zu ermitteln, damit Sie sich der Umstände bewusst sind und die Sitzung entsprechend anpassen können. Dies dient auch dazu, den Teilnehmenden die Atmosphäre der Gruppe bewusst zu machen und ihr Verhalten den anderen anzupassen.</p> <p>Dieses Warm-up eignet sich dazu, Achtsamkeit, Toleranz und Akzeptanz zu trainieren.</p> <p>Sie können es im Stehen oder in einem Stuhlkreis durchführen. Die zweite Option ermutigt die Teilnehmenden, ausführlicher zu sprechen, während die erste Option schneller und einfacher ist. Nutzen Sie diese Informationen und passen Sie sie an die Bedürfnisse Ihrer Gruppe an.</p> <p>Bilden Sie einen Kreis und bitten Sie alle Teilnehmenden, drei Worte zu sagen, wie es ihnen heute um ihren Geisteszustand, ihre Stimmung und ihren Körper steht. Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heute bin ich innerlich aufgewühlt und nicht besonders gut gelaunt (mein Kind hat mich aufgeweckt und ich konnte nicht schlafen) und mein Körper ist angespannt und schwer. • Heute ist mein Geist klar, meine Stimmung ist locker und angenehm und mein Körper ist fröhlich. <p>Überstürzen Sie nichts, geben Sie den Menschen Zeit, sich bewusst zu werden. Schließen Sie diesen Check-in/Warm-up mit einer Minute Stille und drei tiefen Atemzügen ab.</p>
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 2.2: EINFÜHRUNG IN DIE MIKRO-LERNEN-THEORIE

Dauer der Aktivität	120 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Frontalunterricht Diskussion
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 2_EN.pptx
Beschreibung der Aktivität	<p>Schritt 1: Engagement – 15 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevor Sie mit der PowerPoint-Präsentation beginnen, fragen Sie die Teilnehmenden, ob sie wissen, was Micro-Learning ist oder ob sie schon einmal davon gehört haben. Wenn ja, bitten Sie sie, Beispiele für Micro-Learning-Kurse/-Apps zu nennen, die sie kennen oder verwendet haben. Wenn sie noch nichts von dem Konzept gehört haben, können Sie Beispiele nennen. Versuchen Sie herauszufinden, ob jemand eine App verwendet, die die Micro-Learning-Methode verwendet, ohne es zu wissen. Als Beispiel können Sie die Headspace-App (https://www.headspace.com/) nennen. <p>Schritt 2: Präsentation – 80 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modul 2 – Einführung in die Micro-Learning-Theorie <p>Verwenden Sie die PowerPoint-Präsentation, um sich durch die Prinzipien der Mikrolerntheorie zu führen. Diese PowerPoint-Präsentation enthält mehr theoretisches Material. Es wird empfohlen, erläuternde Momente mit Fragen auszugleichen, um eine interaktivere und spannendere Sitzung zu fördern. Die PowerPoint-Präsentation ist in Abschnitte unterteilt, die jeweils unterschiedliche Farben haben. Sie können die Präsentation nach jedem Farbblock anhalten, um Fragen zu stellen und die Debatte anzuregen. Die PowerPoint-Präsentation ist wie folgt unterteilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. Einführung in die Micro-Learning-Theorie <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Was ist Microlearning 1.2. Elemente einer effektiven Mikrolernumgebung: Inhalt, Pädagogik und Technologie. 02. Merkmale des Mikrolernens <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Vorteile 2.2. Herausforderungen <p>Schritt 3: Abschlusssitzung – 15 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse und Hauptpunkte zusammen, die während dieser Aktivität behandelt wurden; • Fragen und Antworten sowie Klarstellungen: Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, verbleibende Fragen zu stellen oder um Klärung der im vorherigen Schritt behandelten Themen zu bitten. <p>Schritt 4: Maßnahmenplanung – 10 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie die Teilnehmenden, zu diskutieren, wie sie die Micro-Learning-Theorie in ihrem Leben anwenden möchten.
Bewertung	/

AKTIVITÄT 2.2: EINFÜHRUNG IN DIE MIKRO-LERNEN-THEORIE

Quellen / Weiterführende Literatur

Wissenschaftliche Arbeiten

Alqurashi , E. (2017) Micro-learning: Ein pädagogischer Ansatz zur Technologieintegration. Abgerufen von www.researchgate.net/publication/319715909_Micro-learning_A_Pedagogical_Approach_For_Technology_Integration

Baumgartner, P. (2013). Bildungsdimensionen des Mikrolernens – hin zu einer Taxonomie für Mikrolernen. In: Designing Micro-learning Experiences – Building up Knowledge in Organisations and Companies. Innsbruck University Press, Innsbruck. Abgerufen von portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2013/Baumgartner_2013_Educational_Dimensions_for_Micro-learning.pdf

Hug, T. (2005). Mikrolernen und Erzählen: Möglichkeiten der Nutzung von Erzählungen und Geschichtenerzählen für die Gestaltung von „Mikroeinheiten“ und didaktischen Mikrolernarrangements. In: Proceedings of Media in Transition, MIT, Cambridge, MA. Abgerufen von www.researchgate.net/publication/237558117_Micro_Learning_and_Narration_Exploring_possibilities_of_utilization_of_narrations_and_storytelling_for_the_designing_of_micro_units_and_didactical_micro-learning_arrangements

Online-Artikel

Andreev, I. (2023) Micro -learning. Abgerufen von www.valamis.com/hub/micro-learning

Edapp . Mikrolerntheorie. Abgerufen von www.edapp.com/blog/micro-learning-theory/

Nehra M. (2021) Die Wissenschaft hinter der Wirksamkeit von Micro-Learning. eLearning Industry Blog Abgerufen von elearningindustry.com/science-behind-the-effectiveness-of-micro-learning

AKTIVITÄT 2.3: ENERGISIERENDER FRUCHTKREIS

Dauer der Aktivität	30 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Gruppenaktivität
Ressourcen	/
Beschreibung der Aktivität	<p>Eisbrecher\Energiespender</p> <p>Dies ist eine Aktivität, um die Teilnehmenden zu motivieren und die Interaktion zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none">• Beispiel: Apfel, Orange und Banane <p>Das Ziel dieses Energizers besteht darin, alle zum Lachen zu bringen und ihnen in einer lebhaften, fröhlichen Umgebung Spaß zu bereiten.</p> <p>Sagen Sie der Gruppe zunächst, sie solle einen Kreis bilden und ihre Hände auf die Schultern der Person rechts von ihnen legen. Erklären Sie dann einen Befehl, der zu den Wörtern „Apfel“, „Orange“ und „Banane“ gehört.</p> <p>Ein Apfel könnte beispielsweise einen Schritt zurück bedeuten, eine Orange einen Schritt vorwärts und eine Banane eine 180-Grad-Drehung. Sobald sich alle wohl fühlen, erhöht der/die Moderator:in den Schwierigkeitsgrad der Befehle durch Verwendung zusätzlicher Wörter. Kirsche könnte beispielsweise bedeuten, einmal in die Hände zu klatschen, Birne, zu springen und Traube, sich hinzusetzen.</p> <p>Es steht den Trainer:innen frei, diese Übung an die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden anzupassen.</p>
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 2.4: MIKRO-LERNEN: VON DER THEORIE ZUR UMSETZUNG

Dauer der Aktivität	180 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Gruppenaktivität
Ressourcen	/
Beschreibung der Aktivität	<p>Schritt 1: Wiederholung der Micro-Learning-Theorie – 10 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Zusammenfassung der wesentlichen Mikrolernprinzipien aus Aktivität 2.2 durch Brainstorming in der Gruppe. <p>Schritt 2: Gruppenarbeit – 50 Minuten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilen Sie die Gruppe in kleine Dreiergruppen auf. Bitten Sie sie, eine Idee für ein Mikrolernmodul zu entwickeln. Jede Gruppe muss ein Thema festlegen und geeignete Themen, Lernziele und Inhalte identifizieren. <p>Schritt 3: Gruppenfreigabe – 10 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beenden Sie die Gruppenarbeit nach einer Stunde und fordern Sie jede Gruppe auf, kurz mitzuteilen, was sie tut. Stellen Sie dann den nächsten Schritt vor. <p>Schritt 4: Entwicklung der Gruppenarbeit – 50 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weisen Sie die Gruppen an, mithilfe von Authoring-Tools Mikro-Lernmodule mit Multimedia-Elementen, interaktiven Funktionen und Tests zu entwickeln. <p>Schritt 5: Peer Review und Feedback – 20 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Gruppe tauscht sich in Zusammenarbeit mit anderen Gruppen aus, um die Arbeit gegenseitig zu prüfen und Feedback dazu zu geben. <p>Schritt 6: Präsentation aller Arbeiten im Plenum – 30 min</p> <p>Schritt 7: Fazit und nächste Schritte – 10 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fassen Sie die wichtigsten Schritte zur Erstellung eines Micro-Learning-Moduls zusammen • Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Herausforderungen mitzuteilen • Laden Sie sie ein, mithilfe ihrer Smartphones nach Microlearning-Inhalten zu suchen.
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	<p>Die 15 besten Micro-Learning-Plattformen im Jahr 2023 whatfix.com/blog/micro-learning-platforms/</p> <p>Best Practices für die Erstellung ansprechender Micro- Learning -Inhalte www.hurix.com/creating-micro-learning-content/</p> <p>Kaltura-Schulungsplattform corp.kaltura.com/</p>

AKTIVITÄT 2.5: EINFÜHRUNG IN MIKRO-LERNEN

Dauer der Aktivität	90 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	Online-Ressource: Siehe Quellen/Weiterführende Literatur
Beschreibung der Aktivität	<p>In diesem Workshop zum selbstgesteuerten Lernen erkunden Sie das Konzept des Mikrolernens und seine Prinzipien.</p> <p>Schritt 1: Sehen Sie sich ein Video an, in dem das Konzept des Mikrolernens erklärt wird – 45 Minuten</p> <ul style="list-style-type: none">• Video: Warum Micro-Learning das wichtigste Tool Ihrer Lerninhaltsstrategie ist: youtu.be/erPwABFbdz8 <p>Schritt 2: Informieren Sie sich über Micro-Learning und seine Grundprinzipien – 10 Min.</p> <ul style="list-style-type: none">• Artikel: Die Theorie des Lernens im Mikrobereich : edtechbooks.org/theory_comp_2022/learning_in_micro <p>Schritt 3: Erstellen Sie ein Dokument, das die Informationen zusammenfasst – 35 Min.</p> <ul style="list-style-type: none">• Um Ihnen die Organisation von Informationen zu erleichtern, können Sie ein A4-Blatt in Blöcke unterteilen: Block 1 – Definition; Block 2 – Ziel, Block 3 – wichtige Elemente in Micro-Learning-Inhalten.
Bewertung	-
Quellen / Weiterführende Literatur	<p>Video: Warum Micro-Learning das wichtigste Tool Ihrer Lerninhaltsstrategie ist youtu.be/erPwABFbdz8</p> <p>Artikel: Die Theorie des Lernens im Mikrobereich edtechbooks.org/theory_comp_2022/learning_in_micro</p>

AKTIVITÄT 2.6: TEILNAHME AN MIKRO-LERNEN UND VORTEILE

Dauer der Aktivität	120 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	Online-Ressource: Siehe Quellen/Weiterführende Literatur
Requirements	Computer oder Mobilgerät
Beschreibung der Aktivität	<p>Diese Aktivität erkundet die Vorteile des Mikrolernens und ist eine Einladung an Sie, sich mit Mikrolernanwendungen zu beschäftigen, indem Sie sich mit mehreren Apps befassen, die dieses Framework zum Vermitteln von Lerninhalten und Lernen verwenden.</p> <p>Schritt 1: Headspace-App erkunden – 30 Min. Die Headspace-App ist nach der Theorie des Mikrolernens strukturiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkunden Sie die Anwendung online (Sie können die Website erkunden, Podcasts anhören, Videos ansehen, Artikel lesen oder die App sogar eine Woche lang kostenlos auf Ihrem Mobiltelefon testen). Achten Sie darauf, wie der Kontext gestaltet ist, wie lang die Videos, Artikel und Podcasts sind und wie Sie sich mit den Inhalten auseinandersetzen und lernen. <p>Schritt 2: Weitere Micro-Learning-Apps entdecken – 30 Min .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenn Sie von der vorherigen App begeistert waren , probieren Sie Udey und/oder Learninghubz aus Hier haben Sie die Wahl zwischen mehreren Kurskategorien. Einige davon sind kostenlos. <p>Schritt 3: Lesen Sie die Artikel über die Vorteile von Micro-Learning – 20 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • (siehe Link unten unter Quellen/Weiterführende Literatur) <p>Schritt 4: Reflektiertes Tagebuchschreiben – 20 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schreiben Sie Ihre Gedanken zu den Vorteilen und Herausforderungen des Microlearning auf. <p>Schritt 5: Quiz – 20 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Machen Sie Ihre Selbsteinschätzung zum Thema Micro-Learning
Bewertung	BE WELL_WP3_M2_Quiz A2-4_Mindshift.docx
Quellen / Weiterführende Literatur	<p>Quellen zu Schritt 1 und 2 www.headspace.com/ ; www.udemy.com/ ; www.learninghubz.com/</p> <p>Quellen zu Schritt 3 www.linkedin.com/business/talent/blog/learning-and-development/benefits-of-micro-learning www.digitallearninginstitute.com/blog/micro-learning-the-benefits/</p>

AKTIVITÄT 2.7: ENTWURF EFFEKTIVER MIKRO-LERNMODULE

Dauer der Aktivität	130 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	Online-Ressource: Siehe Quellen/Weiterführende Literatur
Beschreibung der Aktivität	<p>In dieser selbstgesteuerten Lernaktivität vertiefen Sie sich in den Prozess der Gestaltung wirkungsvoller Mikrolernmodule. Lassen Sie Ihrer Kreativität freien Lauf und erkunden Sie innovative Ansätze, um Ihre Mikrolerninhalte ansprechend und interaktiv zu gestalten.</p> <p>Schritt 1: Lernziele für Micro-Learning-Module festlegen – 10 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Füllen Sie das interaktive Quiz aus, um Ihr Wissen über das Thema zu testen <p>Schritt 2: Szenarienerkundung – 20 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analysieren Sie reale Szenarien, um geeignete Mikrolernziele zu ermitteln. <p>Schritt 3: Entwurf von 3-5 Lernzielen für ein Micro-Learning-Modul – 30 Min.</p> <p>Schritt 4: Strategien zur Inhaltsauswahl und -aufteilung – 30 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informieren Sie sich über Strategien zur Erstellung geeigneter Micro-Learning-Inhalte und sehen Sie sich ein Video über Chunking an. Siehe Link unten in Quellen/Weiterführende Literatur <p>Schritt 5: Fallstudien: Untersuchen Sie, wie verschiedene Branchen Inhalte für Mikrolernen auswählen und organisieren – 30 Minuten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehen Sie online und sehen Sie, wie verschiedene Unternehmen Micro-Learning-Inhalte gestalten. Sie können selbst online suchen oder die Tipps von BE WELL befolgen, indem Sie auf Quellen/weiterführende Literatur zugreifen.
Bewertung	BE WELL_WP3_M2_Quiz A2-5_Mindshift.docx
Quellen / Weiterführende Literatur	<p>Quellen zu Schritt 4</p> <p>Artikel: 6 eLearning Content Chunking-Strategien zur Anwendung im Instructional Design elearningindustry.com/elearning-content-chunking-strategies-apply-instructional-design</p> <p>Video: Chunking. Lerntechnik für besseres Gedächtnis youtu.be/hydCdGLAh00</p> <p>Quellen zu Schritt 5</p> <p>https://www.learninghubz.com/</p> <p>https://www.edapp.com/blog/50-kostenlose-micro-learning-courses/</p> <p>https://elearningindustry.com/guide-creating-successful-micro-learning</p> <p>https://www.mynetdiary.com/</p> <p>https://apps.apple.com/us/app/yoga-for-beginners-mind-body/id1382141225</p>

AKTIVITÄT 2.8: TÄGLICH DAS WOHLBEFINDEN ERKUNDEN: DER 28-TAGE-PLANER „BE WELL“ I

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	Online resource: BE WELL MOOC platform
Beschreibung der Aktivität	<p>In dieser selbstgesteuerten Lernaktivität sind Sie eingeladen, sich mit dem 28-Tage-Wohlfühlplaner und seinen Mikrolernressourcen zu beschäftigen.</p> <p>Schritt 1: Beginnen Sie mit der Erkundung des BE WELL-Projekts und seiner Komponenten 30 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Greifen Sie in Ihrem eigenen Tempo auf die BE WELL MOOC-Plattform zu. • Navigieren Sie innerhalb der Plattform zum Abschnitt „Well-being-Planer“. • Klicken Sie zunächst auf Tag 1, um die für diesen Tag bereitgestellte Mikrolernressource zu erkunden. Sie können dies tun, indem Sie den QR-Code scannen oder dem Link folgen. • Nehmen Sie sich etwas Zeit, um sich mit der Ressource zu beschäftigen. Dies kann das Lesen eines Artikels, die Teilnahme an einem kurzen Quiz oder das Ansehen eines Videos sein. <p>Schritt 2: Reflexion 20 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um darüber nachzudenken, was Sie aus der Mikro-Lernressource von Tag 1 gelernt haben. • Dokumentieren Sie Ihre Gedanken, Erkenntnisse oder Handlungsschritte im bereitgestellten Tagebuchbereich innerhalb der MOOC-Plattform. • Wiederholen Sie diesen Vorgang an den Tagen 2 bis 5, erkunden Sie jeden Tag eine neue Mikrolernressource und dokumentieren Sie Ihre Überlegungen. <p>Schritt 3: Fazit 10 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schließen Sie die Aktivität ab, indem Sie über den Wert täglicher Wohlfühlpraktiken nachdenken und darüber, wie der 28-Tage-Wohlfühlplaner Sie auf Ihrem Weg zum Wohlbefinden unterstützen kann.
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 2.9: TÄGLICH DAS WOHLBEFINDEN ERKUNDEN: DER 28-TAGE-BE-WELL-PLANER II

Dauer der Aktivität	80 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	Online resource: BE WELL MOOC platform
Beschreibung der Aktivität	<p>Bei dieser selbstgesteuerten Lernaktivität übernehmen Sie die Kontrolle über Ihre Reise zum Wohlbefinden, indem Sie auf der BE WELL MOOC-Plattform auf das Wohlbefindenshandbuch zugreifen.</p> <p>Schritt 1: Wählen Sie aus dem Handbuch die Selbsthilfeaktivität aus, die Ihnen am meisten zusagt. 60 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehen Sie die Aktivität in Ihrem eigenen Tempo durch, denken Sie über die gestellten Fragen nach, nehmen Sie an Übungen teil oder ergreifen Sie die erforderlichen Maßnahmen. • Dokumentieren Sie Ihre Antworten oder Erkenntnisse gerne im Journalbereich der MOOC-Plattform. 20 Min. <p>Schritt 2: Wenn Sie Ihre Überlegungen oder Erkenntnisse teilen möchten, nehmen Sie an einem Diskussionsforum oder Gruppenchat teil, um mit Kollegen zu interagieren. Entdecken Sie bei Bedarf weitere Selbsthilfeaktivitäten im Well-being-Handbuch. 20 Min.</p>
Bewertung	/
Quellen / Weiterführende Literatur	/

MODUL 3:

Entwicklung von Micro-Learning-Ressourcen für junge Arbeitnehmende; Unterstützung von Berufsbildungsanbietern bei der Entwicklung eigener digitaler Micro-Learning-Ressourcen für junge Arbeitnehmender und andere Lernende in der Berufsbildung und im Geschäftsleben

AKTIVITÄT 3.1: WILLKOMMEN

Dauer der Aktivität	45 Minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Farbige Karten (zur Gruppenbildung)
Beschreibung der Aktivität	<p>Willkommen bei BE WELL, aktuelle Agenda für Modul 3. In der Einleitung zeigt der/die Trainer:in ein Bild und stellt den Teilnehmenden dann die folgenden Fragen:</p> <p>Lass uns beginnen! Dies ist eine einfache, aber wirkungsvolle Übung, um ein Meeting oder eine Sitzung zu eröffnen und die Teilnehmenden dazu zu bringen, über ihre Einstellungen oder Gefühle zu einem Thema in der Organisation, im Team oder im Projekt nachzudenken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeigen Sie den Teilnehmenden das Bild des Schiffs auf der Folie. • Bitten Sie alle Teilnehmenden, darüber nachzudenken, welche Person auf dem Bild sie in Bezug auf das Thema am besten repräsentiert. • Bitten Sie die Teilnehmenden, die Nummer der Person mitzuteilen, die sie vertritt, und in einem Satz zu erklären, warum. • Nachbesprechung mit der Gruppe. • Diese Übung kann auch als Eisbrecher verwendet werden, um Gespräche zu beginnen. Sie könnten zum Beispiel fragen: „Welche Figur auf dem Bild repräsentiert Sie im Zusammenhang mit dem Sitzungstraining am besten? Warum?“. <p>Und fragen Sie dann konkreter zum Thema nach;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich habe mich schon oft mit den Micro-Learning-Ressourcen für junge Mitarbeitende beschäftigt? Ja/Nein (Felder) • Ich kenne geeignete Methoden zur Entwicklung digitaler Tools. Ja/Nein (Felder) <p>Sie sollten sich so aufstellen, dass alle Teilnehmenden einen optischen Eindruck von der Gruppe bekommen. Bei jeder Aufstellung stellt sich eine bestimmte Anzahl von Teilnehmenden vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grund, warum Sie hier sind (Beziehung zur Bewertung des Lernbedarfs von Mitarbeitenden, die Mikrolernressourcen verwenden) • (typische Bewegung zur Lieblingsbeschäftigung) <p>Zum Schluss sollten sich alle Teilnehmenden vorgestellt haben.</p> <p>Verteilen Sie farbige Kärtchen als Übersicht, wer sich bereits vorgestellt hat und als Grundlage für die Gruppenbildung zur anschließenden Diskussion in Kleingruppen (max. 4 Personen pro Gruppe); idealerweise werden Teilnehmenden mit viel und wenig Erfahrung in einer Gruppe gemischt.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme.
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 3.2: DURCHFÜHREN EINER MINDMAP FÜR DIE BEDARFSANALYSE DES TRAININGS

Dauer der Aktivität	50 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Diskussion Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Flipchart
Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Trainer:in erklärt, wie eine Mindmap-Trainingsanalyse durchgeführt wird und was dabei zu beachten ist.</p> <p>Gedanken zu ordnen ist eine schwierige Aufgabe, sowohl für Lehrende als auch für Lernende. Das Fehlen eines Mediums zum Ordnen all dieser Gedanken kann zu Stress, Verwirrung und Misserfolg bei Ihnen selbst oder Ihren Lernenden führen.</p> <p>Anschließend teilt der/die Trainer:in die Teilnehmenden in Gruppen auf und gibt ihnen 10–15 Minuten Zeit, um ihre Mindmaps vorzustellen.</p> <p>Die Mindmap-Aktivität, in der sie ihre Bedürfnisse, Lösungen und Vorteile für das bevorstehende Training mit Micro-Learning-Ressourcen darlegen.</p> <p>Als Trainer:in müssen Sie ein kostenloses Mindmap-Konto registrieren und eine Mindmap für Ihre Lernenden einrichten. Das ist ganz einfach! Sie können auch Papier und Stift verwenden, wenn Sie möchten, wir empfehlen einfach einige Online-Mindmap-Tools.</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tauschen Sie Erfahrungen aus, indem Sie Schulungsbedarf besprechen. • Profitieren Sie von der geistigen Aktivität, die Ihnen eine strukturierte Möglichkeit bietet, Ideen und Informationen zu erfassen und zu organisieren. Sie hilft Ihnen, Konzepte und Bedürfnisse zu verstehen, indem sie in ihre Bestandteile zerlegt werden. • Die Technik wird verwendet, um neue Ideen zu entwickeln oder vorhandene Informationen aufzuschlüsseln und besser zu verstehen. die in einem ähnlichen Berufsfeld arbeiten. • Erweitern Sie Ihr Fachwissen, indem Sie gemeinsam über Ihren Schulungsbedarf nachdenken. <p>Der/die Trainer:in fasst das gesamte Feedback zusammen und erläutert es anhand eines Videos.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme an Aktivitäten
Quellen / Weiterführende Literatur	<p>Die 5 besten kostenlosen Mindmapping-Tools für Lehrer - eLearning Industry https://es.slideshare.net/joyousjune/microlearning-bitesize-data-for-your-brain?next_slideshow=true</p>

AKTIVITÄT 3.3: MACHEN SIE EINE SELBSTEINSCHÄTZUNG IHRER LERNBEDÜRFNISSE

Dauer der Aktivität	120 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Online-Ressourcen (siehe unten)
Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Trainer:in schlägt vor, mehr über die Anforderungen der Organisation zu erfahren, um eine Schulungsressource für Mikrolernen bereitzustellen.</p> <p>Zunächst müssen sich die Teilnehmenden darüber informieren, was eine Schulungsbedarfsanalyse ist. Bei der Schulungsbedarfsanalyse (TNA) handelt es sich um einen Prozess zur Ermittlung der Lücke zwischen den tatsächlichen und den gewünschten Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (KSAs) in einem Job.</p> <p>Mit anderen Worten: Wenn ein Mangel an Wissen, Fähigkeiten oder Fertigkeiten die Ursache des Problems ist, kann die Durchführung einer Schulungsbedarfsanalyse und einer anschließenden Schulung eine praktikable Lösung sein.</p> <p>Vielleicht möchten Sie wissen, wie Sie ein Lernportfolio für Ihre Mitarbeitende erstellen. Wie erstellen Sie ein Lernportfolio für Ihre Mitarbeitenden?</p> <p>Die Schritte für diese Aktivität sind die folgenden:</p> <p>Schritt 1: Lesen Sie den Blog, um zu erfahren, warum und wie Sie die Bedarfsanalyse durchführen.</p> <p>Schritt 2: Füllen Sie die Vorlage entsprechend den Anforderungen und Stellenprofilen Ihrer Organisation aus.</p> <p>Schritt 3: Erstellen Sie einen Abschlussbericht über Ihren Schulungsbedarf im Bereich Identifikation.</p>
Bewertung	Die Teilnehmenden erlernen die Durchführung einer Schulungsbedarfsanalyse anhand einer bereitgestellten Vorlage.
Quellen / Weiterführende Literatur	How do you build a learning portfolio? (linkedin.com) Es ist in verschiedenen Sprachen verfügbar. (EN , ES, FR, DE, PT)

AKTIVITÄT 3.4: EINFÜHRUNG MIKRO-LERNEN FÜR JUNGE MITARBEITENDE

Dauer der Aktivität	60 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Frontalunterricht Diskussion Gruppenaktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Online-Ressource: So bilden Sie Ihre Mitarbeitende weiter und begeistern Kunden in wenigen Minuten – YouTube Flipchart:
Beschreibung der Aktivität	<p>Die Teilnehmenden werden gebeten, sich an die Vorteile, Herausforderungen und Gründe des Micro-Learnings für den Einsatz bei jungen Mitarbeitenden zu erinnern und darüber zu diskutieren (Zusammenfassung der in Modul 2 besprochenen Themen, 15 Min.).</p> <p>Der/die Trainer:in schlägt vor, die Aktivität „Die Persona-Challenge“ in Teams durchzuführen.</p> <p>Die Teams müssen die folgenden Fragen beantworten und eine Persona zeichnen:</p> <p>Stellen Sie sich vor, Sie wären Ausbilder/-innen in der Berufsbildung oder Führungskräfte.</p> <p>Denken Sie darüber nach, wie Ihre Organisation funktioniert und wie die Schulungsprogramme für Mitarbeitende in der Realität aussehen.</p> <p>Versuchen Sie, Ihren Schulungsaktionsplan für junge Mitarbeitende zu visualisieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was möchten Sie ändern? • Welche wichtigen Schritte würden Sie unternehmen? • Was möchten Sie erreichen? • Was sind in Ihrer Organisation die größten Hindernisse bei der Einstellung junger Mitarbeitenden und was ist die beste Lösung? • Welche Fähigkeiten möchten Sie verbessern/erlangen? • Welches messbare Geschäftsziel möchten Sie erreichen? • Was müssen die Mitarbeitende anders machen, um dieses Ziel zu erreichen (Verhalten)? • Welches grundlegende Wissen ist erforderlich, um dieses Verhalten zu ermöglichen? <p>Die Schritte für diese Aktivität sind die folgenden:</p> <p>Schritt 1: Gestalten Sie Ihre „Persona“ so real wie möglich!</p> <p>Schritt 2: Denken Sie über die zuvor gestellten Fragen nach und überlegen Sie sich einige Schlüsselwörter, die Ihre Persona zur Beantwortung jeder dieser Fragen verwenden würde.</p> <p>Schritt 3: Wenn Sie möchten, können Sie die Vorlage als Hilfe verwenden</p> <p>Abschließend zeigt der/die Trainer:in in einem Video eine kurze Zusammenfassung der Gründe für den Einsatz von Micro-Learning-Schulungen für Mitarbeitende.</p> <p>So bilden Sie Ihre Mitarbeitende weiter und begeistern Kunden in wenigen Minuten – YouTube</p>

AKTIVITÄT 3.4: EINFÜHRUNG MIKRO-LERNEN FÜR JUNGE MITARBEITENDE

Bewertung	Die Teilnehmenden erfahren, warum es wichtig ist, Micro-Learning-Ressourcen bei jungen Mitarbeitenden einzusetzen.
Quellen / Weiterführende Literatur	/

AKTIVITÄT 3.5: INSPIRIERENDE MIKRO-LERN-BEISPIELE FÜR IHRE ARBEITSPLATZSCHULUNG

Dauer der Aktivität	90 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Online-Ressourcen (siehe unten)
Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Trainer:in schlägt einige Vorträge zur Inspiration vor und fordert die Teilnehmenden auf, sich eingehender mit einigen Beispielen zu befassen und einer Anleitung zu folgen.</p> <p>Mit dieser Aktivität finden sie die Antworten auf die folgenden Fragen:</p> <p>Was wäre, wenn es eine Möglichkeit gäbe, Ihre Mitarbeitenden so zu schulen, dass sie sich das Wissen schnell aneignen und anwenden können – egal, wo sie sind und welche Rolle sie spielen?</p> <p>Die Schritte für diese Aktivität sind die folgenden:</p> <p>Schritt 1: Lesen Sie die Anleitung</p> <p>Schritt 2: Versuchen Sie, die besten Beispiele zu finden. Dies ist eine Forschungstätigkeit.</p> <p>Schritt 3: Reflexion Aber wann ist der richtige Zeitpunkt, Microlearning in Ihrer betrieblichen Weiterbildung einzusetzen und warum?</p> <p>Schritt 4: Ziehen Sie ein Fazit, was Sie für Ihre jungen Mitarbeitende besser lösen können.</p>
Bewertung	Die Teilnehmenden erfahren, warum es insbesondere für junge Mitarbeitende die beste Wahl für Onboarding, Schulung und kontinuierliches Lernen ist.
Quellen / Weiterführende Literatur	<p>Microlearning Examples: 7 Ideas to Elevate Your Workplace Training (yoobic.com)</p> <p>A Guide to Microlearning: What It Is and Why Your Employees Need It (yoobic.com)</p>

AKTIVITÄT 3.6: FALLSTUDIE „MICRO-LEARNING-RESSOURCEN FÜR JUNGE MITARBEITER“

Dauer der Aktivität	45 Minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Diskussion Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD-Training_Module 3_EN.pptx Flipchart
Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Trainer:in erläutert eine Fallstudie zum Thema Micro-Learning zu Schulungszwecken mit Mitarbeitern.</p> <p>Anschließend teilt der/die Trainer:in die Teilnehmenden in Gruppen auf und bittet sie, ihre Fallstudien in 10–15 Minuten vorzustellen.</p> <p>Die Teilnehmenden werden gebeten, ein Padlet auszufüllen, in dem sie ihre Herausforderungen, Lösungen und Vorteile für die kommenden Micro-Learning-Ressourcen darlegen.</p> <p>Als Trainer:in müssen Sie ein kostenloses Padlet-Konto registrieren und ein Padlet für Ihre Lernenden einrichten. Das ist ganz einfach! Sie können auch ein alternatives Medium verwenden, wenn Sie möchten, wir empfehlen einfach Padlet.</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erfahrungsaustausch durch die Diskussion einer persönlichen Fallstudie• Profitieren Sie vom Austausch mit Menschen, die in einem ähnlichen Berufsfeld tätig sind.• Erweitern Sie Ihr Fachwissen durch die gemeinsame Reflexion Ihrer beruflichen Erfahrungen. <p>Der/die Trainer:in fasst das gesamte Feedback zusammen und erläutert die verschiedenen Arten von Micro-Learning-Ressourcen.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme an Aktivitäten
Quellen / Weiterführende Literatur	https://padlet.com/

AKTIVITÄT 3.7: WORKSHOP „MICRO-LEARNING-RESSOURCEN FÜR JUNGE MITARBEITER“ – LASST UNS EINEN ERSTELLEN!

Dauer der Aktivität	110 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Online-Ressource (siehe unten) Sonstiges: Leinwand
Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Trainer:in erklärt, wie ein Avatar erstellt wird, und fordert die Teilnehmenden auf, per WhatsApp/Online-TEAMMEETING einen Avatar zu erstellen.</p> <p>Sehen Sie sich das Video an: https://www.youtube.com/watch?v=EuqDMNcNkXE</p> <p>Die Beschäftigung mit etwas, das sie identifiziert und ihrem Kontext im digitalen Zeitalter entspricht, motiviert sie und sorgt dafür, dass sie mehr Zeit interessiert und lernwillig dem Thema widmen können.</p> <p>Um beispielsweise die von Carls Rogers vorgeschlagene personenzentrierte Theorie anzusprechen, können Lernende dazu angeleitet werden, die Elemente der Theorie in einer persönlichen Infografik darzustellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Selbst im Prozess 2. Das ideale Selbst 3. Der Update-Verbesserungstrend <p>Nachdem der digitale Avatar erstellt wurde, treten alle Lernenden einer WhatsApp-Gruppe oder einem Teams-Anruf bei, um mit ihrem eigenen Avatar zu interagieren und sich gegenseitig vorzustellen.</p> <p>Sobald wir unseren Avatar erstellt haben, wird der/die Trainer:in vorschlagen, sich das folgende Video anzusehen: 5 erfolgreiche Tipps zur Gestaltung effektiven Microlearnings - YouTube</p> <p>Dies ist eine Übung, die ihnen helfen wird, das Konzept besser zu verstehen und sich mit dem Prozess vertraut zu machen.</p>
Bewertung	Von den Lernenden erstellte Mikrolernressourcen.
Quellen / Weiterführende Literatur	Create your NEW LOOK on Microsoft Teams - Avatars Tutorial - YouTube How to use Avatars in Teams meetings - best practices 2023 - YouTube

AKTIVITÄT 3.8: WORKSHOP „MICRO-LEARNING-RESSOURCEN FÜR JUNGE MITARBEITER“ – LASSEN SIE UNS EINEN ERSTELLEN!

Dauer der Aktivität	270 minuten
Modus	Selbstgesteuertes Lernen / online
Art der Aktivität	Diskussion Gruppenaktivität Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Online-Ressource Flipchart Sonstiges: Leinwand
Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Trainer:in wird zu diesem Thema eine Mikrolernressource zur Reduzierung von Stress und Burnout bei der Generation der Millennials vorschlagen.</p> <p>Gruppenaktivität:</p> <p>Der Moderator zeigt den Teilnehmenden einige Beispiele für Warnsignale und Mikrolernbeispiele, um anschließend in einer Gruppenaktivität eine Mikrolernressource mit dem gewählten Thema zu erstellen, das mit ihren Warnsignalen in Zusammenhang steht.</p> <p>Die Aktivität dauert 90 Minuten.</p> <p>Schritt 1: Beginnen Sie damit, gemeinsam mit den Lernenden die Warnzeichen zu identifizieren. Beispiel: Sie haben das Gefühl, dass Ihre Arbeit nicht geschätzt wird.</p> <p>Denken Sie über die wesentliche Frage nach, die als Verbindung zwischen Ihren Gefühlen bei der Arbeit und der großen Idee dient. Wohlbefinden bei der Arbeit: Wie werden Sie Ihren Stress bei der Arbeit vorbeugen, um ihn abzubauen?</p> <p>Die Challenge verwandelt die wesentliche Frage in einen Aufruf zum Handeln, indem die Teilnehmenden aufgefordert werden, eine Micro-Learning-Schulungsressource zur Lösung eines globalen Problems zu entwickeln. Gesundheit der Mitarbeitenden: Steigerung, um Stress am Arbeitsplatz zu reduzieren.</p> <p>Sobald die Lernenden die Herausforderung verstanden haben, können sie mit der Suche nach einer Lösung beginnen, das Micro-Learning-Tool auswählen und ein neues entwickeln.</p> <p>Schritt 2: Bitten Sie die Teilnehmenden basierend auf dem ersten Teil der Sitzung, über das nachzudenken, was sie in den vorherigen Sitzungen gelernt haben, und es in die Praxis umzusetzen, um ihre eigenen Mikrolernressourcen zu erstellen.</p> <p>Am Ende präsentieren die Gruppen ihre Micro-Learnings.</p>
Bewertung	Von den Lernenden erstellte Mikrolernressourcen.
Quellen / Weiterführende Literatur	7 unterhaltsame Quizze für hybride und virtuelle Meetings in Unternehmen - Slido Blog So meistern Sie die Erstellung von Microlearning-Videos mit KI: Ihre Anleitung - YouTube

AKTIVITÄT 3.9: WORKSHOP „MICRO-LEARNING-RESSOURCEN FÜR JUNGE MITARBEITER“ – FAZIT

Dauer der Aktivität	50 minuten
Modus	F2F
Art der Aktivität	Diskussion Individuelle Aktivität
Ressourcen	PowerPoint-Präsentation: BEWELL_CPD- Training_Modul 3_DE.pptx Online-Ressource:
Beschreibung der Aktivität	<p>Begrüßen Sie die Teilnehmenden zur letzten Sitzung. Bevor Sie mit der Diskussion des heutigen Themas beginnen, gehen Sie kurz die wichtigsten Punkte durch, die in den vorherigen Sitzungen behandelt wurden.</p> <p>Webbasierte Microlearning-Software ist ein wichtiger Faktor beim Microlearning-Erlebnis. Sie hilft den Lernenden, ihre Probleme, Lösungen und Überlegungen mit einem lokalen und globalen Publikum zu teilen. In diesem Abschnitt werden Tools vorgestellt, die ihnen bei diesem Prozess helfen.</p> <p>Der/die Moderator:in stellt den Lernenden Tools zur Verfügung, die sie bei der Entwicklung ihrer eigenen Mikrolernressourcen unterstützen können.</p> <p>Abschlussaktivität: Takeaway-Kreis</p> <p>Kreis bilden</p> <p>Der/die Moderator:in bittet alle, an etwas Bedeutsames zu denken, das heute passiert ist und was sie aus der Schulung/dem Workshop mitnehmen... Die Teilnehmenden werden gebeten, es in einem Wort oder Satz zusammenzufassen.</p> <p>Jede Person beschreibt in einem Wort oder Satz, was sie aus dem Workshop/Training mitnimmt und tritt aus dem Kreis zurück, bis sich der ganze Kreis geöffnet hat.</p>
Bewertung	Aktive Teilnahme an der Abschlussaktivität
Quellen / Weiterführende Literatur	Die besten Microlearning-Beispiele als Inspiration für 2023 (elucidat.com) 17 großartige Ressourcen zum Thema Mikrolernen - eLearning-Branche Die besten 42 kostenlosen Microlearning-Plattformen im Jahr 2023 G2



BE WELL



Kofinanziert von der Europäischen Union



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525