

Vorhabensbeschreibung: Digitales Lernen für mehr Weiterbildungsbeteiligung in der Sozialwirtschaft

Modulare Qualifizierung zum/zur betrieblichen GesundheitsmanagerIn

1. Ausgangssituation und Bedarf

Der Fachkräftemangel im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel ist eine der größten Herausforderungen für die Zukunft der Thüringer Wirtschaft. Organisationen in der Sozialwirtschaft sind in besonderem Masse davon betroffen. Der prognostizierte Bedarf und bereits schon bestehende Mangel betrifft viele Bereiche von der Pflege über die Behindertenhilfe bis hin zu Kindertagesstätten.

Weiterbildung und Qualifizierung gilt als eine wesentliche Stellschraube, um Fachkräftemangel abzufedern, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken und Beschäftigung zu sichern. Die Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen in Thüringen sowie auch in Deutschland insgesamt ist jedoch noch vergleichsweise gering. Um sie zu erhöhen, sind sowohl spezifische Förderinstrumente für die berufliche Weiterbildung (wie über die BA bzw. den ESF angeboten) als auch bedarfsorientiert und flexibel gestaltete Weiterbildungsangebote essentiell.

In sozialwirtschaftlichen Einrichtungen, wie z.B. in Pflegeheimen oder Kindertagesstätten wird die Weiterbildungsbereitschaft oft dadurch gehemmt, dass sich bei existierenden Personalengpässen eine ganz- oder mehrtägige Freistellung von Mitarbeitenden im Rahmen der Dienstpläne als schwierig erweist. Auch können Mitarbeitende, die wegen der Betreuung eigener Kinder oder Angehöriger in Teilzeit arbeiten, oft keine ganztägigen Schulungsangebote in Anspruch nehmen. Für manche Beschäftigte vor allem im ländlichen Raum ist der Zugang zu ort- und zeitgebundenen Weiterbildungsangeboten auch durch die verkehrstechnische Anbindung erschwert. Weitere Hemmnisse sind: eingeschränkte Mobilität von z.B. älteren Beschäftigten oder von Mitarbeitenden mit Behinderungen.

Um auf diese Problemlagen zu reagieren und den Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu erweitern, werden im Rahmen des Projektes Weiterbildungsangebote in Form von „Blended Learning Formaten“ sowie „digitaler Lerneinheiten“ entwickelt und modellhaft umgesetzt.

2. Projektziele

Ziel des Projektes ist die Erweiterung und Verbesserung der Angebotsvielfalt beruflicher Weiterbildungen, um den Zugang für Unternehmen und Mitarbeitende aus der Sozialwirtschaft zu verbessern. Die Angebote werden flexibler, individueller und können besser am Arbeitsplatz verankert werden.

Die Einordnung in die Ziele des Operationellen Programms des ESF in Thüringen erfolgt in die „Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – Förderrichtlinie gemäß Prioritätsachse C, Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen, des Programms Europäischer Sozialfonds 2014 bis 2020 im Freistaat Thüringen“ – Einordnung in Investitionspriorität 2.

2.1 Zielstellungen des Projektes

Im Rahmen des Projektes werden ausgewählte Weiterbildungsangebote in Form von „Blended Learning“ sowie in Form von „digitaler Lerneinheiten“ entwickelt und modellhaft umgesetzt.

Exemplarische Qualifizierungsreihe

Als thematischer Fokus für den Modellversuch wird die Weiterbildung zum/zur betrieblichen GesundheitsmanagerIn als Blended Learning Format entwickelt. Ziel der Qualifizierung ist es, die Teilnehmenden in Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu sensibilisieren, theoretische Grundlagen zu vermitteln sowie Methoden und Instrumente des BGM kennenzulernen. Die Qualifizierung setzt sich aus Präsenzphasen und digitalen Selbstlern-, Übungsphasen zusammen. Zur Realisierung des BGM im Unternehmen werden die Teilnehmenden Kenntnisse über Projektmanagement und Kommunikation erlangen. Anhand einer Projektarbeit werden die Teilnehmenden am Ende der Qualifizierung ein vollständiges Konzept für betriebliches Gesundheitsmanagement für Ihr Unternehmen entwickelt und erprobt haben. Die Dauer der Qualifizierung erstreckt sich über einen Zeitraum von 1 - 1 ½ Jahren und setzt sich aus Präsenzphasen und digitalen Selbstlern-, Übungsphasen zusammen.

Zusätzlich der Erweiterung des Qualifizierungsangebotes auf das Blended Learning Format, bedarf es Möglichkeiten, das Wissen flexibel und professionell an alle MitarbeiterInnen im Unternehmen tragen zu können.

Ergänzend werden dazu digitale Lerneinheiten zum Thema physischer und psychischer Gesunderhaltung konzipiert und modellhaft während der Projektlaufzeit erprobt. Diese digitalen Präventionsmodule beinhalten theoretische Grundlagen, Praxisbeispiele und Übungen zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden, zum Beispiel über Themen wie Achtsamkeit – auf sich und seine Gesundheit achten, Stressfaktoren erkennen, Entspannungsübungen während des Arbeitsalltages. Gleichfalls erhält das Unternehmen durch die Lernplattform ein Nachweis, dass die digitalen Präventionsmodule von allen teilnehmenden Mitarbeitenden absolviert wurden. Maßnahmen zur Prävention und Gesunderhaltung können somit jeden einzelnen Mitarbeitenden im Unternehmen erreichen. Diese Reichweite kann bisher in entsprechender Qualitätssicherung nicht gewährleistet bzw. nachgewiesen werden.

Perspektivisch können diese digitalen Lerneinheiten durch die ausgebildeten BGM in das Unternehmen getragen und vervielfältigt werden. Somit können diese als MultiplikatorInnen das Wissen professionell an alle Mitarbeitenden im Unternehmen verbreiten.

Während der Projektlaufzeit werden in Zusammenarbeit mit den DozentInnen weitere Qualifizierungsbedarfe bestimmt, für die ein Einbezug virtueller Lernumgebungen perspektivisch sinnvoll ist.

Hintergrund zur thematischen Auswahl

Neben Qualifizierung ist die Gesundheitsführsorge eine wesentliche Stellschraube für die Fachkräftesicherung in Unternehmen. Arbeitswissenschaftliche Studien belegen, dass die Personalführung im Unternehmen bis zu 60 % Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden hat.

Aus früheren Projekten zur Gesundheitsförderung von MitarbeiterInnen¹ stellte sich ein einheitlicher Zugang an den Qualifizierungsangeboten als schwierig heraus. Soziale Unternehmen sind häufig an verschiedenen Projektstandorten verankert, so dass sich eine einheitliche Qualifizierung des Personals an einem Standort häufig als schwierig erweist. Die Einführung digitaler Qualifizierungsangebote wirkt dem entgegen und ermöglicht eine Schulung des gesamten Personals.

2.2 ESF-Querschnittsthemen

Die digitale Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten ermöglicht einen Zugang für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und ohne infrastrukturelle Anbindung. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Lernhindernissen (z.B. Menschen mit

¹ Projekt parijat: Starkes Alter - Starke Frauen von Januar 2013 bis Dezember 2014

Migrationshintergrund und geringen Sprachkenntnissen) ermöglicht es, die Einheiten im eigenen Tempo zu absolvieren und ggf. zu wiederholen. Dabei wird bei der Anpassung der Nutzeroberfläche der Lernplattform sowie bei der Erstellung der digitalen Lehr-, Lerneinheiten darauf geachtet, dass diese möglichst barrierefrei konzipiert werden.

Die Module können am Arbeitsplatz und zu verschiedenen Zeiten absolviert werden. Für MitarbeiterInnen in Teilzeit ist die Teilnahme an der Qualifizierung somit besser möglich als an Tagesseminaren. Da mehr Frauen in Teilzeit arbeiten ist ein geschlechtergerechtes Qualifizierungsangebot ermöglicht. Sozialen Geschlechterunterschieden wird somit entgegen gewirkt.

3. Zielgruppe

Die durch das Projekt angestrebten digitalen Lehr- und Lernangebote richten sich an alle Unternehmen und Mitarbeitende in der Sozialwirtschaft (siehe Tabelle). Dabei werden jeweils die verschiedenen Ebenen, wie Leitungsebene, Fachkräfte und Hilfskräfte, berücksichtigt.

Bereich	Exemplarische Einrichtungen, an die sich das Angebot richtet
Pflege	ambulante, stationäre Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, Geriatrie, Beratungsstellen
Kinder- und Jugendhilfe	Kindertageseinrichtungen, Kinderwohnheime, Jugendeinrichtung, Beratungsstellen
Behindertenhilfe, Psychiatrie, Suchthilfe	Psychiatrien, Suchtberatungsstellen, Behinderten-wohnheime
Rechtliche Betreuung	Betreuungsvereine, Betreuungsbehörden
Schuldner-, Insolvenzberater/innen	Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen

3.1 Zugangsvoraussetzungen

Für die Blended Learning Qualifizierung zum/zur BGM wird mit einer Teilnehmendenzahl von 16 Personen gerechnet. Nach Projektende sollen diese perspektivisch die digitalen Module zur Gesunderhaltung in das Unternehmen tragen und alle Mitarbeitenden im Unternehmen schulen. Als Zugangsvoraussetzung für die Qualifizierung gelten eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

Parallel werden während der Projektlaufzeit die digitalen Lerneinheiten zur Gesunderhaltung in den teilnehmenden Unternehmen erprobt. Die Teilnehmenden-Zahl orientiert sich an der Größe des jeweiligen Unternehmens. Ziel ist es, dass alle Mitarbeitenden an den digitalen Schulungen teilnehmen. Während der Projektlaufzeit wird angestrebt durch die digitalen Module mindestens 4 Unternehmen mit durchschnittlich 20 MitarbeiterInnen zu erreichen. Somit können mindestens 80² Teilnehmende geschult werden. Als Zugangsvoraussetzung für teilnehmende Unternehmen gilt die Zusage und Kooperation, die Mitarbeitenden an der Teilnahme zu motivieren. Weiterhin müssen räumliche und technische Voraussetzung für eine entsprechende Lernumgebung innerhalb der Unternehmen gewährleistet sein. Für die Teilnahme an den digitalen Lerneinheiten gibt es keine Zugangsvoraussetzungen.

² Die genaue Zahl richtet sich an die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen sowie deren Mitarbeiterzahl und ergibt sich anhand der Akquise während der Projektlaufzeit

3.2 Teilnehmergebung

Die Projektteilnehmer werden durch persönliche Akquisegespräche mit Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Thüringen gewonnen.

3.3 Vertragliche Vereinbarungen

Für die Projektdauer werden mit den teilnehmenden Unternehmen Kooperationsvereinbarungen getroffen, um die Teilnahme sowie eine durchgängige Evaluation des Projektes bis Projektende sicherzustellen. In den Kooperationsvereinbarungen wird weiterhin verankert, dass der Arbeitgeber zu gewährleisten hat, dass die digitalen Lerneinheiten am Arbeitsplatz und nicht privat absolviert werden.

4. Projektinhalte

4.1 Arbeitsplan

Aktivitäten/Arbeitspakete	Zeitraum der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> - Installation der Lernplattform, Anpassung der Nutzeroberfläche - Anpassung der Nutzeroberfläche nach Erprobung - Support der der Lernplattform <p><u>Durchführung:</u> Externe Auftraggeber</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mai - Dezember 2016 - 1 Monat in 2017, zzgl. vor Projektabschluss - während der Projektlaufzeit
<p>Schulung MitarbeiterInnen in der Bedienbarkeit der Lernplattform</p> <p><u>Durchführung:</u> Externe Auftraggeber, ggf. Multiplikation durch Projektleitung</p>	<p>Juni – Dezember 2016</p>
<p>Akquise von Teilnehmenden Unternehmen für die Qualifizierung zum/zur betrieblichen GesundheitsmanagerIn sowie der digitalen Angebote zur physischen und psychischen Gesundheitsförderung</p> <p><u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung</p>	<p>Juni – Dezember 2016</p>
<p>Erstellung Curriculum zum betrieblichen Gesundheitsmanager sowie</p> <p>Erstellung Curriculum der digitalen Weiterbildungsinhalte zur physischen und psychischen Gesundheitsförderung</p> <p><u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung, Projektmitarbeiterin in Zusammenarbeit mit externen DozentInnen</p>	<p>Juni 2016 – Oktober 2016</p> <p>Juni 2016 – Dezember 2017</p>
<p>Durchführung Qualifizierung zum betrieblichen Gesundheitsmanager (zwischen den Modulen erfolgen Selbstlernphasen auf der digitalen Lernplattform)</p> <p>Teilnehmerzahl: 16 Teilnehmende</p> <p><u>Durchführung:</u> Seminarbetreuung und Betreuung der Lernplattform durch Projektleitung sowie Durchführung der Inhalte während der Präsenzseminare durch externe DozentInnen</p>	<p>Modul 1: Dezember 2016</p> <p>Modul 2: 1 Quartal 2017</p> <p>Modul 3: 3-4 Quartal 2017</p>

Erstellung digitaler Lerneinheiten zur physischen und psychischen Gesundheitsförderung (Umsetzung Curriculum auf Lernplattform) <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung	Juni 2016 – Mai 2017
Schulung DozentInnen in der Bedienbarkeit der Lernplattform, Erstellung Leitfaden zur Bedienbarkeit <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung	2017
Konzeption digitales Anwendertool zur Nutzung der Lernplattform für die SeminarteilnehmerInnen <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung	Januar/Februar 2017
Durchführung digitale Lerneinheiten zur physischen und psychischen Gesundheitsförderung, durch die MitarbeiterInnen der Teilnehmenden Unternehmen Teilnehmende: bis zu 80 Teilnehmende angestrebt <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung	Juni 2017 – April 2018
Evaluation der Qualifizierungsangebote (digital und Blended Learning), Anpassung Curricula <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung/Projektmitarbeiterin	November 2017 – April 2018
Übertragung des Formats auf andere Bildungsangebote der PARITÄTISCHEN Akademie zur dauerhaften Integration der Lernplattform in den Weiterbildungsbetrieb <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung/Projektmitarbeiterin	Juni 2017 – April 2018
Erstellung Leitfaden zur Integration von digitalen Weiterbildungsangeboten in die berufliche Bildung <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung	November 2017 – April 2018
Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit <u>Durchführung:</u> PARITÄTISCHE Akademie, Projektleitung; PARITÄTISCHER Landesverband Thüringen	Während gesamter Projektlaufzeit

4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Der Ablauf der in 4.1 genannten Aktivitäten sowie die Verzahnung der Arbeitspakete erfolgt auf Grundlage der langjährigen Erfahrung der PARITÄTISCHEN Akademie als Bildungsträger.

Das Projektvorhaben umfasst die Implementierung einer Lernplattform mit zielgruppengerechter Anpassung der Nutzeroberfläche sowie die inhaltliche Erstellung, Durchführung und Evaluation von digitalen Bildungsangeboten. Die MitarbeiterInnen der PARITÄTISCHEN Akademie werden im Umgang mit der Lernplattform geschult, so dass eine dauerhafte Nutzung der Lernplattform in der PARITÄTISCHEN Akademie gewährleistet werden soll. Die Teilnehmenden werden durch ein persönliches Akquiseverfahren gewonnen. Zielgruppenspezifische Bedarfe können somit erhoben und berücksichtigt werden. Für die Durchführung des Projektvorhabens wird eine Laufzeit von 2 Jahren benötigt.

4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Die Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren wird vertraglich geregelt.

Zur Gewährleistung der Teilnahme während der gesamten Projektlaufzeit werden mit den teilnehmenden Unternehmen Kooperationsverträge geschlossen.

Die Zusammenarbeit mit DozentInnen wird durch Honorarverträge gesondert geregelt.

Mit dem externen Unternehmen, welches für die Installation, die Anpassung der Nutzeroberfläche sowie den Support der Lernplattform zuständig ist, wird ebenfalls die Zusammenarbeit durch einen Kooperationsvertrag geregelt.

Neben Mitgliedsorganisationen wird das digitale Bildungsangebot auch für andere Träger, wie z.B. Jugendämter geöffnet und mögliche Bildungsformate besprochen, die als digitales Angebot konzipiert und realisiert werden können.

Die Erweiterung des Konzeptes, bzw. die Nutzung der Lernmanagementplattform durch andere PARITÄTISCHE Bildungsträger wird perspektivisch angestrebt.

4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Zur Bekanntmachung und Teilnehmenden-Akquise werden die üblichen Werbewege der PARITÄTISCHEN Akademie genutzt, wie:

- Veröffentlichung in den bestehenden Netzwerken (Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Thüringen, über die LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen, über regionale Ministerien und Behörden wie Jugendämter, durch Fachreferent/innen der jeweiligen Fachgebiete bei Terminen in den Unternehmen; Verteiler der bisherigen Seminarteilnehmer/innen)
- regionale Pressearbeit, Gestaltung entsprechender Werbemittel (Flyer, Broschüren etc.)

Die Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit erfolgen unter Berücksichtigung der Publizitätsvorschriften der EU.

4.5 Lösungsansatz

4.5.1 Innovation

Die PARITÄTISCHE Akademie Thüringen kann mit Ihren bisherigen Angeboten kein vergleichbares Bildungsangebot realisieren. Durch die Erweiterung des Angebotes durch eine digitale Lernplattform bzw. durch digitale Lehr-, Lernangebote kann das Bildungsangebot in folgenden Punkten verbessert werden:

- Lernen kann direkt am Arbeitsort erfolgen. Das erlernte Wissen kann sofort erprobt und wiederholt werden. Der Wissenstransfer wird somit besser als bisher ermöglicht.
- Lehrmaterialien können besser/verständlicher visualisiert und in den Lehrbetrieb integriert werden.
- Menschen mit Beeinträchtigung werden besser erreicht und können an beruflicher Bildung teilhaben.
- Alle MitarbeiterInnen im Unternehmen können geschult werden, unabhängig von Arbeitszeit und Arbeitsort (siehe Schichtdienst, Einrichtung mit mehreren Standorten).
- Schulungsinhalte können individuell auf die Bedarfe der Unternehmen und die jeweiligen Anforderungen sowie Voraussetzung der Mitarbeitenden zusammengestellt werden.
- Lehrmaterialien können digital zur Verfügung gestellt werden.
- Teilnehmenden an Modulkursen kann im Rahmen von Gruppenübungen eine Kommunikationsplattform zur Verfügung gestellt werden.

4.5.2 Transfer und Verwertbarkeit

Die in diesem Modellversuch gewonnenen Erfahrungen werden aufbereitet, um sie für eine Ausweitung des Blended Learning Formats auf weitere Themenbereiche und Einrichtungen

zu nutzen. In Form eines Leitfadens werden die notwendigen Schritte und Voraussetzungen beschrieben, die für eine erfolgreiche Implementierung notwendig sind.

Langfristiges Ziel des Projektes ist die dauerhafte Implementierung von digitalen Qualifizierungsangeboten in das Seminarangebot der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen. Dabei werden die digitalen Angebote über die üblichen Werbewege vermarktet (Jahresprogramm, Onlineveranstaltungskalender, Flyer, Newsletter etc.). Durch das Projekt werden die Dozent/innen und Bildungsreferent/innen der PARITÄTISCHEN Akademie befähigt, perspektivisch digitale Bildungsmedien zu konzipieren und zu erstellen, sowie die Lernplattform eigenständig zu verwalten. Dies wird vor allem durch die Wahl der Instrumente und Techniken während der Projektlaufzeit erprobt. Alle projektbezogenen Aktivitäten werden somit aufgrund bestehender Erfahrung und zu entwickelnder Erkenntnisse auf Nachhaltigkeit ausgelegt.

Die Projektergebnisse stehen dabei anderen Bildungsanbietern öffentlich zur Verfügung.

4.5.3 Wissenschaftliche Begleitung

Eine wissenschaftliche Begleitung des Projektes ist nicht vorgesehen. Eine ausführliche Evaluation erfolgt durch die vorhandenen Instrumente der PARITÄTISCHEN Akademie in Thüringen, zzgl. der Evaluationsmöglichkeiten, die durch die Lernplattform zur Verfügung stehen.

5. Erfolgskontrolle

5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Zur erfolgreichen Projektdurchführung ist die Gewährleistung der Nutzbarkeit der Lernplattform durch die TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen der PARITÄTISCHEN Akademie sowie der Angemessenheit der Qualifizierungsangebote grundlegend. Als Maßnahmen der Erfolgskontrolle werden die Lernplattform sowie die Qualifizierungsangebote während der Projektlaufzeit evaluiert und angepasst. Dies erfolgt durch qualitative Nutzerbefragung (Interviews), quantitative Erhebungen (Feedbackbogen) sowie Usability Tests zur nutzerfreundlichen Bedienbarkeit der Lernplattform. Die Lernplattform sowie die Qualifizierungsangebote werden während der Projektlaufzeit entsprechend der Evaluationsergebnisse angepasst.

5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Nachweis, dass die digitalen Lerneinheiten absolviert wurden: Jede/r SeminarteilnehmerIn erhält ein individuelles Profil auf der Lernplattform. Durch dieses Profil ist es dem Bildungsanbieter möglich, einzusehen, an welchem Kurs der Teilnehmende eingeschrieben ist. Weiterhin kann nachvollzogen werden, an welchem Tag und zu welcher Zeit der Teilnehmende den Onlinekurs absolviert hat. Der Abschluss der jeweiligen Selbstlernzeiten wird zusätzlich durch eine Übungseinheit gesichert. Dem Teilnehmenden ist das Abschließen der Übungseinheit erst möglich, wenn alle Lerneinheiten absolviert wurden. So ist es dem Bildungsanbieter möglich, den Zeitraum und das Pensum der Selbstlernzeit der Teilnehmenden nachzuweisen. Nur wer am Ende des Kursdurchgangs nachweislich an den Selbstlerneinheiten teilgenommen hat, erlangt eine Teilnahmebescheinigung bzw. ein Zertifikat.

Der Erfolg des Projektes wird anhand der Teilnehmerbewertung bzgl. der Bedienbarkeit sowie Qualität und Alltagstransfer der Qualifizierungsangebote gemessen.

6. Personal

Aufgabenbereiche

Projektkoordination

- Koordination des Projektes und der beteiligten Akteure im Rahmen von Projektplanung, Aufgabenverteilung, Aufgabenkontrolle
- Selbstständige Entwicklung von digitalen Qualifizierungsangeboten, Erstellung Curricula und didaktische sowie technische Umsetzung der Lehrinhalte auf digitale Medien
- Evaluation und Anpassung der digitalen Lehr-, Lerninhalte
- Verwaltung der Lernmanagementplattform (z.B. Anlegen von Kursen, Teilnehmerverwaltung)
- Seminarorganisation und –betreuung
- Durchführung von Akquisegesprächen
- Beratung von Unternehmen hinsichtlich Einführung digitaler Lernumgebung zur beruflichen Qualifizierung der MitarbeiterInnen, Anforderungen an die Lernumgebung in den Unternehmen
- Teilnahme an Fachtagungen und Arbeitstreffen
- Öffentlichkeitsarbeit:
 - Pressemitteilungen, Interviews, Kontaktpflege zu lokalen Medien
 - Erstellen von Flyern
 - Präsentation der Ergebnisse in lokalen Strukturen
- Evaluation sowie Aufbereitung und Transfer der Projektergebnisse

Projektmitarbeiterin

- Selbstständige Entwicklung von digitalen Qualifizierungsangeboten, Erstellung Curricula
- Evaluation der Lehr-, Lerninhalte
- Verwaltung der Lernmanagementplattform (z.B. Anlegen von Kursen, Teilnehmerverwaltung)
- Seminarorganisation und –betreuung
- Teilnahme an Fachtagungen und Arbeitstreffen
- Öffentlichkeitsarbeit:
 - Pressemitteilungen, Interviews, Kontaktpflege zu lokalen Medien
 - Erstellen von Flyern
 - Präsentation der Ergebnisse in lokalen Strukturen
- Evaluation sowie Aufbereitung und Transfer der Projektergebnisse

Projektkoordination

- Abgeschlossenes Studium in den Bereich Sozialwesen sowie Weiterbildung und Bildungstechnologie
- Erfahrungen in der Planung und Organisation von Qualifizierungsangeboten der beruflichen Bildung
- Erfahrung in der Konzepterstellung
- Kenntnisse über multimediale Gestaltungsprinzipien, didaktische Erstellung und Umsetzung von digitalen Lehrmedien
- Grundlegende technische Kenntnisse zur Bedienbarkeit einer Lernmanagementplattform
- Erfahrung in Öffentlichkeitsarbeit und Erstellung von Veröffentlichungen
- Strategisches und organisationsbezogenes Denken und Handeln
- Moderations- und Beratungskompetenz
- Kenntnisse quantitativer und qualitativer Methoden der Sozialforschung

Projektmitarbeiterin

Fachliche Voraussetzungen

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Erziehungswissenschaften
- Erfahrungen in der Planung und Organisation von Qualifizierungsangeboten der beruflichen Bildung
- Erfahrung in der Konzepterstellung
- Erfahrung in Öffentlichkeitsarbeit und Erstellung von Veröffentlichungen
- Strategisches und organisationsbezogenes Denken und Handeln

- Moderations- und Beratungskompetenz
- Kenntnisse quantitativer und qualitativer Methoden der Sozialforschung

7. Methoden, Medien und Materialien

Für die Realisierung des E-Learning wird ein Lernmanagement-System eingeführt, dessen Nutzeroberfläche unter dem Fokus leichter Bedienbarkeit angepasst wird. Die E-Learning Module werden dabei unter der Berücksichtigung von lernpsychologischen Voraussetzungen auf der Grundlage von multimedialen Gestaltungsprinzipien konzipiert.

Als Instrument wird die Lernmanagementplattform (moodle) genutzt. Moodle als open source Produkt hat eine unübersichtliche Nutzeroberfläche und ist vor allem für ungeübte NutzerInnen ungeeignet. Die Zielgruppe der PARITÄTISCHEN Akademie ist sehr heterogen. Die Teilnahme soll sowohl für technisch unerfahrene NutzerInnen sowohl auch für Menschen mit Lese-, Lernschwierigkeiten und Sinnesbeeinträchtigungen möglich sein. Ohne eine entsprechende Anpassung der Nutzeroberfläche sind der Zugang zu den Angeboten sowie die Akzeptanz durch die Zielgruppe nicht gegeben.

Wesentlich bei online Angeboten ist weiterhin die Berücksichtigung der Motivation. Es ist davon auszugehen, dass die Motivation an einer Teilnahme von digitalen Angeboten besonderen Kriterien unterliegt. Um die Bereitschaft und somit Motivation an digitalen Angeboten teilzunehmen zu erhöhen, werden bei der Konzeption und Umsetzung multimediale Gestaltungsprinzipien berücksichtigen. Dabei ist der Einbezug von Video und Bildmaterial unabdingbar. Hierzu müssen technische Grundlagen geschaffen und Bildmaterial erworben werden.

Blended Learning:

Mit dem Format Blended Learning werden Lernsettings von Präsenzseminaren durch die Integration von digitalen Medien und Lehr-, Lernangeboten sinnvoll ergänzt. Dabei wird als besondere Form das integrierte Blended Learning Format didaktisch realisiert, in dem in Präsenzseminaren mit Elementen der virtuellen Lernumgebung gearbeitet wird. Einsatzszenarien sind u.a.:

- Gestaltung von online-Modulen, die am Arbeitsplatz absolviert werden können und Präsenzmodule sinnvoll ergänzen
- Integration von digitalen Medien in das Präsenzseminar, z.B. Videosequenzen von Praxisbeispielen, Praxissituationen oder Dokumentation der Gruppenarbeiten inkl. digitaler Auswertung und Speicherung,
- Austausch von Seminarunterlagen, die gemeinsam erarbeitet wurden bzw. ergänzender Unterlagen,
- Kommunikation der Teilnehmenden untereinander, z B. zur Abstimmung von Gruppenaufgaben zwischen den Modulen,
- Bereitstellung von Materialien für MultiplikatorInnen im Unternehmen.

Blended Learning Angebote sichern einen hohen Praxistransfer, indem die erarbeiteten und bereitgestellten Materialien digital am Einsatzort zur Verfügung stehen bzw. Übungseinheiten am Praxisort zur nachhaltigen Sicherung und Erprobung des Wissens absolviert werden können.

Digitale Lerneinheiten für Unternehmen:

Digitale Lerneinheiten sind Onlinekurse, die modular aufgebaut sind, damit Mitarbeitende in den Unternehmen diese individuell zeitlich in den Arbeitsalltag integrieren können. Digitale Lerneinheiten eignen sich insbesondere für wiederkehrende Unterweisungen für Mitarbeitende. Ebenso können Übungseinheiten am Praxisort zur nachhaltigen Sicherung und Erprobung von in Präsenzseminaren erworbenem Wissen absolviert werden.

Jedes Themenpaket enthält mehrere digitale Lerneinheiten, die einzeln innerhalb von 10 bis maximal 15 Minuten leicht in den Arbeitsalltag integriert werden können und als Gesamtpaket zu einem umfangreicheren Wissen führen. Jedes Themenpaket wird durch Übungen und Tests beendet und mit einer Teilnahmebestätigung anerkannt.

Die Formate Blended Learning und digitale Lerneinheiten sollen das Weiterbildungsangebot der PARITÄTISCHEN Akademie sinnvoll ergänzen sowie den Praxistransfer erhöhen. Die modellhafte Entwicklung und Erprobung erfolgt am Beispiel einer Qualifizierungsreihe mit hoher Relevanz im Hinblick auf die Fachkräftesicherung, der „Gesundheitsfürsorge von MitarbeiterInnen“.

8. Arbeitsumgebung

8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten

Die Präsenzseminare finden in den Seminarräumen der PARITÄTISCHEN Akademie in Thüringen statt. Die digitalen Lerneinheiten werden an einem internetfähigen Rechner am Arbeitsort absolviert.

Dabei wird im Vorfeld geprüft, ob die teilnehmenden Unternehmen über ausreichend technische Ausrüstung (PC, Internetzugang) und Räumlichkeiten verfügen, um eine Durchführung der Qualifikation am Arbeitsplatz in einer lernfreundlichen Umgebung gewährleisten zu können.

8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

Bestimmungen zu Themen wie: Arbeitsstätte, Arbeitsplatz, Datenschutz, Arbeitsschutz, Umweltschutz werden eingehalten.

9. Referenzen

Als Bildungsanbieter hat der PARITÄTISCHE in Thüringen 16 Jahre Erfahrung in der Konzeption, Planung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten für die Sozialwirtschaft. Ziel ist es, Mitarbeitende auf allen Ebenen mit passgenauen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten bei der Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen. Dabei greift die PARITÄTISCHE Akademie auf einen umfassenden Dozentenpool zurück. Das Seminarangebot richtet sich an Mitarbeitende aus 342 Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Thüringen, aber auch an andere sozialwirtschaftliche Organisationen. Allein im Jahr 2015, wurden 232 Veranstaltungen der beruflichen Bildung mit 3735 Teilnehmenden durchgeführt.

Neben den Fortbildungsangeboten der PARITÄTISCHEN Akademie hat die parisat zu Themen der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz langjährige Erfahrungen. Durch das Projekt „Starkes Alter – Starke Frauen“³, zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit von weiblichen Beschäftigten ab 50 Jahren, wurden in Zusammenarbeit mit den Führungskräften wirksame Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit entwickelt. Bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote, Kompetenzerweiterung für Führungskräfte und Inhouse-Workshops in den Einrichtungen zielten auf einen längeren und gesünderen Verbleib im Beruf. Aktuell führt parisat das Projekt WAI – Wo Arbeit integriert⁴ durch. Das Projekt zielt auf eine Stärkung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden und damit zusammenhängenden Entwicklungen in der Organisation selbst ab.

Stand 21.04.2016

³ Projektlaufzeit vom 01. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014

⁴ Projektlaufzeit vom 01. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018