

MONITORING INSTRUMENTE

Sammlung von Methoden zur Überprüfung und Bewertung von Lernergebnissen

Entwickelt im Rahmen des Team2Share-Projekts, *intellektuelles Output 3 - Richtlinien für formatives Monitoring und Bewertung von Lernergebnissen*

EINLEITUNG

Die Lernerfolgskontrolle ist ein kontinuierlicher Prozess. Informationen und Nachweise müssen gesammelt und bewertet werden, um Fortschritte von Teilnehmer:innen und vor allem ihre Lernbedürfnisse richtig einordnen und verstehen und entsprechende Angebote machen zu können.

Die Analyseeinheit bei der Fortschrittskontrolle ist die Ausbildungsmethode, nicht die einzelnen Auszubildenden. Es ist notwendig, die **Wirksamkeit der Ausbildung** bzw. der neuen Methodik des "teamorientierten Lernens in interaktiven Arbeitsgruppen" zu bewerten.

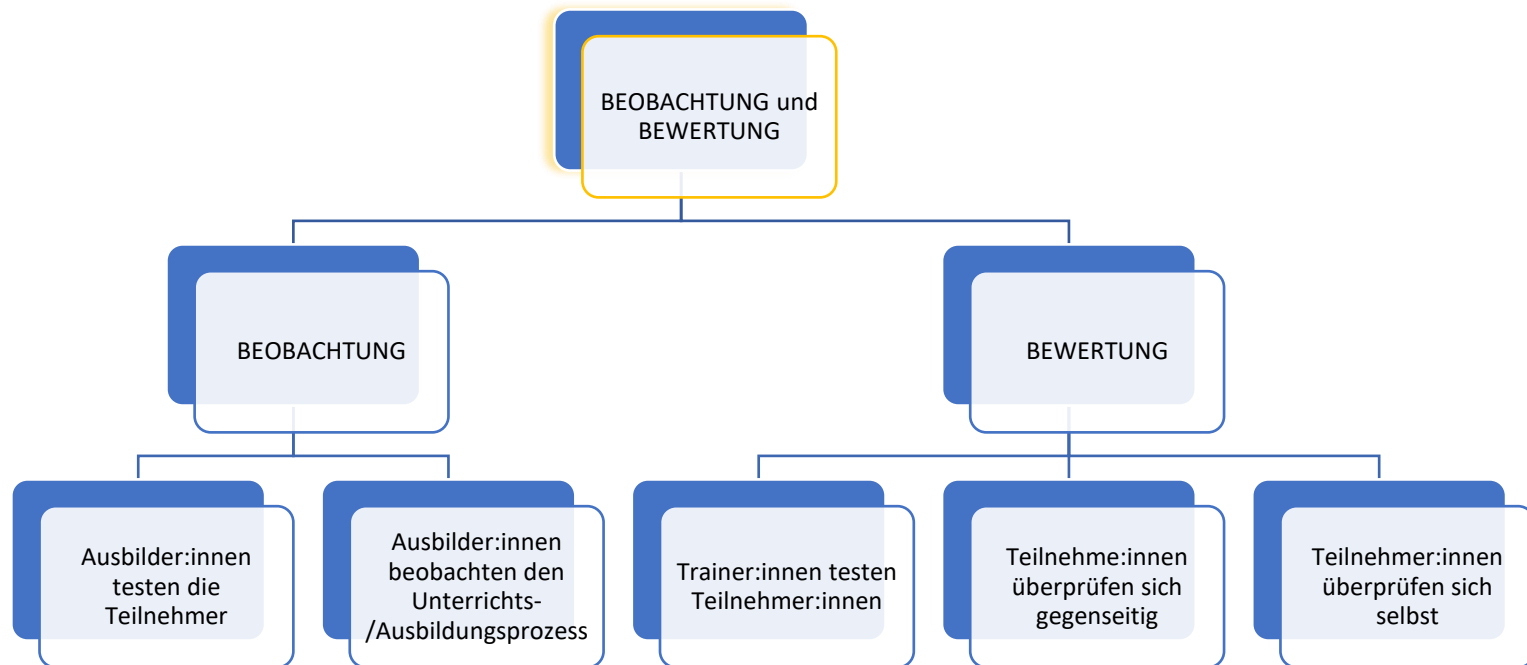
Diese Bewertung kann durch **traditionelle Instrumente** wie regelmäßige Zufriedenheitstests, Unterrichtsbeobachtungen oder Ausbilderportfolios erreicht werden. Außerdem kann die Fortschrittsüberwachung mit Hilfe **digitaler Tools** erfolgen, die eine Datenerfassung und -analyse in Echtzeit ermöglichen.

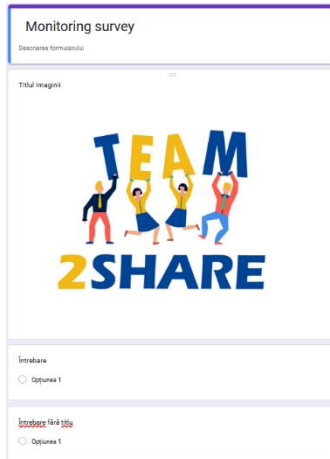
Für den Bewertungsprozess müssen die **traditionellen Methoden** natürlich an die Team2Share-Zielgruppe - Lernende oder Auszubildende und insbesondere gering qualifizierte Erwachsene - angepasst werden.

Für diese ist das eine ziemlich heikle Angelegenheit! Viele Erwachsene haben immer noch mit den Nachwirkungen unangenehmer Schulerfahrungen zu kämpfen. Situationen, in denen sie beschämt wurden. Je bildungsferner Ihre Teilnehmer sind, desto eher tragen sie solche negativen Erfahrungen mit sich herum. Es kann passieren, dass eine solche Person, die in der Schule um ihre Würde gekämpft hat, einen Flashback erlebt, wenn Sie in Ihrem Seminar überprüfen wollen, ob Ihre Teilnehmer den Stoff wirklich beherrschen.

Im Folgenden werden die geeignetsten Methoden zur Überwachung und Bewertung der Lern-/Trainingsergebnisse vorgestellt, die durch die Team2Share-Methode erzielt wurden

Der von Team2Share vorgeschlagene Ansatz zur Begleitung und Bewertung ist im Diagramm dargestellt





The screenshot shows a digital survey form titled "Monitoring survey" with the subtitle "Descrisiunea formularului". It features the "TEAM 2SHARE" logo prominently in the center. Below the logo, there are sections for "Introducere" and "Introduceți titlul", each with a radio button labeled "Opțiunea 1".

Monitoring-Erhebung

Lehr-/Lernziele: Bewertung des Verständnisses der Schulungsteilnehmer für die Schulungsinhalte und ihrer Fähigkeit, die erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden.

Identifizieren der Bereiche, in denen die Teilnehmer möglicherweise Schwierigkeiten haben und zusätzliche Unterstützung oder Ressourcen benötigen.

Sammeln von Feedback zu bestimmten Aspekten des Schulungsprogramms, z. B. zur Vermittlung, Relevanz und Nützlichkeit der Schulungsinhalte.

Vorgehensweise: Die Umfrage gibt einerseits den **Auszubildenden** die Möglichkeit, über den Lernprozess und ihre Ergebnisse nachzudenken,

und andererseits den **Trainer:innen**, die Effektivität des Lernprozesses zu überwachen und notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Am besten ist es, wenn die Umfrage anonym ist (sie kann mit digitalen Mitteln, wie z. B. Google-Formularen, durchgeführt werden), damit sich die Auszubildenden bei der Beantwortung der Fragen wohler fühlen.

Um die Bewertung besser quantifizierbar zu machen, empfiehlt es sich, Fragen mit einer Skala von 1 bis 10 einzubeziehen, wobei 1 für "schlecht" und 10 für "sehr gut" steht. Sie können bei Bedarf offene Fragen hinzufügen.

Folgende Fragen können gestellt werden (indikativ, kann je nach spezifischen Bedürfnissen und Zielgruppen angepasst werden):

Wie zuversichtlich sind Sie in Bezug auf Ihre Fähigkeit, die während des Ausbildungsprogramms erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden?

Wie sehr hat das **Lernen durch Lehren** zu Ihrem Lernen beigetragen?

Wie gut entspricht der Schulungsinhalt Ihrem Kenntnisstand?

Wie nützlich finden Sie die bereitgestellten Schulungsunterlagen?

Wie zufrieden sind Sie mit dem Tempo des Schulungsprogramms?

Wie zufrieden sind Sie mit dem Feedback Ihres Ausbilders zu Ihren Fortschritten im Trainingsprogramm?

Wie würden Sie die Qualität des Schulungsprogramms bisher bewerten?

Einige offene Fragen können sein:

Welche Teile des Schulungsprogramms haben Sie als besonders nützlich oder interessant empfunden?

Welche Vorschläge haben Sie zur Verbesserung des Schulungsprogramms?

Sind Sie während des Ausbildungsprogramms auf Schwierigkeiten oder Herausforderungen gestoßen?

Wenn ja, beschreiben Sie diese bitte.

Ermöglicht:

- ✓ Vorschläge zur Verbesserung des Ausbildungsprogramms und zur Bewältigung von Herausforderungen oder Schwierigkeiten, mit denen die Auszubildenden konfrontiert sein könnten, einzuholen
- ✓ Reflexion der Lernfortschritte und Identifikation verbesserungswürdiger Bereiche



Checkliste für die Beobachtung

Lehr-/Lernziele:

- ✓ Überprüfung der Wirksamkeit des Ausbildungsprogramms
- ✓ Überprüfung des Lernfortschritts der Auszubildenden

Vorgehensweise: Beobachtungschecklisten werden in der Regel von Verwaltern verwendet, um die Arbeit von Lehrern/Ausbildern zu überwachen. In unserem Fall wird die Beobachtungscheckliste von den **Trainer:innen** als Instrument verwendet, um die Wirksamkeit des Ausbildungsprogramms und den Lernfortschritt der Auszubildenden zu überwachen.

Am besten ist es, wenn der Beobachter ein Außenstehender ist (also weder der Ausbilder noch die Auszubildenden).

Eine Beispiel-Checkliste finden Sie unten.

Ermöglicht:

- ✓ Sammlung von Informationen zur Verbesserung des Ausbildungsprogramms und zur Bewältigung von Herausforderungen oder Schwierigkeiten, mit denen die Auszubildenden konfrontiert sein könnten.
- ✓ Reflexion der Lernfortschritte und Identifikation verbesserungswürdiger Bereiche

Muster-Checkliste für die Beobachtung (kann je nach Zielgruppen, Kontext usw. angepasst werden)

Datum:..... **Beobachter:in:**.....

Institution:..... **Ort:**.....

Title of training session:

Skala 1-5: 1-stimme überhaupt nicht zu / 2-stimme eher nicht zu / 3-stimme weder zu noch stimme ich zu / 4-stimme eher zu / 5-stimme zu / N/A-nicht zutreffend

Element	Beurteilung
Der/die Trainer:in schafft es, ein sicheres und konstruktives Umfeld für das Lernen zu schaffen	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die Teilnehmer:innen fühlen sich wohl, wenn sie aktiv an den Aktivitäten teilnehmen und sich engagieren	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die verwendeten Methoden sind an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe angepasst	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Das Training beinhaltet eine Vielzahl von unterschiedlichen Methoden, die das Lernen erleichtern	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die angewandten Methoden erleichtern den Austausch unter den Teilnehmer:innen	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die angewandten Methoden sind auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppe von Auszubildenden zugeschnitten	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die angewandten Methoden erleichtern die aktive Teilnahme und das Engagement aller Lernenden	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die Auszubildenden können ihr Wissen mit Hilfe der Technik "Lernen durch Lehren" anwenden.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die Anweisungen des/der Trainer:in sind klar und verständlich	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die Teilnehmer:innen fühlen sich mit dem Rollenwechsel (vom/von der Auszubildenden zum Trainer/zur Trainerin) wohl	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A
Die Auszubildenden erhalten die Instrumente, um ihre eigenen Lernergebnisse zu verstehen und zu bewerten.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> N/A

Kommentare der Beobachter/der Beobachterin:.....

Anliegen/Empfehlungen:.....



Fragebogen zur Bewertung der Kenntnisse

Lehr-/Lernziele

Bewertung des bereits vorhandenen Wissens der/des Teilnehmenden.

Bewertung der Kenntnisse, die der/die Teilnehmende nach der Teilnahme am Trainingsprogramm erworben hat.

Vorgehensweise

Der Fragebogen zur Wissensbewertung besteht aus zwei Phasen.

In der ersten Phase, vor der Ausbildung, füllen die Auszubildenden aus, was sie bereits wissen/welche Kompetenzen sie bereits haben. In der zweiten Phase, nach der Ausbildung, füllt der Auszubildende den Fragebogen aus, um die während der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erfassen.

Die Fragen des Fragebogens müssen an den Kontext der Ausbildung angepasst werden. Hier ist ein Beispiel:

Abschnitt 1: Demografische Angaben

Wie lautet Ihr Name?

Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung oder Position?

Wie lange sind Sie schon in Ihrer derzeitigen Position tätig?

Wie viel Erfahrung haben Sie in Ihrem Berufsfeld? (Anfänger, Fortgeschrittener, Fortgeschrittener)

Abschnitt 2: Bewertung vor dem Training

Was verstehen Sie von den Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Rahmen des Ausbildungsprogramms vermittelt werden?

Wie zuversichtlich sind Sie in Bezug auf Ihre Fähigkeit, die im Ausbildungsprogramm vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden?

Inwieweit sind Sie mit den im Schulungsprogramm behandelten Themen vertraut?

Wie vertraut sind Sie mit den im Schulungsprogramm verwendeten Instrumenten und Methoden?

Abschnitt 3: Bewertung nach der Ausbildung

Wie weit sind Sie mit den im Ausbildungsprogramm vermittelten Kenntnissen und Fähigkeiten vertraut?

Wie zuversichtlich sind Sie in Bezug auf Ihre Fähigkeit, die im Ausbildungsprogramm vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden?

Wie vertraut sind Sie derzeit mit den Themen, die im Schulungsprogramm behandelt werden?

Wie vertraut sind Sie mit den im Ausbildungsprogramm verwendeten Instrumenten und Methoden?

Abschnitt 4: Feedback

Welche Aspekte des Ausbildungsprogramms fanden Sie am nützlichsten oder interessantesten?

Welche Aspekte des Trainingsprogramms fanden Sie am wenigsten nützlich oder interessant?

Wie werden Sie die in diesem Trainingsprogramm erworbenen Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen) in Ihrem persönlichen und beruflichen Leben nutzen?

Welche Vorschläge haben Sie zur Verbesserung des Schulungsprogramms?

Der Kontext für das Lernen: Ein Fragebogen zur Bewertung der Kenntnisse ist ein Instrument, das zur Bewertung der Kenntnisse der Auszubildenden vor und nach dem Ausbildungsprogramm verwendet werden kann. Ziel des Fragebogens ist es, das Verständnis der Auszubildenden für die während des Ausbildungsprogramms vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten zu bewerten und Bereiche zu ermitteln, in denen zusätzliche Unterstützung oder Schulungen erforderlich sein könnten.

Ermöglicht:

- ✓ Sowohl der/die Trainer:in als auch die Auszubildenden können die erworbenen Kompetenzen bewerten und haben eine klares Bild von den erzielten Fortschritten
- ✓ Die Ergebnisse der Übung können mit den ursprünglichen Lernzielen der Auszubildenden verglichen werden.



Teilnehmer:innen prüfen sich gegenseitig



Unter die Lupe nehmen

Lehr-/Lernziele:

Bei diesem Ansatz verändern Sie die Situation so, dass nicht Sie als Trainer:in das Wissen überprüfen, sondern Ihre Teilnehmer:innen selbst diese Rolle übernehmen - **die Auszubildenden testen sich gegenseitig.**

Durchführung:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereiten auf Moderationskarten Fragen zum gerade gelernten Stoff vor und testen sich entweder paarweise gegenseitig oder stellen sich diese Fragen im Plenum.

Die Prüfungssituation im Plenum kann etwas entschärft werden, wenn das Wissen der Teilnehmenden spielerisch und bildhaft mit einer großen Lupe "unter die Lupe" genommen wird. Ein Teilnehmer/Eine Teilnehmerin nimmt zunächst die Lupe in die Hand und geht zu einem anderen Teilnehmer/einer anderen Teilnehmerin im Plenum und stellt eine vorbereitete Frage. Nachdem dieser Teilnehmer die Frage beantwortet hat, nimmt er/sie die Lupe und fragt den nächsten Teilnehmer/die nächste Teilnehmerin.

Der Kontext für das Lernen:

Anwendung der Methode *Lernen durch Lehren* durch eine App

Kompetenzerwerb

Arbeit mit anderen Teilnehmer:innen, Anwendung von Informationen, interdisziplinäres Arbeiten, Reframing

Ermöglicht:

- ✓ Anwendung der neuen Methodik in einer App
- ✓ verfolgt den Lernfortschritt der Teilnehmer:innen über einen längeren Zeitraum und passt zu jedem Zeitpunkt während der Lernphase



Teilnehmer:innen prüfen sich gegenseitig

Reißverschluss



Lehr-/Lernziele:

Bei diesem Ansatz verändern Sie die Situation so, dass nicht Sie als Trainer:in das Wissen überprüfen, sondern Ihre Teilnehmer:innen selbst diese Rolle übernehmen - **die Auszubildenden testen sich gegenseitig.**

Durchführung:

Die Teilnehmer:innen bereiten auf Moderationskarten Fragen zum soeben gelernten Stoff vor.

Die Teilnehmer:innen bilden 2 Reihen. Die ersten beiden Teilnehmer:innen stellen sich gegenseitig ihre vorbereiteten Fragen, die anderen Teilnehmer:innen können bei der Beantwortung der Fragen helfen. Sobald die Fragen beantwortet sind, gehen die beiden Teilnehmer:innen nach hinten und die nächsten beiden in der Reihe kommen dran.

Der Kontext für das Lernen:

Anwendung der Methode *Lernen durch Lehren* durch eine App

Kompetenzerwerb

Arbeit mit anderen Teilnehmer:innen, Anwendung von Informationen, interdisziplinäres Arbeiten, Reframing

Ermöglicht:

- ✓ Anwendung der neuen Methodik in einer App
- ✓ verfolgt den Lernfortschritt der Teilnehmer:innen über einen längeren Zeitraum und passt zu jedem Zeitpunkt während der Lernphase

Trainer:in prüft Teilnehmer:innen

TEST

- ✓
- ✓
- ✓

Test

Lehr-/Lernziele

Bei sehr wichtigen Themen ist es ratsam, dass der Ausbilder den Wissenscheck durchführt. Auch hier kann ein geeignetes Reframing sehr hilfreich sein, um eine entspannte Atmosphäre für diese Situation zu schaffen.

Sie haben den Vorteil, dass die Teilnehmer:innen mehrere Fragen beantworten müssen. Da viele Menschen jedoch schlechte Erfahrungen in der Schule gemacht haben, ist es ratsam, einen geeigneten Rahmen zu schaffen: Es geht nicht um Bestehen oder Durchfallen, sondern darum, dass die Teilnehmer:innen das Seminar mit möglichst viel Wissen verlassen.

An dieser Stelle kann man auch die Metapher einer Autoreparatur verwenden, bei der am Ende überprüft wird, ob das Auto wirklich gut funktioniert. Wenn dies nicht der Fall ist, bedeutet dies einfach, dass einige Bereiche verbessert werden müssen.

Der Kontext für das Lernen:

Anwendung der Methode *Lernen durch Lehren* durch eine App

Kompetenzerwerb:

Reframing, die Anwendung von Informationen, interdisziplinäre Zusammenarbeit

Ermöglicht:

- ✓ Anwendung der neuen Methodik in einer App
- ✓ verfolgt den Lernfortschritt der Teilnehmer:innen über einen längeren Zeitraum und passt zu jedem Zeitpunkt während der Lernphase



Trainer:in prüft Teilnehmer:innen

Der Überraschungsgast

Lehr-/Lernziele

Bei sehr wichtigen Themen ist es ratsam, dass der Trainer/die Trainerin den Wissenscheck durchführt. Auch hier kann ein geeignetes Reframing sehr hilfreich sein, um eine entspannte Atmosphäre für diese Situation zu schaffen.

Kündigen Sie einen Überraschungsgast an, der die Gelegenheit nutzen wird, die Experten (Teilnehmer:innen) zu interviewen. Gehen Sie zur Tür hinaus, verändern Sie Ihr Aussehen ein wenig (Frisur, kleine Accessoires) und kommen Sie als dieser Gast zurück in die Gruppe und stellen Sie Ihre Fragen. Fühlen Sie sich dabei frei, in dieser Rolle ein wenig zu forschen. Sie sind neugierig und wollen die Gelegenheit nutzen, so viel wie möglich von den Expert:innen zu erfahren.

Der Kontext für das Lernen

Anwendung der Methode *Lernen durch Lehren* durch eine App

Kompetenzerwerb

Reframing, die Anwendung von Informationen, interdisziplinäre Zusammenarbeit

Ermöglicht:

- ✓ Anwendung der neuen Methodik in einer App
- ✓ verfolgt den Lernfortschritt der Teilnehmer:innen über einen längeren Zeitraum und passt zu jedem Zeitpunkt während der Lernphase

TEILNEHMER:IN ÜBERPRÜFT SICH SELBST



Das Lerntagebuch

Lehr-/Lernziele:

Selbstbeurteilung und Beobachtung der Lernergebnisse durch die **Auszubildenden**.

Durchführung:

Ein Lerntagebuch kann ein nützliches Instrument für Auszubildende sein, um über ihre Lernfortschritte nachzudenken und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren.

Durch regelmäßiges Schreiben in das Lernjournal können die Auszubildenden ihre Fortschritte verfolgen und sich selbst Ziele setzen, was ihnen letztendlich helfen kann, die gewünschten Lernergebnisse zu erreichen und ihre Fähigkeiten im Berufsfeld zu verbessern.

Das Lerntagebuch kann folgendermaßen aussehen:

Titel: Mein Lerntagebuch (kann natürlich angepasst werden)

Zielsetzung: Über meine Lernfortschritte zu reflektieren und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren.

Datum: [Datum des Tagebucheintrags]

Thema/Aktivität: [Beschreiben Sie kurz das Thema oder die Aktivität, das/die während des Schulungsprogramms behandelt wurde, z. B. "Einführung in die Kommunikationsfähigkeit"].

Reflexion: [Schreiben Sie einen reflektierenden Absatz über Ihre Lernfortschritte und Erfahrungen während des Schulungsprogramms. Fügen Sie Gedanken, Gefühle und Erfahrungen im Zusammenhang mit dem behandelten Thema oder der Aktivität hinzu].

Ziele: [Führen Sie alle Ziele oder verbesserungswürdigen Bereiche auf, die während der Reflexion ermittelt wurden. Diese Ziele können sich auf bestimmte Kenntnisse oder Fähigkeiten oder auf allgemeinere Bereiche wie Kommunikation oder Teamarbeit beziehen].

Aktionsplan: [Führen Sie alle Maßnahmen auf, die Sie ergreifen wollen, um Ihre Ziele zu erreichen oder verbesserungswürdige Bereiche anzugehen. Zu diesen Maßnahmen könnte das Üben einer bestimmten Fähigkeit oder die Suche nach zusätzlichen Schulungen oder Ressourcen gehören].

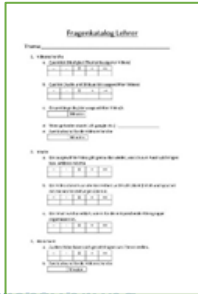
Der Kontext für das Lernen:

Am besten ist es, den Auszubildenden am Ende eines jeden Tages mindestens eine halbe Stunde Zeit zu geben, um das Lerntagebuch auszufüllen.

Ermöglicht:

- ✓ Die Teilnehmer:innen lernen, ihre eigenen Lernergebnisse und Ziele zu erkennen, zu bewerten und festzuhalten.
- ✓ Falls zutreffend, kann vor Beginn des nächsten Tages oder am Ende dieses Tages eine Nachbesprechung zwischen Ausbilder und Auszubildenden stattfinden, um Kommentare zu diesem Prozess auszutauschen.

TEILNEHMER:IN ÜBERPRÜFT SICH SELBST



Der Ein-Minuten-Zettel

Lehr-/Lernziele

Selbstbeurteilung und Beobachtung der Lernergebnisse durch die **Auszubildenden**.

Durchführung

1-Minuten-Zettel ist eine Methode, bei der die Teilnehmer:innen in Einzelarbeit Fragen zu dem gerade durchgenommenen Lernstoff beantworten, die auf ihren "Zählt es sich aus Sensor" abzielen. Die 1-Minuten-Zettel können entweder bei den Teilnehmern verbleiben oder dem Trainer als Grundlage zur Prozesskontrolle dienen.

Der Kontext für das Lernen

Anwendung der Methode *Lernen durch Lehren* durch eine App

Kompetenzerwerb

Strukturieren, Anwendung von Informationen

Ermöglicht

- ✓ Die Teilnehmer:innen lernen, ihre eigenen Lernergebnisse und Ziele zu erkennen, zu bewerten und festzuhalten.
- ✓ Falls zutreffend, kann vor Beginn des nächsten Tages oder am Ende dieses Tages eine Nachbesprechung zwischen Ausbilder und Auszubildenden stattfinden, um Kommentare zu diesem Prozess auszutauschen



TEILNEHMER:IN ÜBERPRÜFT SICH SELBST



Der Schummelzettel

Lehr-/Lernziele

Selbstbeurteilung und Beobachtung der Lernergebnisse durch die **Auszubildenden**.

Durchführung

Die Teilnehmer:innen notieren auf einer Moderationskarte, welche Punkte im bisherigen Lernmaterial für sie besonders wichtig gewesen sind. Ähnlich wie bei einem Schummelzettel sollen die wichtigsten Punkte noch einmal kompakt zusammengefasst werden.

In 2er-Gruppen können die Schummelzettel dann wieder miteinander verglichen werden.

Der Kontext für das Lernen

Anwendung der Methode *Lernen durch Lehren* durch eine App

Kompetenzerwerb

Strukturieren, Anwendung von Informationen

Ermöglicht

- ✓ Die Teilnehmer:innen lernen, ihre eigenen Lernergebnisse und Ziele zu erkennen, zu bewerten und festzuhalten.
- ✓ Falls zutreffend, kann vor Beginn des nächsten Tages oder am Ende dieses Tages eine Nachbesprechung zwischen Ausbilder und Auszubildenden stattfinden, um Kommentare zu diesem Prozess auszutauschen