

Learnship Sprint

— Ein Blended Learning-Produkt der
nächsten Generation zur Entwicklung
kommunikativer Kompetenz am
Arbeitsplatz

Robert Szabó M.Ed

Aus dem Englischen von Barbara Spenlen



— Aufbau und Gestaltung

Im Folgenden wird **Learnship Sprint** beschrieben, ein Blended Learning-Produkt der nächsten Generation zur Entwicklung kommunikativer Kompetenz am Arbeitsplatz. Dieses Dokument beschreibt den Kontext, den Aufbau und die Gestaltung der Kursart.

Robert Szabó M.Ed (Angewandte Linguistik)
Aus dem Englischen von Barbara Spenlen
Köln 2020

— Inhaltsverzeichnis

Einführung [3](#)

Defizite in unternehmerischen Kompetenzen und die Industrie 4.0 [3](#)

Eine Taxonomie für Kommunikationskompetenzen [4](#)

Das Konzept des «Flipped Classroom» [4](#)

Blended Learning der nächsten Generation [5](#)

Kommunikationskompetenz [5](#)

Der Aufbau von **Sprint** [6](#)

Eine schlanke, skalierbare Onboarding-Erfahrung [7](#)

Adaptiver Einstufungstest und maschinelles Lernen [7](#)

Aufgabenbasiertes Lernen und die Klassenraum-Komponente [7](#)

Kundenerfolg und Gewichtung [8](#)

Über den Autor [9](#)

Über Learnship [10](#)

Literaturhinweise [10](#)

— Einführung

Learnship Sprint ist ein auf dem Konzept des Flipped Classroom basierendes Blended Learning-Programm, das sich auf die wichtigsten geschäftsrelevanten Kommunikationskompetenzen konzentriert, die in den letzten zehn Jahren in Absprache mit unseren globalen Kunden ermittelt wurden. Sprint ist ein Kurs, der in Modulen mit je fünf Lektionen angeboten wird, wobei jedes Modul digitale Vorbereitungsübungen, Live-Sessions im virtuellen Klassenraum und Microlearning-Hausaufgaben in einen kohärenten, zielorientierten Lehrplan integriert.



— Defizite in unternehmerischen Kompetenzen und die Industrie 4.0

Ob ein Unternehmen Erfolg oder Misserfolg dabei hat, eine Krise zu meistern, eine Fusion abzuschließen, bürokratische Fehler zu vermeiden oder dem Betriebsalltag nachzugehen, hängt stark von geschickter Kommunikation ab. Montgomery, 2015 [Übersetzung aus dem Englischen]

Die Welt verändert sich rasch. Der Ausbruch des Coronavirus im Jahr 2020 hat die entscheidende Rolle von Home Office und virtuellem Teammanagement unterstrichen, nachdem Unternehmen weltweit buchstäblich von einem Tag auf den anderen zum Erliegen gebracht worden waren. Wir haben gesehen, wie schnell moderne Unternehmen reagieren müssen und wie selbst technische Führungskräfte nun ausgefeilte Kommunikationsfähigkeiten benötigen, damit betriebliche Funktionen weitergeführt werden können. Im Jahr 2016 äußerte sich das Weltwirtschaftsforum folgendermaßen zu diesem Thema:

Die Auswirkungen technologischer, demographischer und sozioökonomischer Störungen auf Geschäftsmodelle werden sich im Wandel der Erwerbslandschaft und der Qualifikationsanforderungen bemerkbar machen, was zu erheblichen Herausforderungen für die Anwerbung, Ausbildung und das Management von Mitarbeitern führen wird ... viele ehemals rein technische Berufe werden voraussichtlich einen neuen Bedarf an kreativen und sozialen Kompetenzen aufweisen.

Weltwirtschaftsforum, The Future of Jobs Report. Seiten 24-26 [Übersetzung aus dem Englischen]

Es besteht ein großer Trainings- und Entwicklungsbedarf. Dies geht aus dem Bericht von Deloitte Insights über die Vierte Industrielle Revolution hervor:

Organisationen haben weiterhin Probleme damit sicherzustellen, dass ihre Angestellten die Kompetenzen besitzen, die für den Erfolg in der Industrie 4.0 erforderlich sind. Nur ein Fünftel der Führungskräfte gab an, dass ihre Unternehmen derzeit dafür bereit sind.

Deloitte Insights, 2019 [Übersetzung aus dem Englischen]

— Eine Taxonomie für Kommunikationskompetenzen

Die erste Stufe in der Entwicklung von **Sprint** umfasste die Erstellung einer dreistufigen Taxonomie für die Lernergebnisse. Damit das Modell für die Entwicklung von Content und das Reporting funktionieren konnte, mussten wir die spezifischen Verhaltensweisen der Lernenden, die den Erfolg definieren würden, abbilden. Entscheidend ist, dass diese Ergebnisse über die im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GERS) festgelegten Ergebnisse hinausgehen und spezifische Aspekte der Geschäftskommunikation abdecken.

Viele auf dem Markt erhältliche Kurse behandeln geschäftliche Kompetenzen als ein binäres Phänomen – entweder kann ein Lernender ein Meeting leiten oder eben nicht. Für uns war es wichtig, die nuancierte Realität der verschiedenen Sprachniveaus bei Kommunikationsübungen zu berücksichtigen.

Wir wissen, dass Lern- und Entwicklungsbeauftragte in Unternehmen die Sprach- und Kommunikationsfertigkeiten in größere Kompetenzrahmen integrieren, weshalb wir **Sprint** so konzipiert haben, dass es sich nahtlos in diese Projekte einfügt.

Zum Beispiel: Problemlösung in der Geschäftskorrespondenz

UNTERE MITTELSTUFE

Kann einfache, aber klare Empfehlungen abgeben, simple Ratschläge erteilen und Vorschläge machen.

OBERE MITTELSTUFE

Kann Empfehlungen abgeben, Ratschläge erteilen und Vorschläge machen.

FORTGESCHRITTEN

Kann subtil Empfehlungen abgeben und logisch zusammenhängende Ratschläge und Empfehlungen

— Das Konzept des «Flipped Classroom»

Das Konzept des Flipped Classroom besteht darin, bestimmte Lehrplaninhalte aus dem Klassenraum in das Selbststudium zu verlagern. Für das Sprach- und Kommunikationstraining bedeutet dies, dass die Lernenden Vokabular, Grammatik und funktionale Sprache in ihrem eigenen Tempo mit Hilfe digitaler Tools lernen können. Wenn sie sich anschließend mit ihrem Trainer im Klassenraum treffen, sind sie ausreichend darauf vorbereitet, diese Sprache im Kontext anzuwenden. Auf diese Weise gewinnen Lernende mehr Zeit für praktische Sprechübungen und erhalten sofort Feedback von ihrem Trainer. Die Begründer des Flipped Classroom, Bergmann und Sams, haben für ihr Konzept viel Unterstützung erhalten:

Als wir unser Model des Flipped Classroom Pädagogen auf der ganzen Welt präsentierten, sagten viele: ‚Das ist reproduzierbar, skalierbar, individualisierbar und für Lehrer leicht zu verstehen.‘

Bergmann and Sams, 2012 [Übersetzung aus dem Englischen]

— Blended Learning der nächsten Generation

In Lern- und Entwicklungskreisen wird oft darauf Bezug genommen, aber was genau ist Blended Learning? Der amerikanische Wissenschaftler Dr. Anthony Picciano nennt einen wichtigen Aspekt: Es gibt keine allgemein gültige Definition von Blended Learning. Es gibt viele Formen des Blended Learning, aber eine allgemein anerkannte Taxonomie existiert nicht. Was eine Schule als „Blended“ bezeichnet ist in der nächsten „Hybrid“ und in einer anderen eine „gemischte Lösung“. Ohne klare Definition wird Blended Learning als eine nebulöse Kombination von Online- und Präsenzunterricht wahrgenommen.

Picciano, A. 2014 [Übersetzung aus dem Englischen]

Learnships Konzept des Blended Learning der nächsten Generation hat vier Grundprinzipien:

Kohärenter, plattformübergreifender Lehrplan

Die Blended Learning-Produkte der nächsten Generation folgen einem klaren Lehrplan, der sich über unsere Plattformen erstreckt, um logische Lernwege zu schaffen. Die Lernmaterialien wurden für den spezifischen Zweck des Kurses entwickelt, sind also keine unübersichtliche Sammlung von früher entwickelten digitalen Medienressourcen und kontextlosen Unterrichtsinhalten.

Konzeptionelle Stimmigkeit

Die Blended Learning-Produkte der nächsten Generation sind alle pädagogisch sinnvoll strukturiert, um rationale Sequenzen von Lernherausforderungen zu kreieren. Wir haben Sprint gemäß der Best Practices der Lehrmaterialentwicklung entworfen und die aufgabenbasierte Lernmethodik unseres virtuellen Klassenraums mit einbezogen.

Schwierigkeitsgrad

Die Blended Learning-Produkte der nächsten Generation zielen auf einen Punkt ab, der für einen Lernenden ohne Unterstützung eines Trainers knapp außerhalb des Erreichbaren liegt. Dieser Punkt wird als Zone der proximalen Entwicklung bezeichnet und stellt sicher, dass Lernende während des gesamten Kurses gefordert werden. Dieser Schwierigkeitsgrad muss sorgfältig gehandhabt werden, um die Motivation aufrechtzuerhalten.

Klare Ziele

Die Blended Learning-Produkte der nächsten Generation müssen explizite Ziele für mehrere Zielgruppen haben, unabhängig davon, ob sie sich auf den Trainer, den Lernenden, den direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung beziehen. Diese Ziele stehen in direktem Zusammenhang mit den Geschäftsergebnissen.

— Kommunikationskompetenz

Learnship Sprint zielt darauf ab, den Lernenden durch eine gezielte Konzentration auf funktionale Ausdrücke nicht nur ein breites sprachliches Spektrum zu bieten, sondern vor allem auch ein Gespür dafür zu vermitteln, wann jede Option in einem realen Geschäftsszenario eingesetzt werden sollte. Dies ist ein wichtiger Punkt, in dem sich Sprint von anderen Trainingskursen abhebt.

Dell Hymes (1985) hat vier Leitfragen in Bezug auf Sprache aufgestellt:

- Ob (und inwieweit) etwas formal möglich ist
- Ob (und inwieweit) etwas aufgrund der verfügbaren Umsetzungsinstrumente machbar ist
- Ob (und inwieweit) etwas in Bezug auf einen Kontext, in dem es verwendet und gewertet wird, angemessen ist
- Ob (und inwieweit) etwas tatsächlich getan oder ausgeführt wird und was sein Tun zur Folge hat

Diese ganzheitliche Sichtweise von Sprache als eine Auswahl an Ressourcen, die in wechselnden Situationen taktisch eingesetzt werden müssen, ist das Herzstück des pädagogischen Ansatzes von Sprint.

— Der Aufbau von Sprint

Sprint ist ein kurzer Blended Learning-Kurs, der aus fünf Modulen besteht, die vom Lernenden jeweils zwei Stunden Aktivität pro Woche erfordern. Derzeit stehen vier Geschäftskompetenzen für Lernende zur Verfügung: Teilnahme an Meetings, Geschäftskorrespondenz, Geschäftsverhandlungen und Geschäftspräsentationen. Alle Kurse werden für drei verschiedene Sprachniveaus angeboten, wobei die aktuellen Sprachfertigkeiten des Lernenden vor Beginn des Kurses durch einen integrierten Test ermittelt werden.

Weitere Kompetenzen werden in Zukunft hinzugefügt. Nachfolgend finden Sie ein Beispiel für ein Modul:

Skill	Woche	Beschreibung
Teilnahme an Meetings	— WOCHE 1 Zwanglose	Entwickeln Sie die Fähigkeit, Smalltalk zu initiieren und aufrechtzuerhalten.
	— WOCHE 2 Gesprächsetikette	Erfahren Sie, wie Sie Ihre Kollegen höflich nach Input fragen und der Tagesordnung folgen.
	— WOCHE 3 Klare Kommunikation	Lernen Sie, wie Sie Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung in Meetings darstellen können.
	— WOCHE 4 Problembewältigung	Erweitern Sie Ihre Fähigkeit, Meinungsverschiedenheiten auszudrücken und Alternativvorschläge vorzubringen.
	— WOCHE 5 Rückblick	Integrieren Sie Ihre Lernergebnisse aus den vier Wochen in den Kontext authentischer Geschäftssituationen.

— Eine schlanke, skalierbare Onboarding-Erfahrung

Sprint hat eine klare, aufgabenbasierte Benutzeroberfläche, um die Lernenden durch Registrierungsschritte, Einstufungstest und Terminplanung zu führen. Zur Unterstützung werden FAQs und Videos verwendet. Die Plattform ist in sieben Sprachen zugänglich: Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Italienisch, brasilianisches Portugiesisch, Chinesisch und Japanisch. Programmverantwortliche können die Onboarding-Phase über das Dashboard verfolgen.

— Adaptiver Einstufungstest und maschinelles Lernen

Sprint ordnet Lernende einem Sprachniveau zu: Untere Mittelstufe (A2), Obere Mittelstufe (B1) oder Fortgeschritten (B2/C1). Dabei hilft Step+ Auto, ein ausgereifter, adaptiver Online-Test, der Grammatik, Hören, Lesen und Sprechen prüft. Das Sprechmodul nutzt die Technologie des maschinellen Lernens und ermöglicht es dem System, Ergebnisse nahezu in Echtzeit zu liefern.

— Aufgabenbasiertes Lernen und die Klassenraum-Komponente

Wir haben bewusst aufgabenorientiertes Lernen als methodischen Ansatz für den Klassenraum eingesetzt. Denn bei **Sprint** geht es darum, Selbstvertrauen und Gewandtheit in der Geschäftskommunikation zu entwickeln. Aber was ist aufgabenbasiertes Lernen?

Beim aufgabenorientierten Lernen steht die Aufgabe selbst im Mittelpunkt der Lektion, nicht ein Grammatikpunkt oder ein lexikalischer Bereich. Das Ziel ist nicht, „die Struktur zu lernen“, sondern „die Aufgabe zu erledigen“. Um die Aufgabe erfolgreich zu bewältigen, müssen die Lernenden natürlich adäquate Sprache verwenden und ihre Ideen mitteilen. Die Sprache wird somit zu einem Kommunikationsinstrument, dessen Zweck es ist, die Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Die Lernenden können jegliche Ausdrücke verwenden, die sie benötigen, um ihr Ziel zu erreichen. In der Regel gibt es keine „richtige Antwort“ auf das Ergebnis einer Aufgabe. Die Lernenden entscheiden selbst über die Art und Weise, wie sie die Aufgabe lösen wollen, indem sie Sprache verwenden, die sie für geeignet halten.

Der Vorteil des aufgabenbezogenen Lernens gegenüber traditionelleren Methoden besteht darin, dass es Lernenden ermöglicht, sich auf die Kommunikation selbst zu konzentrieren, bevor sie eine ernsthafte Sprachanalyse durchführen. Das Konzept konzentriert sich auf die Bedürfnisse der Lernenden, indem es sie in authentische kommunikative Situationen versetzt und ihnen erlaubt, all ihre sprachlichen Ressourcen zu nutzen, um diese anzuwenden. Dadurch wird die Aufmerksamkeit der Lernenden auf das gelenkt, was sie wissen, was sie nicht wissen und was sie nur zur Hälfte wissen. Es sensibilisiert die Lernenden für ihre Bedürfnisse und ermutigt sie, (einen Teil der) Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen.

The British Council [Übersetzung aus dem Englischen]

Um David Nunan (1989) zu zitieren:

Eine kommunikative Aufgabe ist eine Arbeit im Klassenzimmer, bei der die Lernenden die Zielsprache verstehen, manipulieren, produzieren oder in ihr interagieren müssen, während ihre Aufmerksamkeit hauptsächlich auf den Sinn und nicht auf die Form gerichtet ist. [Übersetzung aus dem Englischen]

Eine Schlüsselvoraussetzung für den Erfolg aufgabenbezogener Lektionen ist, dass die Aufgabe vom Lernenden als authentisch empfunden wird. Um dies zu ermöglichen, haben wir das Kursmaterial so gestaltet, dass es eine Reihe von Fallstudien im Stil einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät enthält, in denen fiktive Unternehmen vorgestellt werden, die sich mit Problemen aus der realen Geschäftswelt befassen. So zeigen wir beispielsweise deutsche Automobilhersteller, die sich mit Outsourcing-Problemen auseinandersetzen, tschechische IT-Startups, die mit hohen Abwanderungsraten zu kämpfen haben, indische Textilhersteller, die digitale Vertriebskanäle nutzen, und so weiter.

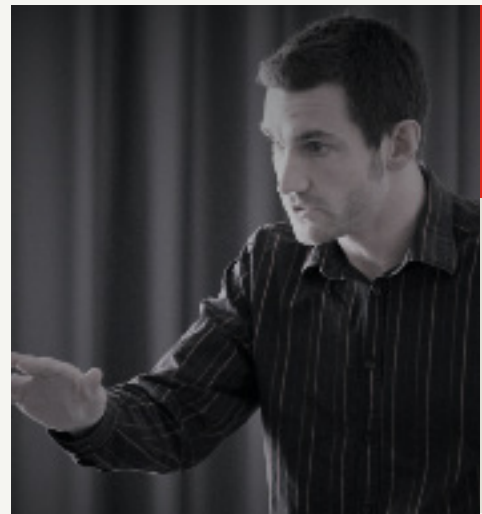
— Kundenerfolg und Gewichtung

Bei Learnship definieren wir Kundenerfolg als eine Zusammensetzung aus zwei entscheidenden Elementen – Engagement und Leistung. Dies sind daher die beiden Säulen unseres Reporting-Ansatzes. Wenn wir über Kursbewertungen berichten, gewichten wir die Leistung stärker. Warum? Weil wir verstehen, dass CEOs und CHROs an eindeutigen, greifbaren Ergebnissen interessiert sind.

Sprint ist gemäß einer Taxonomie von „Kann“-Ergebnissen strukturiert, und wir legen Wert auf eine solide Rendite der Trainingsinvestitionen. Abgesehen davon wissen wir aber auch, dass das Engagement ein entscheidender Indikator für das Buy-in der Lernenden ist. Für einen nachhaltigen Erfolg muss der Lernende für seine Bemühungen beim Absolvieren von Übungen und Besuchen von Kursen belohnt werden.

— Über den Autor

Robert Szabó, Learnships Director of Pedagogy, lebt in Köln. Robert ist ehemaliges Ausschussmitglied der IATEFL Business English Special Interest Group (BESIG). Als Bildungsmanager, Autor und Referent hat Robert Vorträge und Präsentationen zu den Themen Sprach- und Kommunikationstraining im Geschäftsbereich, systemische funktionale Linguistik und kommunikative Kompetenz bei IATEFL-Veranstaltungen und Firmenveranstaltungen in Hamburg, Bonn, Karlsruhe, Berlin, Paris, Amsterdam, Graz, Budapest, Barcelona, Manchester und Tokio gehalten.



Seine Arbeit, *Power, Confusion, and Offence: A small-scale systemic-functional analysis of email communication in English within selected German companies* ist hier zu finden:

<http://espeap.junis.ni.ac.rs/index.php/espeap/article/view/163/94> →

Seine Arbeit, *From the digital coalface: Building a range of blended English-language communicative competence courses in partnership with corporate learning and development stakeholders* ist hier zu finden:

<https://horizon-jhssr.com/view-issue.php?id=5> →

Er hat außerdem diverse Artikel für IATEFL-Publikationen und das BELTA-Bulletin verfasst und vor kurzem einen Artikel in der Pariser Personalfachzeitschrift MagRH veröffentlicht.

<https://www.reconquete-rh.org/MagRH9.pdf> →

— Über Learnship

Learnship ist der weltweit führende Anbieter von Präsenztraining für Fremdsprachen und interkulturellem Training online mit mehr als 1.000 Sprachtrainern, die mit 25.000 Lernenden pro Jahr bei über 2.000 Firmenkunden arbeiten. Der Erfolg von Learnship beruht auf der kontinuierlichen Strategie des Unternehmens, menschenzentriertes Design mit Transformationstechnologie und fortschrittlicher Pädagogik zu kombinieren, um das ultimative Lernerlebnis für Lernende, Trainer und Programmmanager zu schaffen.

Der preisgekrönte „virtuelle Klassenraum“ des Unternehmens bietet Lernenden eine individuelle Lernerfahrung mit den Vorteilen des persönlichen Coachings eines traditionellen Trainings vor Ort, hat zudem aber den Komfort, die Flexibilität und die Kostenvorteile des Online-Lernens.

Jeder Lernende wird mit dem für seine individuellen Bedürfnisse qualifiziertesten Trainer zusammengebracht. Es werden personalisierte Trainingsprogramme in 14 Sprachen sowie fachspezifische Kurse zum Coaching von Führungskräften, zur Verbesserung von Kommunikationskompetenzen, zur Umsiedlung ins Ausland oder für interkulturelles Training angeboten.

Learnships erstklassige Trainer sind außerdem Absolventen der Learnship Academy, wo sie effektive Methoden für das persönliche Online-Training erlernen, die das Unternehmen in den letzten zehn Jahren auf Grundlage der Erfahrung aus hunderttausenden von Kundenaufträgen perfektioniert hat.

Learnship hat außerdem den gesamten Lernmanagementprozess für Programmmanager im Personalwesen digital verändert, einschließlich des globalen Einsatzes, der Bewertung der Lernenden, des Onboarding, der Prozessautomatisierung, der Qualitätssicherung und der Berichterstattung in Echtzeit.

— Literaturhinweise

Bergmann, J., & Sams, A. (2012). *Flip Your Classroom: Reach Every Student in Every Class Every Day*. Arlington: ISTE
Bruner, J. 1984. *Vygotsky's zone of proximal development: The hidden agenda*. *New Directions for Child Development*, 23, 93–97, <https://psycnet.apa.org/record/1984-30934-001>

Deloitte Insights. 2019. *The Fourth Industrial Revolution: At the intersection of readiness and responsibility* https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/us32959-industry-4-0/DI_Industry4.0.pdf

Evseeva, A and Solozhenko, A. 2015. *Use of Flipped Classroom Technology in Language Learning* Tomsk Polytechnic University, Russia. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815051393>

Graham et al. 2013. *A framework for institutional adoption and implementation of blended learning in higher education*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1096751612000607?via%3Dihub>

Hymes, Dell H. «*On Communicative Competence*.» *Sociolinguistics: Selected Readings*, edited by John Bernard Pride and Janet Holmes, Penguin, 1985, pp. 269-293.

Vielen Dank für Ihr Interesse.

- Bitte kontaktieren Sie uns, um mehr über unsere Trainingslösung Sprint zu erfahren.

