

Modul 4 | Bewertung von Erfolg und Zukunftschancen



Inhalt

Unit 4.1 Bewertung, Wirkung und Portfolioentwicklung	2
Einführung	2
Ziele des Kapitels	2
4.1.1 : Auswertung von Forschungsergebnissen	3
4.1.2 : Reflektierende Praxis	4
4.1.3 : Portfolioentwicklung	8
Kapitelzusammenfassung	9
Aktivitäten des Kapitels	9
Selbsteinschätzungsfragen des Kapitels	10
Antworten zu den Selbsteinschätzungsfragen des Kapitels	10
Zusätzliche Ressourcen des Kapitels	11
Literaturverweise des Kapitels	11

Unit 4.1 Bewertung, Wirkung und Portfolioentwicklung

Einführung

Dieses Kapitel wird Ihnen helfen, die wichtigsten Erkenntnisse und die Auswirkungen Ihrer Forschung zu identifizieren und Möglichkeiten für weitere Arbeitsplatzforschungen zu ermitteln. Die Europäische Kommission betont die Bedeutung unternehmerischer Fähigkeiten als Schlüsselkompetenz. Ein Teil des Unternehmertums besteht darin, die Auswirkungen von Geschäftsideen zu bewerten, zu reflektieren und aus Erfolg und Misserfolg zu lernen. Um dies zu erreichen, lernen Sie, wie Sie die Auswirkungen von Forschungsprojekten bewerten, über die Ergebnisse nachdenken und daraus lernen können, indem Sie zukünftige Möglichkeiten für Ihren Arbeitsplatz identifizieren.

Schließlich entwickeln Sie ein Portfolio von Arbeiten, die es Ihnen ermöglichen, Ihre individuelle Karriere auf der Grundlage der in der Evaluationskarte und im Zukunftsforschungsplan gewonnenen Erkenntnisse voranzutreiben. In diesem Portfolio ist ein Reflective Learning Journal enthalten, das über die Lernreise durch das Programm berichtet.

Ziele des Kapitels

Am Ende dieses Kapitels können Sie:

- die Auswirkungen Ihres arbeitsbezogenen Forschungsprojekts bewerten.
- die Konzepte der beruflichen Weiterbildung durch die Entwicklung eines Reflective Learning Journal anwenden.
- die Bedeutung der Reflexion über die Auswirkungen der Forschung und die Bedeutung der Portfolioentwicklung würdigen.
- die im Kurs erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen demonstrieren
- Möglichkeiten für die zukünftige Arbeitsplatzforschung ermitteln.
- Ein qualitativ hochwertiges, auf reflektierenden Fähigkeiten basierendes Portfolio mit spezifischen Beweisen für die Auswirkungen der Forschung aufbauen und bereitstellen.

4.1.1 : Auswertung von Forschungsergebnissen

Auswertung ist ein wertvolles Werkzeug zum Lernen und beinhaltet eine kritische Analyse Ihrer Aktivitäten. Es ist wahrscheinlich, dass Sie von der Bewertung Ihrer Arbeit deutliche Vorteile haben werden. Zu wissen, was sich durch ein Projekt verändert hat, ist nicht genug. Es ist auch wichtig zu wissen, warum sich etwas geändert hat und wie ein Projekt verbessert werden kann.

Die Ziele einer Bewertung sollten darin bestehen, festzustellen, ob die Projektziele erreicht wurden; festzustellen, ob sich durch das Projekt etwas geändert hat; festzustellen, wie das Projekt hätte effektiver sein können; und festzustellen, ob es unbeabsichtigte Ergebnisse gegeben hat und was diese waren.

In dieser Phase Ihres Forschungsprojekts ist es an der Zeit, über Ihre Forschungsreise und deren Ergebnisse nachzudenken. Eine Bewertungskarte ist ein nützliches Werkzeug, um Sie bei der Beurteilung Ihrer Fortschritte zu unterstützen. Betrachten Sie zunächst die folgenden Punkte, um die Auswirkungen Ihrer Forschung darzustellen:

- Wann wurde die Forschung durchgeführt?
- Wie wurde die Forschung angewendet?
- Wie hoch war der Forschungsumfang?
- Welche Beweise haben Sie, dass Ihre Forschung einen Einfluss hatte?
- Bedarfsanalyse für zukünftige Aktionen.

Evaluationskarte

Eine Evaluationskarte ist eine Vorlage, die die Kernpunkte des Evaluationsdesigns enthält und ein nützliches Leitfadensystem für Sie bei der Durchführung einer Research Impact Evaluation ist, siehe Tabelle 1. Dazu gehört eine detaillierte Bewertung des Themas, der Treiber für Veränderungen, der Beiträge interner und externer Interessengruppen, der wichtigsten Umsetzungsschritte und der erzielten Ergebnisse. Darüber hinaus können die Schlüsselkompetenzen und Kompetenzen, die Sie aus dem Forschungsprozess gelernt haben, identifiziert werden. Diese Bewertungskarte wird Teil Ihres Nachweises des Lernens innerhalb des Skills E-Portfolios sein (das später in dieser Lektion beschrieben wird).

Table 1 Evaluationskarte Vorlage

Problem	Treiber für Veränderungen	Wichtige Interessenvertreter	Inputs	Wichtigste Implementierungsschritte	Ergebnisse	Erreichte Schlüsselkompetenzen
Welche Forschung war notwendig?	Warum war eine Veränderung notwendig? Was sind die Auswirkungen auf das Nichthandeln?	Wer waren die wichtigsten Interessenvertreter innerhalb und außerhalb der Organisation?	Baseline (Forschungsauswirkungen)	Richten Sie sich beispielsweise nach dem Gantt-Diagramm von Modul 3 aus.	Wichtigste Ergebnisse der Forschung.	Zum Beispiel Fähigkeiten in Kommunikation, Projektmanagement, Teamarbeit etc.
Evidenz *Hinweis 1						

*Anmerkung 1. Die Evidenz für jedes Element kann durch verschiedene Methoden erreicht werden, darunter: Fokusgruppen, Brainstorming, Beobachtungs- und Projektarbeit, Selbsteinschätzung / Peer-Assessment, kurze Umfrage (z.B. Survey Monkey), Erfolgskontrollen, Anekdoten und informelles Feedback. Diese bilden die Grundlage für Ihr E-Portfolio.

Zukünftiger Forschungsplan

Ein zukünftiger Forschungsplan ist so konzipiert, dass er die wichtigsten Erkenntnisse aus der Evaluationskarte berücksichtigt und einen Handlungsleitfaden für alle zukünftigen Möglichkeiten bietet, die Sie während Ihres Forschungsprojekts identifiziert haben, eine Vorlage finden Sie in Tabelle 2.

Table 2 Vorlage für den zukünftigen Forschungsplan

Identifiziertes Problem	Treiber für Veränderungen	Wichtige Interessengruppen	Wichtige Schritte erforderlich	Erwartete Ergebnisse	Erfolgsindikatoren
Welcher Forschungsbedarf besteht?	Warum ist ein Wandel notwendig? Was sind die Auswirkungen, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden?	Wer werden die wichtigsten Interessenvertreter innerhalb und außerhalb der Organisation sein?	1. 2. 3.	Skizziere die erwarteten Ergebnisse	Skizziere, wie der Erfolg gemessen wird.

4.1.2 : Reflektierende Praxis

Was ist Reflexion?

Reflexion ist die Erforschung und Erklärung von Ereignissen, Ideen oder Erkenntnissen, die das Lernen beeinflussen, indem sie das Oberflächenlernen in ein "tiefes" Lernen verwandeln. Die Praxis der Reflexion nach Schon (1983) ist der Prozess des Umdenkens der eigenen bisherigen Gedanken und Handlungen im Kontext, um Annahmen aufzugreifen und Bedeutung zu gewinnen.

Arbeit, Leben und praktische Erfahrung werden durch Reflexion sinnvoll. Dementsprechend ist die Reflexion ein natürlicher Prozess und ein wesentlicher Bestandteil unserer Lernerfahrung. Hedberg (2009) behauptet, dass wir unserem Lernen, wenn wir reflektieren, einen Raum geben, der verarbeitet, verstanden und eher in zukünftige Gedanken und Handlungen integriert werden kann. Scott (2010) behauptet, dass der Reflexionsprozess es ermöglicht, eine Erfahrung in Form von Denken, Fühlen oder Handeln zu destillieren, während sie stattfindet oder später.

Eine konzeptionelle Karte des reflektierenden Lernens

Hedberg (2009) präsentiert eine konzeptionelle Karte des reflektierenden Lernens, siehe Abbildung 1. Abhängig vom Fokus des reflektierenden Lernens kann die reflektierende Untersuchung dazu führen, dass man über den zu untersuchenden Gegenstand, über den Lernenden oder über die getroffenen Annahmen und Werte lernt.

Die Arten von reflektierenden Lernfokus innerhalb der Konzeptkarte sind nicht hierarchisch angeordnet und nicht wirklich unabhängig voneinander - zusammen bilden sie eine Lernkombination, die relativ, selektiv und kontextabhängig in Bezug auf Analysegrad, Entdeckungsmethode, Timing und andere Lernbeschränkungen ist.

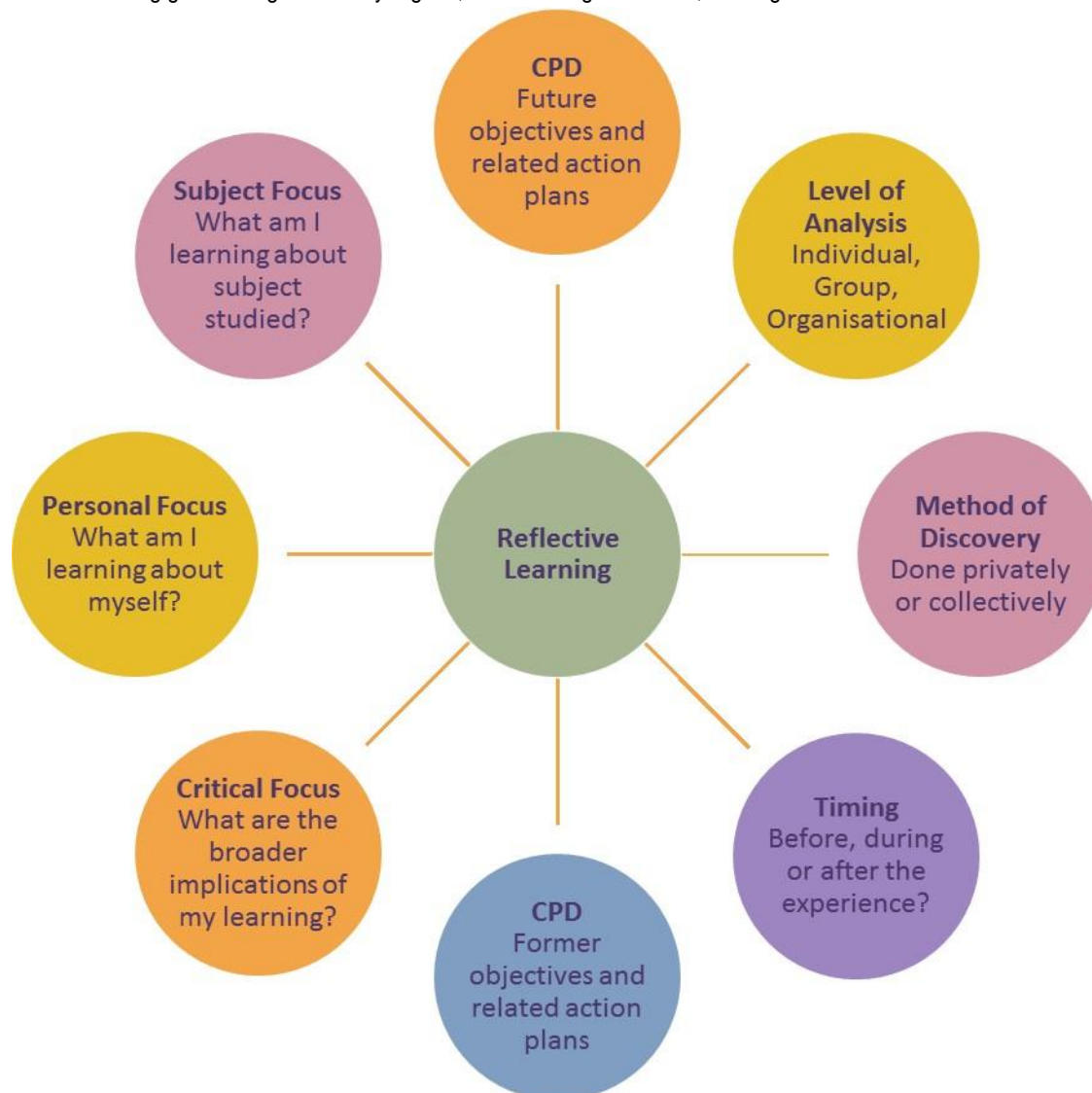


Abbildung 1 Konzeptuelle Karte des reflektierenden Lernens (Hedburg, 2009)

Was ist ein Lerntagebuch?

Konkret beziehen sich reflektierende Lernjournale auf ein schriftliches Dokument, das die Lernenden erstellen, um ihr Denken über verschiedene Konzepte, Ereignisse oder Interaktionen über einen bestimmten Zeitraum hinweg aufzuzeichnen und zusammenzufassen, um Erkenntnisse über Selbstwahrnehmung und Lernen zu gewinnen (Thorpe 2004):

- Ein reflektierendes Lerntagebuch ermutigt die Lernenden, ihr Lernen zu überprüfen und zu festigen.
- Bewerten Sie ihre Leistung.
- Planen Sie zukünftiges Lernen und Handeln auf der Grundlage früherer Lernerfahrungen.

Eine zentrale Stärke von reflektierenden Lernzeitschriften liegt laut Pavlovich et al (2009) darin, dass sie es den Studierenden ermöglichen, andere als nur kognitive Intelligenzen zu nutzen. Sie fördern den Ausdruck von Gedanken, Gefühlen und Erfahrungen - Brearley (2002) stellt fest, dass diese emotionalen Verbindungen es den Lernenden ermöglichen können, ihre "Schatten der Erfahrung" zu erforschen und ein tieferes Verständnis der Vergangenheit zu ermöglichen, um ihre Zukunft besser zu informieren.

Pavlovich et al (2009) bekräftigen, dass reflektierende Lernjournale den Lernenden einen "neuen Raum zum Lernen" bieten - wo der Journaling-Prozess die innere Welt wieder mit der äußeren verbindet und dazu beiträgt, die Trennung von Selbst und Kontext zu reduzieren. So bieten Zeitschriften einen Raum für Wahrhaftigkeit und Ehrlichkeit - ein edler Ausgangspunkt für das Lernen. Reflektierende Lernjournale ermutigen die Lernenden, sich selbst zu orientieren und ihre eigene Zukunft zu bestimmen - daher erfordert das Journaling eine andere Ausdrucksform als die, die herkömmlich gefordert und akzeptiert wird. Es ist ein privater Prozess - es geht um dich.

Reflektierende Lernjournale bieten den Lernenden einen Ort, an dem sie Beobachtungen von Ereignissen, die mit und um sie herum geschehen, sowie der Umgebung, in der diese Ereignisse stattfinden, festhalten können. Eine der Grundlagen der Reflexion und des zukünftigen Lernens ist es, konkrete Erfahrungen zu sammeln, um das Lernen zu situieren - Zeitschriften ermöglichen es den Lernenden, wichtige Aspekte ihrer aktuellen Situation zu identifizieren, die für sie wichtig sind, und den Lernenden zu helfen, das frühere Lernen einzustufen oder darauf aufzubauen, Gulwadi(2009).

Entscheidend ist, dass reflektierende Lernjournale den Lernenden, seine Erfahrung und die Interpretation dieser Erfahrung als Mittelpunkt des Lernprozesses positionieren. O'Connell und Dymont (2011) behaupten, dass Zeitschriften dies durch die Förderung des Erfahrungslernens ermöglichen, bei dem fokussierte Reflexion den Schülern hilft, Wissen zu erweitern, Fähigkeiten aufzubauen und Werte durch die Integration von Lebenserfahrungen mit dem Verständnis eines Themas zu vermitteln.

Unter Verwendung des von Gibbs (1988) entwickelten Reflexionsmodells, das sechs Phasen der Reflexion umfasst, wie in Abbildung 2 dargestellt, werden die Lernenden nun aufgefordert, über den Forschungsprozess, die Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie entwickelt haben, und die Hindernisse, auf die sie möglicherweise gestoßen sind, nachzudenken. Links zu weiterführenden Beschreibungen dieses Modells finden Sie im Abschnitt Ergänzende Ressourcen.

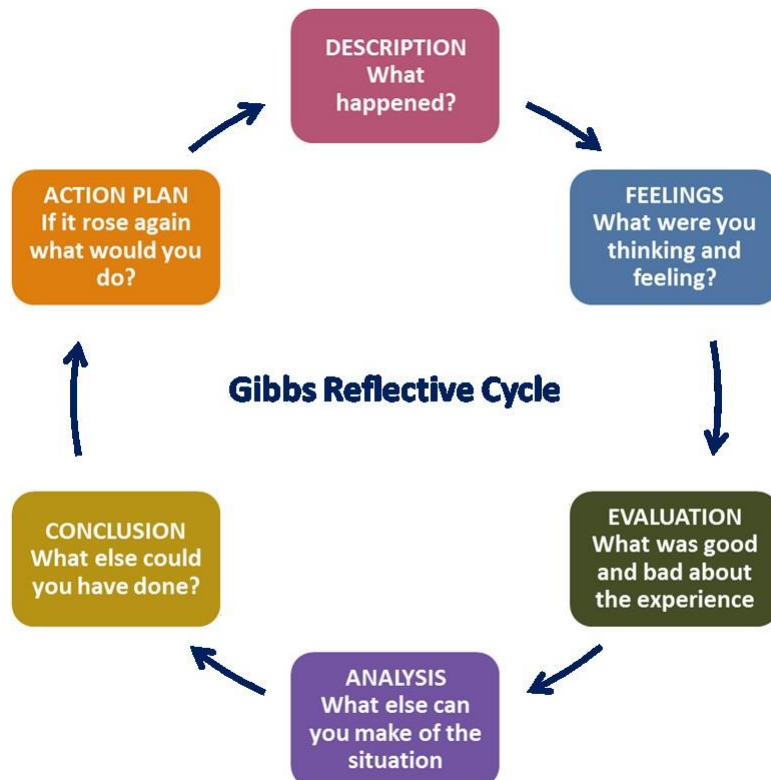


Abbildung 1 Gibbs Reflexionszyklus-Theorie (1988)

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Ihr reflektierendes Lernjournal zu organisieren, und Sie sollten sich frei fühlen, herauszufinden, was am besten zu Ihnen passt. Ein Beispiel für einen Lernjournaleintrag von der Open University ist hier zu sehen:

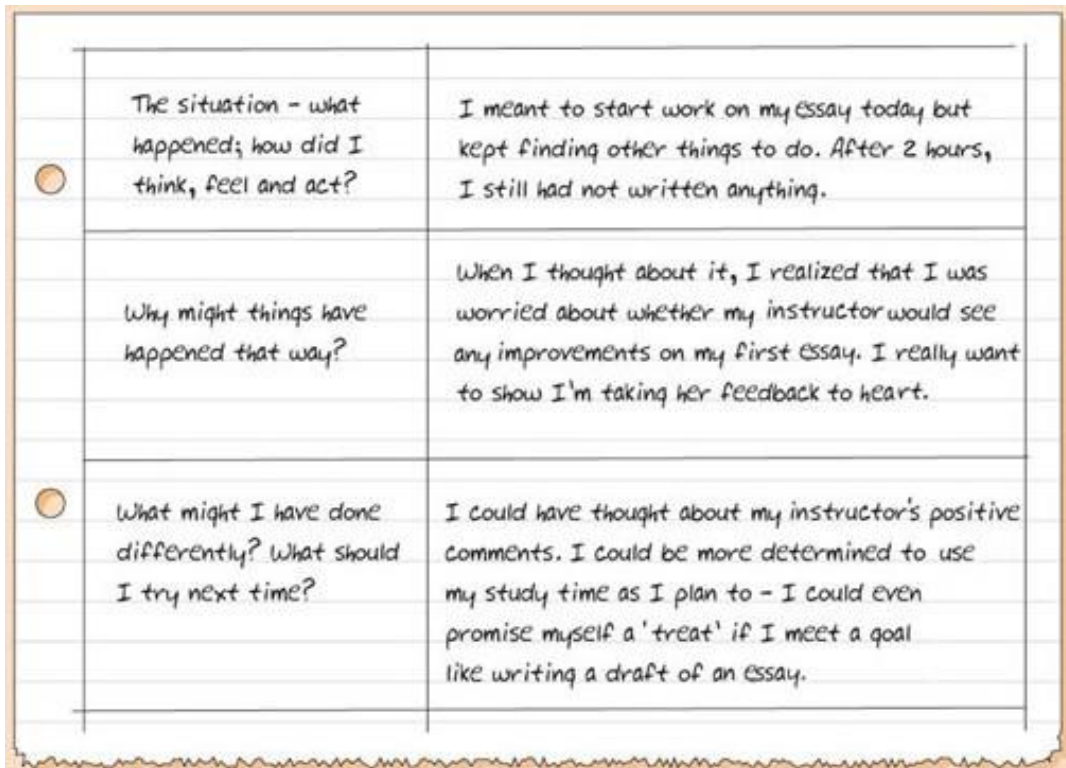


Abbildung 3 Beispiel eines reflektierenden lernenden Journaleintrags

Eine weitere einfache Vorlage, die wiederum den Gibbs-Reflexionszyklus verwendet, siehe Tabelle 3, bietet Ihnen einen Bereich, in dem Sie eine Beschreibung des Ereignisses, eine Erklärung Ihrer damaligen Gefühle, eine Bewertung und Analyse der Erfahrung und schließlich einen Aktionsplan aus dem Ereignis aufnehmen können.

Tabelle 3 Vorlage für das Reflective Lerntagebuch

Ereignisbeschreibung	
Gefühle	
Bewertung	
Analyse	
Schlussfolgerung	
Aktionsplan	

Die letzte Phase des Reflexionszyklus, der Aktionsplan, untersucht alles, was Sie wissen und tun müssen, um sich für das nächste Mal zu verbessern. Vielleicht hast du das Gefühl, dass du etwas lernen oder ein Training besuchen musst. Gibt es einen Arbeitskollegen oder Mentor, den Sie um Rat fragen können? Was können Sie tun, was bedeutet, dass Sie für die Bewältigung einer ähnlichen Veranstaltung besser gerüstet sind? Aus dieser Phase der Reflexion kann ein persönlicher Aktionsplan oder Weiterbildungsplan entwickelt werden, der Ihre zukünftigen Ziele, Aktivitäten, Erfolgsindikatoren und Zieldaten beschreibt. Tabelle 3 zeigt eine Vorlage für den persönlichen Aktionsplan, die Sie zu diesem Zweck verwenden können.

Tabelle 4 Vorlage für den persönlichen Aktionsplan

Schwerpunkt der Entwicklung	Aktionen - was werde ich tun?	Wer wird mir helfen?	Welche Einschränkungen/Hindernisse gibt es, um diesen Schlüsselbereich zu erreichen, und wie werde ich damit umgehen? Z.B. Zeit, Ressourcen etc.	Zeitskala - bis wann?

4.1.3 : Portfolioentwicklung

Ein Portfolio ist eine Zusammenstellung von Materialien, die Ihre Überzeugungen, Fähigkeiten, Qualifikationen, Ausbildung, Training und Erfahrungen veranschaulichen. Portfolios sind äußerst vielseitige Werkzeuge zur Sammlung und Präsentation von Beweisen und Daten zur Unterstützung der Leistung.

This portfolio is not a stand-alone assessment but a reflective summary of what and how you have learned and how you will use this learning to ‘action’ your future research plans. It should take into account the skills acquired and competencies achieved as identified in your Evaluation Maps, and Future Research Plans. These might include the following:

- Projektleitung
- Zeitmanagement
- Teamarbeit & Kooperationsfähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeiten (Schriftliche Berichte/Präsentationen)
- Problemlösung & analytische Fähigkeiten
- Führung
- Kritisches Denken
- Persönliche Managementfähigkeiten
- Lernfähigkeiten
- Technische Fähigkeiten Kompetenzen Kompetenzen
- Zwischenmenschliche Fähigkeiten
- Persönliche Fähigkeiten Kompetenzen Kompetenzen
- Kommunikationskompetenz

Der Zweck eines Portfolios ist es, wichtige Erkenntnisse zu demonstrieren und evidenzbasierte Forschung über Aktivitäten durchzuführen, die sich auf das Lernen ausgewirkt haben. Es kann die folgenden Elemente enthalten:

- Reflektierendes Lernjournal
- Kontinuierlicher Weiterbildungsplan
- Nachweis eines effektiven Projektmanagements - Screenshots/Fotos/Berichte
- Präsentationsfolien
- Bewertungskarte
- Zukünftiger Forschungsplan
- Evidenz der Auswirkungen am Arbeitsplatz (z.B. Übernahme neuer Praktiken)

Kapitelzusammenfassung

In diesem Kapitel wurden die Methoden zur Bewertung der Forschungsauswirkungen, die sich auf die Auswirkungen Ihrer Forschung auf die Organisation und auf andere Interessengruppen beziehen, untersucht. Zukünftige Forschungspläne und die Schlüsselstrategien für die Umsetzung wurden ebenfalls berücksichtigt.

Darüber hinaus haben Sie über die während des Prozesses entwickelten Kompetenzen und Fertigkeiten nachgedacht. Reflektierende Praxis ist ein wichtiges Führungsinstrument, und Sie haben gelernt, die spezifischen Rahmenbedingungen zu schätzen, die Eckpfeiler der persönlichen und beruflichen Entwicklung sind.

Schließlich untersuchte diese Einheit die Entwicklung eines evidenzbasierten Portfolios, das die Demonstration wichtiger Lernpunkte, die reflektive Erfassung von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die weitere persönliche und berufliche Entwicklung ermöglicht.

Aktivitäten des Kapitels



Aktivität 1: Evaluationskarte und Zukunftsforschungsplan

Aufgabedetails

Überlegen und übermitteln Sie eine Evaluierungskarte und einen Zukunftsforschungsplan unter Verwendung der bereitgestellten Vorlagen. Veröffentlichen Sie Ihre Bewertungskarte im Diskussionsforum.

Antwort

Kooperieren Sie mit einem anderen Teilnehmer und tauschen sich über Ihre Überlegungen aus.



Aktivität 2: Reflektierendes Lerntagebuch

Aufgabedetails

Senden Sie ein Reflective Learning Journal unter Verwendung des von Gibbs (1988) entwickelten Reflexionsrahmens. Reflektieren Sie über die von Ihnen entwickelten Forschungskompetenzen, Ihre Gefühle während des gesamten Programms sowie Ihre Bewertung und Analyse des Prozesses. Abschließend legen Sie nach Ihren Überlegungen einen kurzen Aktionsplan vor, in dem Ihre persönlichen Ziele und Vorgaben sowie spezifische Aktionen beschrieben werden.

Antwort

Dies ist eine individuelle Reflexion und wird nicht geteilt.



Aktivität 3: e-Portfolio

Aufgabendetails

Sie sind verpflichtet, relevantes Material zu sammeln und auszuwählen, das Ihre Lern- und Forschungswirkung während der von Ihnen durchgeführten Arbeitsplatzrecherche belegt, und das Portfolio einzureichen. Dieses Material beinhaltet und beschränkt sich nicht auf Beweise, die die erreichten Fähigkeiten/Kompetenzen demonstrieren, Bewertungskarten, zukünftige Forschungspläne und Ihr reflektierendes Lernjournal. Es kann auch Blogs, Fotos, Screenshots, Kursarbeiten, Präsentationsnachweise, Fallstudien, Prüfungsqualifikationen und andere relevante Materialien beinhalten. Sie beschränkt sich nicht nur auf die in der Organisation nachgewiesenen Ergebnisse, sondern kann auch andere relevante Ergebnisse des Programms beinhalten (z.B. Freiwilligenarbeit, die nach dem Programm in einem Sportverein öffentlich spricht).

Antwort

Dies ist ein individuelles Portfolio und wird nicht geteilt.

Selbsteinschätzungsfragen des Kapitels

Frage 1

Was sind die Schlüsselemente bei der Bewertung der Forschungsauswirkungen?

Frage 2

Was ist der Zweck eines Portfolios und welche Art von Material wird den Nachweis über Lernen und Wirkung erbringen?

Antworten zu den Selbsteinschätzungsfragen des Kapitels

Antwort 1

Zu den Schlüsselementen bei der Bewertung der Forschungsauswirkungen gehören die Identifizierung und Reflexion von:

- Treiber für Veränderungen
- Wichtige Interessengruppen
- Basisdateneingaben
- Wichtige Implementierungsschritte
- Ergebnisse
- Erreichte Kompetenzen & Fertigkeiten.

Antwort 2

Ein Portfolio wird verwendet, um wichtige Erkenntnisse zu demonstrieren und evidenzbasierte Forschung über Aktivitäten durchzuführen, die sich auf das Lernen ausgewirkt haben. Es kann die folgenden Elemente enthalten:

- Reflective Learning Journal

- Kontinuierlicher Weiterbildungsplan
- Nachweis eines effektiven Projektmanagements - Screenshots/Fotos/Berichte
- Präsentationsfolien
- Bewertungskarte
- Zukünftiger Forschungsplan
- Nachweis der Auswirkungen am Arbeitsplatz (z.B. Übernahme neuer Praktiken)

Zusätzliche Ressourcen des Kapitels



Link 1: Podcast des Reflective Learning Journal

Details

Was ist Reflexion? Was ist ein reflektierendes Lernjournal? Was sagen Experten der Reflexion über die Reflexion? Wie wichtig ist es für das Lernen? Diese Fragen werden in diesem Podcast behandelt, und ein Rahmen für das Üben von Reflexion (Gibbs 1988) wird skizziert.

Der Link

Noch zu bestätigen



Link 2: Kompetenzenportfolio

Details

Dieser Link gibt einen Hintergrund für die Art eines Qualifikationsportfolios und ist nützlich, um den Wert von Portfolios für die persönliche und berufliche Entwicklung zu berücksichtigen.

Der Link

http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_199203_stemmer.pdf



Link 3: Fähigkeiten, die im Jahr 2020 erfolgreich sein sollen

Details

Dieser Link enthält einen Artikel, der die 10 Fähigkeiten umreißt, die erforderlich sind, um im Jahr 2020 erfolgreich zu sein, wie vom Weltwirtschaftsforum dargelegt. Es ist nützlich, um über die Fähigkeiten und Kompetenzen nachzudenken, die während des Forschungsprojekts erworben wurden.

Der Link

<https://www.forbes.com/sites/ellevate/2018/08/06/the-skills-you-need-to-succeed-in-2020/#247a8e50288a>

Literaturverweise des Kapitels

Argyris, C., 1982. The executive mind and double-loop learning. *Organizational dynamics*, 11(2), pp.5-22.

Bolton, G. (2018) *Reflective Practice: Writing and Professional Development*, 4e, SAGE Publishing

Hedberg, P. (2009) 'Learning through Reflective Classroom Practice: Applications to Educate the Reflective Manager', *Journal of Management Education*, 33(1), 19-36.

Gibbs, G. (1988) *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*, Further Education Unit, Oxford: Oxford Polytechnic.

O'Brien, M (2015) Reflective Learning and Continuing Professional Development – Student Guide, Management Development Unit, Kemmy Business School, University of Limerick.

Pavlovich, K., Collins, E, Glyndwr, J. (2009) 'Developing Students Skills in Reflective Practice: Design and Assessment', *Journal of Management Education*, 33 (1), 37-58.

Schon, D.A. and DeSanctis, V., 1986. The reflective practitioner: How professionals think in action.

Thorpe, K, (2004) 'Reflective Learning Journals: From Concept to Practice', *Reflective Practice*, 5:3, 327 – 343.