



TECHNISCHE HOCHSCHULE  
OSTWESTFALEN-LIPPE  
UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES  
AND ARTS

# Modulbeschreibungen

für das Weiterbildungsangebot

## Schlüsselkompetenzen

– Ausbildung zur  
Lernwegbegleitung

Stand: 20. Februar 2020

**Kontakt:**

Dipl.-Päd. Dennis Schäffer  
Projektleitung Praxis OWL – Praxisorientiertes und  
innovatives Studieren an der Hochschule OWL  
Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe  
Institut für Wissenschaftsdialog  
Campusallee 12, 32657 Lemgo  
Telefon: +49 5261 – 702-5522  
E-Mail: [dennis.schaeffer@th-owl.de](mailto:dennis.schaeffer@th-owl.de)



Teil-modul 1	Kompetenzen und Lebenslanges Lernen
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Der Kern der Ausbildung beruht auf der kompetenten Gestaltung und Planung von Lernwegen bzw. effektiven Lernhandlungen mit entsprechend reflektiven Elementen. Ziel ist eine reflektierte Handlungsfähigkeit zu begleiten und mit anzuleiten. Lernunterstützung auf Peer-Ebene beschränkt sich nicht auf das Lernen im Studium. Die Handlungskompetenz, die die digitalisierte, vernetzte und sich schnell wandelnde Arbeitswelt zukünftig erfordert, setzt eine grundsätzlich reflektierte Haltung gegenüber eigenem Lernen und eigener Entwicklung und auch dem Lernen und der Entwicklung anderer voraus. In der Einführungs-sitzung wird auch der organisatorischen Rahmen des Kurses geklärt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden (TN) reflektieren ihre eigenen Werthaltungen zum Thema Lernen und allen übergreifenden Kompetenzen (Kompetenzmodell). Sie erkennen ihre persönlichen Möglichkeiten zur berufsbiografischen Weiterentwicklung.</li> <li>• Die TN übernehmen Verantwortung für ihre eigenen Ziele und Lernprozesse. Beratungskompetenzen</li> <li>• Sie unterstützen andere bei der Reflexion und Zielfindung.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatorische Informationen und Erläuterungen/Kompetenzübersicht</li> <li>• Kennenlernen der Kursteilnehmenden</li> <li>• Definitionen und Bedeutung von Schlüsselkompetenzen</li> <li>• Lernanlässe und Lernbegleitung: Erfahrungen</li> <li>• Rolle der Lernbegleitung, Lebenslanges Lernen</li> </ul>
Literatur:	<p>Erpenbeck, John, von Rosenstiel, Lutz, Grote, Sven &amp; Sauter, Werner (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Stifterverband (2019): Future Skills. Diskussionspapier 1-4. <a href="https://www.future-skills.net/analysen/future-skills-welche-kompetenzen-in-deutschland-fehlen">https://www.future-skills.net/analysen/future-skills-welche-kompetenzen-in-deutschland-fehlen</a>. Abgerufen am 29.7.2019.</p> <p>Gillen, J. &amp; Mühlhausen, U. (2017). Das Projekt „Leibniz-Prinzip“. Vortrag auf der Klausurtagung zur „Reflektierten Handlungsfähigkeit“ am 8. Februar 2017 in Hannover. <a href="https://www.leibniz-prinzip.uni-hannover.de/fileadmin/leibniz-prinzip/klausurtagung/01JA1506_Gillen_Muehlhausen.pdf">https://www.leibniz-prinzip.uni-hannover.de/fileadmin/leibniz-prinzip/klausurtagung/01JA1506_Gillen_Muehlhausen.pdf</a>. Abgerufen am 15.06.2019</p>

Teil-modul 2	Grundlagen Kommunikationskompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Kommunikation ist die Grundlage, mit anderen in Kontakt zu treten und sich zielgerichtet zu sachlichen und persönlichen Anliegen auszutauschen. Die Herausforderungen liegen in der Übermittlung und dem Verständnis der auszutauschenden Inhalte. Erklärungsmodelle erleichtern das Verständnis und die Gestaltung von Gesprächsanlässen im Alltag und im professionellen Umfeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN erkennen verbale und nonverbale Anteile von Kommunikation und können diese kongruent und interaktionsförderlich einschätzen und einsetzen.</li> <li>• Die TN können die Ebenen einer Nachricht erkennen und unterscheiden und Gespräche darauf analysieren.</li> <li>• Sie gehen angemessen mit den Botschaftsanteilen auf Sach-, Beziehungs- Selbstkundgabe- und Appellebene um.</li> <li>• Die TN können Gespräche initiieren und sich in Gespräch oder Vortrag angepasst verständlich machen.</li> <li>• Sie können Sachinhalte dem Gegenüber angemessen verbalisieren und in der Lernbegleitung auf Anliegen fachlich und persönlich zielführend reagieren.</li> <li>• Die TN haben Herausforderungen und Möglichkeiten der online-Kommunikation kennengelernt und reflektiert.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formen der Kommunikation (verbal, nonverbal, paraverbal)</li> <li>• Sender-Empfänger-Modell, Axiome (Watzlawick)</li> <li>• Eisbergmodell (Freud)</li> <li>• 4-Seiten Modell (Schulz von Thun)</li> <li>• 4 Verständlich-Macher (Schulz von Thun)</li> </ul>
Literatur:	<p>Röhner, J. &amp; Schütz, A. (2016): <i>Psychologie der Kommunikation</i>. Wiesbaden: Springer.</p> <p>Schulz von Thun, F. (2010): <i>Miteinander reden Band 1-3</i>. Reinbeck: Rowohlt.</p> <p>Watzlawick, P. &amp; Beavin, J. &amp; Jackson, D. (2011); <i>Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien</i>. 12. Aufl. Bern: Hans Huber, Hogrefe.</p> <p>Weaver, W. &amp; Shannon C.E. (1949): <i>The Mathematical Theory of Communication</i>. University of Illinois Press.</p>

Teil-modul 3	Gesprächsführung und Beratungskompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Kognitive Lernziele:	<p>Es gibt vielfältige Gesprächsanlässe im Privatleben sowie im studentischen und beruflichen Alltag. In der Form wie wir Botschaften miteinander austauschen gestalten wir unsere Beziehungen. Mit der akustischen Botschaft transportieren wir weitere Anliegen. Mithilfe der Kenntnisse der basalen Modelle setzen die Teilnehmenden Techniken des konstruktiven Austauschs ein, die den Umgang miteinander auch in schwierigen Situationen erleichtern.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN gelangen durch aktives Zuhören zu erweitertem Verständnis von übermittelten Anliegen und entwickeln eine zugewandte Haltung.</li> <li>• Die TN können Bedürfnisse des Gegenübers wahrnehmen und benennen.</li> <li>• Durch gezielt eingesetzte Fragetechnik gewinnen sie Informationen und lenken Gespräche lösungsorientiert.</li> <li>• Die TN können Einstellungen und Meinungen anderer als solche akzeptieren und eigene konstruktiv ausdrücken.</li> <li>• Die TN können Gespräche in der Lernbegleitung mit offener Haltung führen und lernförderlich gestalten.</li> <li>• Die TN haben ihre Rolle als Beratende auf Augenhöhe reflektiert und ein Selbstverständnis dazu entwickelt.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktives Zuhören</li> <li>• Paraphrasieren</li> <li>• Verbalisieren</li> <li>• Fragetechniken</li> <li>• Selbst- und Fremdwahrnehmung, Johari-Fenster</li> <li>• Konstruktives Feedback geben und annehmen</li> </ul>
Literatur:	<p>Luft, J., &amp; Ingham, H.: Johari Window. <i>The Model</i>. <a href="http://richerexperiences.com/wp-content/uploads/2014/02/Johari-Window.pdf">richerexperiences.com/wp-content/uploads/2014/02/Johari-Window.pdf</a>, zuletzt abgerufen am 25.11.2018)</p> <p>Schulz von Thun, F. (2010): <i>Miteinander reden Band 1-3</i>. Reinbeck: Rowohlt.</p> <p>Weisbach, Ch.-R., &amp; Sonne-Neubacher, P.: <i>Professionelle Gesprächsführung. Ein praxisnahes Lese- und Übungsbuch</i>. 9. Aufl. München: dtv.</p>

Teil-modul 4	Teamkompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Teamkompetenz wird als Disposition zur zielgerichteten Gestaltung von sozialen Interaktionen in Gruppen und Teams definiert. Eine kooperative Grundhaltung und das Wissen über Gruppendynamik und -prozesse ist dabei handlungsleitend. Die Reflexion der eigenen Rolle in der Gruppe hinsichtlich der situativen und persönlichen Voraussetzungen ist dafür grundlegend. Dafür wird in dem Modul die Kenntnis von Theorien und Modellen zur Teamarbeit erarbeitet und die Entwicklung und der Einsatz sozialer und kommunikativer Kompetenzen durch Übungen gefördert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können eine Gruppenarbeit initiieren und anleiten.</li> <li>• Sie erkennen und steuern Gruppenprozesse mit dem Bewusstsein von Rollen in sozialer und funktionaler Hinsicht.</li> <li>• Sie erkennen Potential und Probleme der Kooperation und können konstruktiv intervenieren, um Arbeitsfähigkeit und Gruppenklima zu fördern.</li> <li>• Die TN können Regeln der Zusammenarbeit und Methodik aushandeln und umsetzen.</li> <li>• Die TN kooperieren lösungsorientiert und können Ergebnisse inhaltlich und visuell sichern.</li> <li>• Die TN können Methoden der Gruppenarbeit und des Lernens in der Gruppe zweckmäßig einsetzen.</li> <li>• Die TN kennen digitale Instrumente der Teamorganisation und -kommunikation und können diese einsetzen.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herausforderungen und Phänomene der Zusammenarbeit</li> <li>• Vier-Faktoren-Modell der TZI</li> <li>• Gruppenprozesse, Phasenmodelle</li> <li>• Soziale Rollen und Teamrollenmodelle</li> <li>• Methoden der Gruppenarbeit</li> <li>• Lernbegleitung in Gruppen</li> </ul>
Literatur:	<p>Baumann, Martin und Gordalla, Christoph (2014): <i>Gruppenarbeit. Methoden – Techniken – Anwendungen</i>. Konstanz und München: UTB.</p> <p>Belbin, R.M. (2010): <i>Management teams: why they succeed or fail</i>. 3. Aufl. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.</p> <p>Cohn, Ruth, C. (1994): <i>Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle</i>. Stuttgart, Klett-Cotta.</p> <p>Gellert, Manfred und Nowak, Claus: <i>Teamarbeit – Teamentwicklung – Teamberatung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams</i>. 5. Aufl. Meezen: Limmer.</p> <p>Wellhöfer, Peter R. (2012): <i>Gruppendynamik und soziales Lernen. Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen</i>. 4. Aufl. Konstanz und München: UTB.</p>

Teil-modul 5	Führungskompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Führungskompetenz als zielorientierte Einflussnahme auf das Verhalten von Personen und Organisationen zum Erzielen von Resultaten wird hier auf der beruflichen Ebene betrachtet, aber auch hinsichtlich der Anleitung von Menschen in ihrem Lernprozess im Studium verstanden. Teams leiten, führen und fördern ist daher Thema dieses Teilmoduls.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden (TN) kennen die Aufgaben und Konfliktpotentiale bei der Leitung von Gruppen/Teams.</li> <li>• Die TN können Strategien und Herausforderungen beim Führen von Menschen benennen und Lösungen für Ihr Studium und späteres Berufsfeld herleiten.</li> <li>• Die TN können Ihre Führungsfähigkeiten benennen/reflektieren und die Erkenntnisse aus eigenen/ auf künftige Aufgaben auch im Rahmen digitaler Prozesse übertragen und anwenden.</li> <li>• Die TN übertragen die Grundlagen der professionellen Führung auf ihre Tätigkeit in der studentischen Lernbegleitung.</li> <li>• Die TN kennen die Unterschiede der Führung von Mitarbeitenden und der Anleitung von Lerngruppen.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle, Aufgaben und Kompetenzen der Teamleitung</li> <li>• Führungsstile</li> <li>• Kommunikation und Leitung im Projekt</li> <li>• Entscheidungsfähigkeit</li> <li>• Mitarbeitermotivation</li> <li>• Mitarbeitergespräch</li> <li>• Anleitung und Lernbegleitung</li> </ul>
Literatur:	<p>Baumann, Martin und Gordalla, Christoph (2014): <i>Gruppenarbeit. Methoden – Techniken – Anwendungen</i>. Konstanz und München: UTB.</p> <p>Brinker, Tobina und Schumacher, Eva-Maria (2014): <i>Befähigen statt belehren. Neue Lehr- und Lernkultur an Hochschulen</i>. Bern: hep.</p> <p>Langmaack, Barbara und Braune-Krickau, Michael (2010): <i>Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen</i>. 8. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.</p> <p>Ternes, Doris (2008): <i>Kommunikation - eine Schlüsselqualifikation: Einführung zu wesentlichen Bereichen der zwischenmenschlichen Kommunikation. Ein Lehrbuch</i>. Paderborn: Junfermann.</p> <p>Wellhöfer, Peter R. (2012): <i>Gruppendynamik und soziales Lernen. Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen</i>. 4. Aufl. Konstanz und München: UTB.</p>

Teil-modul 6	Konfliktmanagementkompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Wenn unterschiedliche Interessen von Individuen und Gruppen aufeinandertreffen, sich Unvereinbarkeiten einstellen und die Konfliktparteien bei der Erreichung ihrer Interessen aufeinander angewiesen sind, spricht man von einem Konflikt. Konfliktfähigkeit zeigt sich in der Bereitschaft, sich mit einer solchen Situation auseinanderzusetzen und der Fähigkeit für diese eine angemessene Lösung zu finden. Selbstreflexion, Empathie und Konflikttoleranz sind hierbei ebenso grundlegend wie die Kenntnis geeigneter Strategien, mit denen sich Konflikte konstruktiv angehen lassen. Im Modul wird daher einerseits der Erarbeitung von Modellen und Theorien Raum gegeben, die die Einordnung und Einschätzung von Konflikten ermöglichen. Andererseits haben Übungen eine ebenso große Bedeutung, da sie die Handlungsfähigkeit in Konfliktsituationen erhöhen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die verschiedenen Typen von Konflikten erkennen, einordnen und analysieren und wissen, worauf bei der Bewältigung verschiedener Konfliktart zu achten ist.</li> <li>• Die TN können die Dynamik von Konflikten besser verstehen.</li> <li>• Sie reflektieren eigene und fremde Konfliktmuster.</li> <li>• Das eigene Handlungsrepertoire im Umgang mit Konflikten wird erweitert.</li> <li>• Sie kennen Strategien, Konflikte anzusprechen und sie zu einer für möglichst alle Beteiligten tragbaren Lösung zu bringen.</li> <li>• TN erkennen Konflikte als Chance.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktarten</li> <li>• Soziale, innere, strukturelle Konflikte</li> <li>• Akteursbeziehungen</li> <li>• Konfliktstile</li> <li>• Zirkularität und Eskalationsdynamik von Konflikten</li> <li>• Konfliktmanagementtools; Harvard-Konzept, Gewaltfreie Kommunikation, Mediation</li> <li>• Chancen von Konflikten</li> </ul>
Literatur:	<p>Falk, G., &amp; Heintel, P., &amp; Krainz, E.E. (2005): <i>Handbuch Mediation und Konfliktmanagement</i>. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Glasl, F. (2017). <i>Konfliktmanagement</i>. In <i>Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater</i>. Stuttgart: Verlag freies Geistesleben</p> <p>Hillmann, K.-H. (1994). <i>Wörterbuch der Soziologie</i>. Stuttgart: Kröner Verlag.</p> <p>Seifert, J. W. (2009). <i>Moderation und Konfliktklärung</i>. Offenbach: Gabal Verlag.</p> <p>Schwarz, G. (2010). <i>Konfliktmanagement. Konflikte erkennen, analysieren, lösen</i>. Wiesbaden: Gabler Verlag.</p>

Teil-modul 7	Diversity und interkulturelle Kompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen	<p>Der souveräne Umgang mit Vielfalt nimmt in einer zunehmend heterogeneren und interdisziplinär funktionierenden Gesellschaft weiter zu. Sensibilisierung für die verschiedenen Formen und Ebenen von Diversität ist dafür ebenso wichtig, wie die Reflexion der eigenen Standpunkte und Werthaltungen und die Kenntnis über Konzepte und Methoden, die einen wertschätzenden und produktiven Umgang mit dieser Vielfalt ermöglichen. Das Modul greift diese drei Ansatzpunkte auf und macht durch einen umfangreichen Übungsanteil zentrale Konzepte und Modelle dieses Themenbereichs für die Teilnehmenden studien- und berufsbezogen anwendbar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den TN ist die Vieldimensionalität des Begriffs Kultur und die Bedeutung von Erfahrungen und Gruppen für die Identität jedes einzelnen bewusst.</li> <li>• Sie können die Dimensionen von Diversität benennen, verstehen deren Bedeutung und können sie in die Aufgabe der Lernbegleitung übertragen.</li> <li>• Sie wissen um die kulturelle Prägung ihrer Wahrnehmung und die ständig unbewusste Interpretation von Verhalten auf Basis des eigenen Wertehorizonts.</li> <li>• Sie können gewohnte Denk- und Verhaltensmuster erkennen und hinterfragen und sich auf neue Situationen und damit verbundene Unsicherheiten einlassen.</li> <li>• Sie erkennen den Unterschied von Beobachtungen und Bewertungen, die häufige (unbewusste) Vermischung und Verwechslung sowie die Folgen im zwischenmenschlichen Umgang und nutzen dieses Wissen für bewusst diversitätssensible Interaktion.</li> <li>• Sie sind in der Lage, den eigenen Standpunkt zu reflektieren, Perspektiven zu wechseln und sich so auch empathisch in Lebenssituationen anderer Menschen einzufühlen.</li> <li>• Die TN erkennen den Wert, den eine Person einer Handlung oder Aussage zugrunde legt, können ihr so Wertschätzung entgegenbringen und diesen Wert gleichzeitig optimal für die Ziele der Gruppe nutzen.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturbegriff und Kerndimensionen von Diversität</li> <li>• 4 Layers of Diversity nach L.Gardenswartz und A.Rowe</li> <li>• Albatros-Kultur</li> <li>• Beobachtung oder Bewertung</li> <li>• Wertequadrat nach Paul Helwig</li> </ul>
Literatur:	<p>Gardenswartz, L. und Rowe, A. (2002): <i>Diverse Teams at Work; Society for Human Resource Management.</i></p> <p>Schulz von Thun, F. (2011): <i>Miteinander reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation.</i> 32. Auflage.</p>

Teil-modul 8	Motivationskompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen	<p>Motivationskompetenz bezeichnet die Fähigkeit, sich der Beweggründe des eigenen Handelns bewusst zu werden und auf Grundlage dessen Antriebsenergie und Durchhaltevermögen für die Umsetzung gewünschter Ziele aufzubringen. Grundlegend dafür ist die Fähigkeit, die eigenen (Wert-)Haltungen, Gefühle und Ziele zu erkennen, zu formulieren und bedarfsgerecht anzupassen. Im Modul werden Theorien und Modelle der Motivationstheorie zu Selbst- und Fremdmotivierung erarbeitet sowie Methoden eingeübt, die zu höherer Umsetzungscompetenz (Volition) der Teilnehmenden beitragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN reflektieren die Beweggründe des eigenen Handelns und optimieren Rahmenbedingungen, um gesetzte Ziele besser zu erreichen.</li> <li>• Ihnen ist die Diversität von Motiven und Motivatoren bei verschiedenen Menschen bewusst. Sie können sie akzeptieren und dieses Wissen zur Erreichung eines optimalen Gruppenergebnisses nutzen.</li> <li>• Sie erkennen intrinsische und extrinsische Faktoren von Motivation und nutzen dieses Wissen, um Antrieb und Durchhaltevermögen zur Zielerreichung bei sich und anderen zu erhöhen.</li> <li>• Denn TN ist die Bedeutung einer konkreten Zielsetzung für den eigenen (Lern-)Erfolg bewusst.</li> <li>• Die TN können studienbezogene und berufliche Lern- und Arbeitssituationen für sich und andere hinsichtlich motivationaler Aspekte optimieren.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriffsklärung Motivation, Motive, Motivatoren</li> <li>• Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation</li> <li>• Bedeutung äußerer Rahmenbedingungen für das Erreichen von Zielen</li> <li>• Bedeutung konkreter Zielsetzung für Lernmotivation und -erfolg</li> <li>• Formulieren und Überprüfen von Zielen nach der SMART-Regel</li> <li>• Grundlegende wissenschaftliche Theorien der Motivation:</li> <li>• Selbstbestimmungstheorie nach Edward L. Deci &amp; Richard M. Ryan</li> <li>• Flow-Theorie nach Mihály Csikszentmihalyi</li> </ul>
Literatur:	<p>Deci, Edward L. &amp; Ryan, Richard M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. <i>Zeitschrift für Pädagogik</i>, 39, Nr.2, S. 224-238.</p> <p>Harald Groß (2011): <i>Lernlust statt Paukfrust. Mit deinen Motivatoren leichter lernen in Schule, Studium und Beruf</i>. Berlin.</p> <p>Csikszentmihályi, Mihaly (1990): <i>Flow: the psychology of optimal experience</i>. New York 1990.</p> <p>Heister, Werner (2007): <i>Studieren mit Erfolg: Effizientes Lernen und Selbstmanagement in Bachelor-, Master und Diplomstudiengängen</i>. Stuttgart.</p> <p>Pink, Daniel H. (2017): <i>Drive. Was Sie wirklich motiviert</i>. 5. Auflage. Wals bei Salzburg.</p>

Teil-modul 9	Präsentationskompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Sich selbst, die eigenen Arbeitsergebnisse oder die der Gruppe anschaulich darzustellen, zu vermitteln und dabei den Kontext, die Zielgruppe und die Wirkung im Auge zu behalten, sind <u>Präsentationskompetenzen</u>, die die TN vor allem durch Übung weiterentwickeln können. Neben grundlegenden Techniken ist daher die eigene Übung der TN das Ziel des Teilmoduls.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden (TN) können Themen strukturiert und aufs Wesentliche konzentriert darstellen bzw. reduzieren.</li> <li>• Sie setzen verschiedene Medien und Techniken anlassbezogen und technisch versiert ein. Die Prinzipien der Gestaltung von Medien (Visualisierung und Darstellung) sind ihnen geläufig.</li> <li>• Die TN kennen die Möglichkeiten und Erfordernisse von online-Präsentationen und können geeignete digitale Medien in Präsentationen verwenden.</li> <li>• Sie formulieren angemessen und verständlich.</li> <li>• Sie unterstützen ihre Aussagen mit ihrer Körpersprache.</li> <li>• Sie können die Präsentationen anderer danach beurteilen und angemessen und wertschätzend Feedback geben.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhetorik, Stimme, Körpersprache adäquat einsetzen</li> <li>• Hindernisse und Herausforderungen umsetzen</li> <li>• Präsentationstechnik kennen</li> <li>• Berliner Modell der Didaktik kennen</li> <li>• Material, Raum, Technik beherrschen</li> <li>• Konstruktives Feedback geben</li> </ul>
Literatur:	<p>Schulz, Wolfgang (1997): Die lehrtheoretische Didaktik. In Gudjons, Herbert (Hrsg.): <i>Didaktische Theorien</i>. Hamburg: Bergmann und Helbig.</p> <p>Seifert, Josef W. (2013): <i>Visualisieren, Präsentieren, Moderieren</i>. 33. Auflage. Offenbach: Gabal.</p> <p>Jay, Antony (1997): <i>Die perfekte Präsentation: effiziente Vorbereitung, gezielter Medieneinsatz, wirkungsvoller Vortrag</i>. Niedernhausen: Falken.</p> <p>Weidenmann, Bernd (2000): <i>100 Tipps &amp; Tricks für Pinnwand und Flipchart</i>. 4. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz.</p>

Teil-modul 10	Moderationskompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Allparteilich und zielorientiert die Kommunikation in einer Gruppe zu gestalten, so dass alle Mitglieder sich mit ihrem Potenzialen optimal einbringen können, ist die Aufgabe bei der Moderation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die neutrale Rolle einer/s Moderators/Moderatorin annehmen.</li> <li>• Sie können eine Gruppenarbeit planen und vorbereiten.</li> <li>• Die TN können Gespräche durch Fragen und Impulse anregen und den sachlichen Austausch fördern, d.h. sie können einzelne Diskussionsteile oder Beiträge zusammenziehen.</li> <li>• Sie können die Aufmerksamkeit auf spezielle Beiträge lenken und die Verknüpfung unterschiedlicher Aspekte weiterführen.</li> <li>• Die eigene Reflexion inkludierend können sie weiterführende Fragen formulieren.</li> <li>• Die TN können Methoden und Hilfsmittel der Moderation anwenden, Beiträge sammeln, ordnen und angemessen visualisieren.</li> <li>• Sie unterstützen die Gruppe bei der Einhaltung von thematischen und zeitlichen Vorgaben.</li> <li>• Selbstvertrauen/Standing entwickeln die TN durch die Übung.</li> <li>• Sie entfalten konstruktive Herangehensweisen, um eine Entwicklung - die eigene und die der Teilnehmenden der moderierten Gruppe - anzuregen.</li> <li>• Dabei unterstützen und erleichtern sie den Lösungsweg, das Teilen von Wissen und Kreativität.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle und Haltung in der Moderation</li> <li>• Moderationszyklus/-phasen</li> <li>• Hilfsmittel/Techniken</li> <li>• Moderationsmethoden</li> <li>• Kommunikationshilfen</li> <li>• Dokumentation und Nachbereitung</li> </ul>
Literatur:	<p>Freimuth, Joachim (2010): <i>Moderation</i>. Göttingen u.a.: Hogrefe.</p> <p>Seifert, Josef W. (2013): <i>Visualisieren, Präsentieren, Moderieren</i>. 33. Auflage. Offenbach: Gabel.</p>

Teil-modul 11	Zeit- und Selbstmanagementkompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Selbstständig und verantwortlich zu handeln und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung sind wichtige Fähigkeiten, die bis zum Übergang ins Berufsleben ausgeprägt werden sollten. Dazu gehört die reflektierte Auseinandersetzung mit den eigenen Potenzialen und Schwächen und der Umgang mit den eigenen Ressourcen, vor allem der zur Verfügung stehenden Zeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN kennen die Bedeutung von Zeit- und Selbstmanagement im Studium und im beruflichen Kontext.</li> <li>• Die TN haben ein Bewusstsein für den Umgang mit Zeit entwickelt und können Probleme im Umgang mit Zeit identifizieren.</li> <li>• Die TN können Ziele und Teilziele formulieren und Zeitpläne erstellen.</li> <li>• Die TN reflektieren die eigene Motivation und richten ihre Ziele daran aus.</li> <li>• Die TN kennen Grundsätze und Methoden für effizientes Arbeiten und priorisieren ihre Aufgaben.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusster Umgang mit der eigenen Zeit</li> <li>• Motivationstheorien</li> <li>• Zeitpläne</li> <li>• ALPEN-Methode</li> </ul>
Literatur:	<p>Becker, Joachim H. (2018): Selbst-und Zeitmanagement. In Becker, Joachim H., Ebert, Helmut &amp; Pastoors, Sven: <i>Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen. 50 Handlungskompetenzen für Ausbildung, Studium und Beruf</i>. Berlin, S. 113-124.</p> <p>Csikszentmihalyi, Mihaly (1990): <i>Flow: the psychology of optimal experience</i>. New York.</p> <p>Deci, Edward L. und Richard M. Ryan (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In <i>Zeitschrift für Pädagogik</i>, 39, Nr.2, S.224-238.</p> <p>Heister, Werner (2007): <i>Studieren mit Erfolg: Effizientes Lernen und Selbstmanagement in Bachelor-, Master und Diplomstudiengängen</i>. Stuttgart.</p> <p>Lefrancois, Guy R. (1994): <i>Psychologie des Lernens</i>. 3.Auflage. Berlin, Heidelberg.</p> <p>Prieß, Arne &amp; Spörer, Sebastian (2015): <i>Zeit-und Projektmanagement. Neurowissenschaft und Methoden-Wissen erfolgreich vereint</i>. Freiburg.</p> <p>Reichel, Tim (2017): <i>Bachelor of Time. Zeitmanagement im Studium</i>. Aachen.</p>

Teil-modul 12	Lernkompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Kognitive Lernziele:	<p>Lernen ist ein individueller und erfahrungsbezogen konstruierter Prozess, „der sich in einer relativ stabilen Änderung des Verhaltenspotentials, des Denkens und Fühlens äußert“ (Zimbardo &amp; Gerring, 2004). Erkenntnisse und Wissen darüber, welche (neuro-)physiologische Prozesse dem Lernen zugrunde liegen und welche Strategien in Bezug auf Lernziele erfolgsversprechend sind, helfen den Lernenden, in praktischen Situationen auf den konkreten Lernbedarf bezogene Methoden zum Speichern neuer Lerninhalte sowie zum Abruf von bereits Gelerntem auszuwählen und einzusetzen. Die Teilnehmenden entwickeln ein konstruktivistisches Verständnis von Lernen als zentrales Element der Lernbegleitung sowie als Grundlage individueller Lernprozessentwicklung für ein lebensbegleitendes Lernen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN reflektieren lernförderliche und lernhinderliche Faktoren.</li> <li>• Die TN können den Zusammenhang von Lernen und Gedächtnis wiedergeben.</li> <li>• Die TN können verschiedene Lerntheorien benennen und voneinander abgrenzen.</li> <li>• Die TN können verschiedene Lernstrategien und -methoden benennen.</li> <li>• Die TN können konkrete Lernmethoden dem jeweiligen Lernziel entsprechend zuordnen und anwenden.</li> <li>• Die TN können aus den theoretischen Grundlagen Tipps und Tricks rund ums Lernen ableiten und für andere nutzbar machen.</li> <li>• Die TN haben eine Wahrnehmung für Lernvielfalt entwickelt und können andere in ihren Lernprozessen methodisch unterstützen.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernförderer und Lernhemmer</li> <li>• Neurophysiologie von Lernen und Gedächtnis; Gedächtnisprozesse (Enkodierung, Speichern, Abruf); Sensorisches Gedächtnis, Arbeitsgedächtnis, Langzeitgedächtnis; implizites/ explizites Gedächtnis</li> <li>• Lerntheorien: Behaviorismus, Kognitivismus, Konstruktivismus, (Konnektivismus)</li> <li>• Lernstrategien und -methoden</li> </ul>
Literatur:	<p>Mandl, H., &amp; Friedrich, H. (2005). <i>Handbuch Lernstrategien</i>. Göttingen: Hogrefe Verlag.</p> <p>Woolfolk, A. (2008). <i>Pädagogische Psychologie</i>. Pearson Studium.</p> <p>Heister, W. (2009). <i>Studieren mit Erfolg: Effizientes Lernen und Selbstmanagement in Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen</i>. Schäffer-Poeschel.</p>

Teil-modul 13	Stressmanagementkompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Kognitive Lernziele:	<p>Herausfordernde Situationen oder zeitkritischen Anforderungen halten immer öfter Einzug in berufliche und private Lebenswelten und sind nicht selten bereits im Studium gegenwärtig. Ein guter Umgang mit den eigenen Gefühlen bildet die psychische Widerstandskraft aus und hilft, schwierige Lebenssituationen ohne anhaltende gesundheitliche Beeinträchtigungen zu bestehen. Die Teilnehmenden verstehen, welche Mechanismen dem Erleben von Stress zugrunde liegen und welche Verfahren zur Stärkung der eigenen Ressourcen hilfreich sind. Zudem lernen sie Methoden kennen, die zur Annahme aversiver Emotionen verhelfen und die eigene Belastbarkeit stärken. Zusätzlich erleben die Teilnehmenden, wie Körper, Gedanken und Verhalten zur Veränderung von Gefühlen beitragen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN verstehen, dass eigenverantwortliches Handeln der Schlüssel für ein gelingendes Stressmanagement ist.</li> <li>• Die TN können negativen und positiven Stress unterscheiden und die Gefahr eines überdauernden Stresserlebens veranschaulichen.</li> <li>• Die TN können Methoden der Achtsamkeit, Entspannung und Regeneration zur Stärkung der Belastbarkeit unterscheiden und die Bedeutung von hilfreichen Emotionen zur Stressreduktion verständlich beschreiben.</li> <li>• Die TN entwickeln eine annehmende Haltung gegenüber aversiven Gefühlen in unkontrollierbaren Problemlagen und können konkrete Methoden, wie z.B. zur Stärkung der Selbstwertschätzung, für andere erfahrbar machen.</li> <li>• Die TN wissen, wie Körperhaltung, Gedanken und Verhaltensweisen modifiziert werden können, um aversive Gefühle zu verändern.</li> <li>• Die TNs können problem- und emotionsorientierten Stressbewältigungsstrategien unterscheiden und in der Lernbegleitung konkrete Methoden für lernbedingt emotional belastbaren Situationen ableiten.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriterien für gelingendes Stressmanagement-Training</li> <li>• Stärkung eigener Ressourcen: Entstehung von Stress und negative Folgen, Achtsamkeit und Entspannung, Regeneration und hilfreiche Emotionen</li> <li>• Annahme aversiver Gefühle: Gründe für die Annahme von aversiven Emotionen, Stärkung der eigenen Belastbarkeit und Selbstwertschätzung als hilfreiche Ressource zum Umgang mit negativen Gefühlen</li> <li>• Veränderung von aversiven Emotionen: Stellschrauben Körper, Gedanken und Verhalten</li> </ul>
Literatur:	<p>Eckert, M., &amp; Tarnowski, T. (2017): <i>Stress-und Emotionsregulation – Trainingsmaterial zum Programm Stark im Stress</i>. Beltz Verlag.</p> <p>Kaluza, G. (2015): <i>Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen</i>. Springer Verlag.</p> <p>Spenst, D. (2018). <i>Das 6-Minuten-Tagebuch – Ein Buch, das dein Leben verändert, Mix aus Sach-, Praxis- und Notizbuch</i>. UrBestSelfPublishing</p>

Teil-modul 14	Projektmanagementkompetenz
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Kognitive Lernziele:	<p>Ob in der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, im Bildungsbereich, oder gar im örtlichen Sportverein – Projekte werden heute in nahezu allen Bereichen durchgeführt. Auch im Studium werden Projektarbeiten vollzogen, die ein Grundlagenwissen rund um Projektmanagement bedürfen. Dabei ist es zunächst wesentlich zu verstehen, was Projekte und Projektmanagement überhaupt sind. Darüber hinaus bilden Kenntnisse zum Projektaufbau, zu Projektbeteiligten sowie über Projektphasen wichtige Bausteine für die Projektarbeit. Ein Verständnis von Risiken hilft dabei, typische Fehler in der Projektarbeit zu vermeiden. Für die Lernwegbegleitung ist dieses Wissen hilfreich, um eigene Lernprojekte oder die von anderen strukturieren und steuern zu können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können Merkmale von Projekt und Projektmanagement beschreiben.</li> <li>• Die TN können Methoden anwenden, um eigene Projekte zu strukturieren.</li> <li>• Die TN können die Bausteine eines Projekts (Projektleitung, Projektteam, Steuerungskreis, Controlling) benennen.</li> <li>• Die TN kennen die Aufgaben und Merkmale der Projektbausteine.</li> <li>• Die TN kennen die wesentlichen Merkmale der Projektphasen (Prephase, Start, Ausführung, Abschluss) und können gemäß Phase geeignete Methoden zur Strukturierung dieser einsetzen.</li> <li>• Die TN können Prinzipien des Risikomanagements übertragen und daraus Do's und Dont's für die Projektarbeit ableiten.</li> <li>• Die TN können das Wissen rund um Projektmanagement auf eigene „Lernprojekte“ übertragen.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriterien für gelingendes Stressmanagement-Training</li> <li>• Definition Projekte und Projektmanagement</li> <li>• Projektaufbau: Projektbeteiligte, Projektphasen</li> <li>• Risiken eines Projekts, Typische Fehler, Tipps für gute Projekte</li> <li>• Methoden zur Strukturierung und Bewertung von Projekten</li> </ul>
Literatur:	<p>Bergmann, R. &amp; Garrecht, M. (2016). Organisation und Projektmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler.</p> <p>Burghardt, M. (2018). Projektmanagement. Erlangen: Publicis Publishing.</p> <p>Meyer, H. &amp; Reher, H.-J. (2016). Projektmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien.</p> <p>Stöhler, C. (2016): Projektmanagement im Studium. Vom Projektauftrag bis zur Abschlusspräsentation. Wiesbaden: Springer Gabler.</p>

Teil-modul 15	Abschluss und Transfer
Lehrform:	Seminaristischer Unterricht
Umfang (h):	3 h = 4 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>In der Abschlusseinheit werden alle Themen der vorhergehenden Sitzungen zusammengeführt und auf die zukünftige Tätigkeit als Lernbegleitung und das angestrebte spätere Berufsfeld übertragen.</p> <p>Das sog. "Big Picture", auf dem die Theorien und Modelle sowie die angewandten und behandelten Methoden gesammelt wurden, wird um die Anwendungsbeispiele erweitert und bildet damit ein weiträumiges Reflexionsinstrument.</p> <p>In organisatorischen Teil werden die Prüfungsmodalitäten erörtert und die Praxiseinsätze vorgeplant.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN rekapitulieren die Inhalte des Kurses und festigen die Erkenntnisse zu den Theorien und Modellen.</li> <li>• Sie übertragen diese auf Beispiele und Szenarien aus der Hochschul- und Berufswelt und bearbeiten Problemstellungen exemplarisch.</li> <li>• Die TN planen ihren Praxiseinsatz auf der Grundlage ihres persönlichen Zugangs zum Thema Lernwegbegleitung.</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiederholung der Modelle und Theorien, Visualisierung als "Big Picture"</li> <li>• Beispiele aus den Arbeitsfeldern Hochschule und Beruf</li> <li>• Informationen zur Prüfung (ePortfolio)</li> <li>• Informationen zum Praxiseinsatz</li> <li>• Planung zum Praxiseinsatz</li> <li>• Feedback und Evaluation</li> </ul>
Literatur:	<p>Antosch-Bardohn, Jana, Beege, Barbara &amp; Primus Nathalie (2016): Tutorien erfolgreich gestalten. Ein Handbuch für die Praxis. Paderborn: Schöningh.</p> <p>Eller-Studzinsky, B., Magadi, M. &amp; Thies, K. (2017): „Was machen eigentlich diese Lernscouts?“ Lerngruppenarbeit im Selbststudium und in der Präsenzlehre. In Bartel, Y.-C., Kerber, U., Eller-Studzinsky, B., Schäffer, D., To, K.-A. (Hrsg.). TeachingXchange. Innovative Lehrideen und -formate an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Vol. 2. Lemgo: Schriftenreihe des IWD Institut für Wissenschaftsdialog der Hochschule Ostwestfalen-Lippe.</p> <p>Kröpke, Heike (2015): Tutoren erfolgreich im Einsatz. Ein praxisorientierter Leitfaden für Tutoren und Tutorentrainer. Opladen &amp; Toronto: Barbara Budrich.</p> <p>Schubert-Henning, Sylvia (2009): Toolbox-Lernkompetenz für ein erfolgreiches Studieren. Bielefeld: UVW.</p> <p>Bauer, Hans G. u.a. (2010): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. 3. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann.</p> <p>Knauf, Helen (2012): Tutorenhandbuch. Einführung in die Tutorenarbeit. 6. Auflage. Bielefeld: UVW.</p>



TECHNISCHE HOCHSCHULE  
OSTWESTFALEN-LIPPE  
UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES  
AND ARTS

# Modulbeschreibungen

für das Anwendungsmodul  
**Einsatz als**  
**Lernwegbegleitung**

Stand: 20. Februar 2020

Einsatz I	Mentoring
Lehrform:	Workshop
Umfang (h):	1,5 h = 2 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Die Teilnehmer*innen vertiefen die Inhalte aus dem Grundlagenmodul „Schlüsselkompetenzen - Ausbildung zur Lernwegbegleitung“ und entwickeln diese in ihrem Einsatz als Mentor*in der Lernwegbegleitung von Studienanfänger*innen (in Gruppen, individuell und/oder online) weiter. Ziel ist dabei die Entwicklung und methodische Begleitung des individuellen Lernwegs, u.a. durch Networking und Erfahrungsaustausch, sowie ein gelingender Übergang vom schulischen zum hochschulischen Lernen.</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigene Lernbibliografie und generieren daraus Ableitungen für das Lernen der Studierenden</li> <li>• Die Teilnehmenden kennen Ablauf, Ziele und Funktionen des Mentorings und bringen diese in den Mentoring-Treffen zur Anwendung</li> <li>• Die Teilnehmenden gestalten die Mentoring-Treffen bedarfs-, zielorientiert und reflektierend für ihre Mentees</li> <li>• Die Teilnehmenden wenden Methoden, insbesondere Gesprächs- und Fragetechniken, in den Mentoring-Treffen an</li> <li>• Die Teilnehmenden haben Mentoring als eine Methode der Personalentwicklung kennengelernt und wissen, wie diese umgesetzt wird</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innere Haltung von Mentor*innen</li> <li>• Rolle und Aufgaben von Mentoring</li> <li>• Gestaltung der Mentor*in-Mentee-Beziehung (Präsenz-, &amp; Onlineformate)</li> <li>• Gesprächsführung und Feedback zur Lernentwicklung</li> <li>• Studienorganisation und -einstieg</li> </ul>
Literatur:	<p>Newton, F.B. / Ender, S.C. (2010): Students Helping Students. A Guide for Peer Educators on College Campuses. Jossey-Bass.</p> <p>Osterhagen, T., &amp; Mersch, A (2016). eMentoring an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe. die hochschullehre, Jahrgang 2</p> <p>Star, J. (2014). The Mentoring Manual: Your step by step guide to being a better mentor. Pearson Education Limited.</p>

Einsatz 2	Teambegleitung
Lehrform:	Workshop
Umfang (h):	1,5h = 2 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Die Teilnehmer*innen vertiefen die Inhalte aus dem Grundlagenmodul „Schlüsselkompetenzen - Ausbildung zur Lernwegbegleitung“ und entwickeln diese in ihrem Einsatz als Teambegleiter*in der Lernwegbegleitung von studentischen Gruppen in Projektwochen weiter. Ein zentraler Bestandteil der Teambegleitung ist die Übermittlung eines handlungs- und prozess-orientierten Feedbacks zur zielgerichteten Unterstützung von Diskussionen und Methoden zur ergebnisorientierten Lösung von Problemstellungen in der Gruppe.</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden analysieren Gruppenarbeiten hinsichtlich Diskussions-, Moderations- und Problemlöseverhalten</li> <li>• Die Teilnehmenden formulieren ein handlungs- und prozessorientiertes Feedback</li> <li>• Die Teilnehmenden wenden Methoden, insbesondere der Team- und Projektarbeit, in der Teambegleitung an</li> <li>• Die Teilnehmenden üben und reflektieren in der Begleitung von gruppenbezogenen Handlungs- und Arbeitsprozessen ihre Führungsfähigkeiten</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innere Haltung der Teambegleitung</li> <li>• Rolle und Aufgabe der Teambegleitung</li> <li>• Problemlösephasen</li> <li>• Handlungs- und prozessorientiertes Feedback zum Diskussions-, Moderations- und Problemlöseverhalten</li> </ul>
Literatur:	<p>Meyer, K., Thies, K., &amp; Bielewicz, J. (2019). Handbuch für die Teambegleitung von interdisziplinären Studienprojekten. Unveröffentlichtes Manuskript. Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe.</p> <p>Bertsch, T., Funke, J., &amp; Plessner, H. (2011). Allgemeine Psychologie für Bachelor: Denken – Urteilen – Entscheiden, Problemlösen. Springer Verlag.</p>

Einsatz 3	Lernscouting
Lehrform:	Workshop
Umfang (h):	1,5 h = 2 LE
Kognitive Lernziele:	<p>Die Teilnehmer*innen vertiefen die Inhalte aus dem Grundlagenmodul „Schlüsselkompetenzen - Ausbildung zur Lernwegbegleitung“ und entwickeln diese in ihrem Einsatz als Lernscout in der Lernwegbegleitung von studentischen Lerngruppen weiter. Ziel ist dabei die Förderung von selbstgesteuerten und kollaborativen Lernprozessen in modulgebundenen Selbstlerngruppen in der Präsenz- oder Selbststudienzeit der Studierenden.</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden analysieren Gruppenarbeiten hinsichtlich Diskussions- und Lernverhalten</li> <li>• Die Teilnehmenden formulieren ein lernprozessorientiertes Feedback</li> <li>• Die Teilnehmenden gestalten bedarfsorientiert Selbstlerngruppen mit fachlichem Bezug zu Lehrveranstaltung</li> <li>• Die Teilnehmenden wenden Tools, insbesondere zur Aktivierung und Anleitung von Gruppen, in der Begleitung von Lerngruppen an</li> <li>• Die Teilnehmenden üben und reflektieren in der Anleitung von studentischen Lerngruppen ihre Führungs- und Teamfähigkeiten</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innere Haltung von Lernscouts</li> <li>• Rolle und Aufgaben von Lernscouts</li> <li>• Methodische Gestaltung und didaktische Begleitung von Lerngruppen</li> <li>• Rahmen für die Strukturierung eines Lerngruppentreffens</li> <li>• Lernprozessorientiertes Feedback zum Diskussions- und Lernverhalten in Gruppen</li> </ul>
Literatur:	<p>Brinker, T., &amp; Schumacher, E-M. (2014). Neue Lern- und Lehrkultur an Hochschulen. Hep Verlag.</p> <p>Eller-Studzinsky, B., Thies, K., &amp; Magadi, M. (2017). Was machen eigentlich diese Lernscouts? Lerngruppenarbeit im Selbststudium und in der Präsenzlehre. In Y.-C. Bartel, U. Kerber, B. Eller-Studzinsky, D. Schäffer, &amp; K-A. To (Hrsg.). TeachingXchange Vol. 2., IWD Institut für Wissenschaftsdialog</p> <p>Eller-Studzinsky, B., Thies, K., &amp; Magadi, M. (2016). Handbuch für die Anleitung von Selbstlerngruppen. Unveröffentlichtes Manuskript. Praxis OWL. Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Eigendruck 2016</p> <p>Eller-Studzinsky, B., Magadi, M., Thies, K., &amp; Vörtler, S. (2013). Studentische Lernprozessbegleitung in MINT-Fächern durch Angeleitete Selbstlerngruppen an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Tagungsband zum 1. HDMINT-Symposium der TH Nürnberg</p> <p>Thies, K., Eller-Studzinsky, B., Magadi, M., &amp; Wrenger, B. (2017). Selbststudium fördern: Lernscouts für Angeleitete Selbstlerngruppen. Neues Handbuch Hochschullehre. F 6.12</p>

Einsatz 4	Tutoring
Lehrform:	Workshop
Umfang (h):	1,5 h = 2 LE
Lernziele und Kompetenzen:	<p>Die Teilnehmer*innen vertiefen die Inhalte aus dem Grundlagenmodul „Schlüsselkompetenzen - Ausbildung zur Lernwegbegleitung“ und entwickeln diese in ihrem Einsatz als Tutor*in der Lernwegbegleitung zur Unterstützung des fachlichen Lernens an. Ziel ist dabei die Vor- und Nachbereitung, sowie das Wiederholen und Vertiefen von Fachinhalten aus den Lehrveranstaltungen und damit einhergehend die Förderung des fachlichen Lernens der Studierenden.</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden reflektieren ihren eigenen fachlichen Wissenserwerb und generieren daraus fachliche Hilfestellungen für Studierende</li> <li>• Die Teilnehmenden gestalten die Fachtutorien bedarfs- und zielgruppenorientiert für die Studierenden</li> <li>• Die Teilnehmenden wenden Methoden, insbesondere solche für Seminarphasen und Teilnehmendenaktivierung, in den Tutorien an</li> <li>• Die Teilnehmenden erwerben ein tieferes Fachverständnis und Identifikation mit dem Fachthema durch das „Lernen durch Lehren“</li> <li>• Die Teilnehmenden üben und reflektieren in der Vermittlung von Fachinhalten ihre Fach- und Präsentationskompetenzen</li> </ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innere Haltung von Tutor*innen</li> <li>• Rolle und Aufgaben von Tutor*innen</li> <li>• Methodisch-didaktische, und mediale Gestaltung von fachlichen Tutorien</li> <li>• Störungen und schwierige Situationen in Tutorien</li> </ul>
Literatur:	<p>Antosch-Bardohn, J., Beege, B., &amp; Primus, N. (2016). Tutorien erfolgreich gestalten: Ein Handbuch für die Praxis. UTB Verlag.</p> <p>Brinker, T., &amp; Schumacher, E-M. (2014). Neue Lern- und Lehrkultur an Hochschulen. Hep Verlag.</p> <p>Eßer, A., Kröpke, H., Wittau, H. (2016). Tutorienarbeit im Diskurs III: Qualifizierung für die Zukunft. WTM-Verlag.</p> <p>Krause, C., &amp; Müller-Benedict, V. (2007). Tutorium an der Hochschule: Ein Manual für Tutorinnen und Tutoren. Shaker Verlag.</p> <p>Kröpke, H. (2015). Tutoren erfolgreich im Einsatz. Ein praxisorientierter Leitfaden für Tutoren und Tutorientrainer. Budrich Verlag.</p>