

Ein
Rück
Aus

JAHRES

BLICK

2 0 2 1

Impressum:

Ghostthinker GmbH
Hunoldsberg 5
86150 Augsburg

www.ghostthinker.de
info@ghostthinker.de

Inhalt

GhostTHOUGHTS	1
Erfolgsgeschichten	3
edubreak® gewinnt Comenius-EduMedia-Medaille	4
Social Video neu präsentiert	6
(Ein) SMILE für bessere Integration von Geflüchteten im Sport	7
Der SportCampus gewinnt europaweite Ausschreibung	9
Organisations-, Personal- und Ausbildungsentwicklung „auf einen Streich“	11
Forschung & Entwicklung: Lernräume der Zukunft	13
Die STEM App wird erwachsen und spricht jetzt mit Sensoren	14
360-Grad-Videos werden sozial: Schaut euch um!	17
Social-Video-Lösungen für alle!	20
Erstlingstaten	21
Der DOSB entwickelt die Strategie, eigene Online-Community für jeden Verband bereitzustellen	22
Was lange währt, wird endlich gut	24
Aus der Ghostthinker-Welt	27
Ghostthinker (fast) in Balance	28
Remote-Work im Ausland	31
Fokus und Motivation durch OKRs	35
Development Report	38
edubreak® Neu- & Weiterentwicklungen 2021	40
Ausblick	43
Die re:play App zieht in Google Play und den Apple App Store ein	44
Neue Szenarien mit mobilen Lösungen	46
Über ein Jahr IVS: Was hat sich seit dem IVS-Launch getan?	49

GhostTHOUGHTS – Anfangen aufzuhören!

Was gibt es für 2022 zu sagen, zu wünschen, zu hoffen?

Vieles ist schon angesprochen: Corona-Themen verbieten sich, denn es gibt endlose Artikel hierzu. Auch eine „neue analoge Präsenz“ wurde und wird beschworen, Gründe und Perspektiven diskutiert, sodass wir jetzt erst mal auf gute Beispiele warten. Und schließlich: Das Thema „Social Video“ ist natürlich bei uns Ghostthinkern nicht zu kurz gekommen. Auf dem edubreak® Event konnten wir mit dem „Holistic Video Circle“ und dem Video-Portfolio in die Zukunft schauen. In diesem Jahresbericht ist entsprechend viel von „Social Video“ die Rede, darauf könnt ihr euch freuen!

Ich tue mich dieses Jahr ehrlich gesagt schwer damit, passende Worte zu finden. Vielleicht drückt diese ganze Corona-Decke zu sehr, vielleicht sehe ich auch zu viele Herausforderungen in der Gesellschaft im Allgemeinen (Klima, Wirtschaft, Zusammenleben etc.) und für Sportorganisationen im Besonderen (Führung, Ehrenamt, Lehrqualität etc.).

Ich wechsele daher die Strategie: Wenn dürre Worte für diese Herausforderungen zu wenig sind, dann muss ein Video her. Das Video „20 Seconds“ zeigt, wie „Game-Change“ oder Transformation

gelingt, und vielleicht sind es die Kleinsten unter uns, die uns den Weg weisen, denn ihr Blick ist noch frei.

Anfangen aufzuhören, ... mit dem, was so selbstverständlich ist, mit dem, was schlicht immer so war.

*A 20 seconds video says
1000 words* ▶



Mit diesem Game-Change im Herzen: Viel Spaß beim Lesen des Ghostthinker Jahresberichts 2021!

Euer Frank!

P.S. Wer tiefer in das „Anfangen aufzuhören“ einsteigen will, der sollte das Video von Harald Welzer anschauen. Klar, hier reichen keine 20 Sekunden, denn es geht um „Sternstunden der Philosophie“, und da braucht man schon ein Stündchen Ruhe.

Harald Welzer: Endlichkeit
als Befreiungsschlag ▶



01

Erfolgs-
geschichten

edubreak® gewinnt Comenius-EduMedia-Medaille

Über eine besondere Medaille konnten sich im Olympia-Jahr 2021 nicht nur herausragende Sportlerinnen und Sportler freuen, sondern auch wir Ghostthinker. Die Lehr-Lern-Umgebung edubreak® überzeugte im Rahmen der Comenius-EduMedia-Auszeichnungen 2021 die internationale Expert:innen-Jury in der Kategorie „Lehr- und Lern-Management-Systeme (LMS)“. In dieser Kategorie stehen u. a. folgende Bewertungskriterien im Mittelpunkt: Nutzerfreundlichkeit, Praxisorientierung, Interaktions-, Kommunikations- und didaktische Gestaltungsmöglichkeiten.

Im ersten Schritt des Auswahlprozesses erfüllte edubreak® alle Qualitäts- und Prüfkriterien, die für eine Siegelauszeichnung notwendig sind. Im zweiten Schritt wurde edubreak® von der Jury detailliert beleuchtet und in einem Demo-Kurs getestet. Dabei überzeugten der übersichtliche Aufbau und die vielfältigen Funktionen der Lernumgebung die Jury ebenso wie unsere Lehr-Lern-Methode Social Video Learning.

„Hier ist Video nicht nur ein Lehrmittel (...). Videos werden als Treffpunkt für Kommentare, Erklärungen, weiterführende Informationen und ähnliches verwendet. (...) Dafür musste ein System (...) entwickelt

werden, das eine Übersicht auf den ersten Blick verschafft. Und das ist gelungen. (...) Gut erdacht und leicht umzusetzen!“

Auszug aus der Laudatio von Doz. Dr. Marko Ivanisin, Maribor (Slowenien), Vorstandsmitglied der GPI.

Aufgrund des überaus positiven Feedbacks erhielt edubreak® neben der Siegelauszeichnung auch eine der wenigen Comenius-EduMedia-Medaillen.

Insgesamt hatten knapp 200 Organisationen ihre digitalen Bildungslösungen in verschiedenen Kategorien eingereicht. Von ihnen erhielten 170 das Siegel und 19 eine Medaille. ■

ÜBER DEN COMENIUS-EDUMEDIA-AWARD

Seit 1995 werden die Comenius-EduMedia-Auszeichnungen jährlich von der Gesellschaft für Pädagogik, Information und Medien (GPI) verliehen. Mit den Auszeichnungen ehrt die GPI didaktisch herausragende digitale Medienprodukte und Learning-Management-Systeme. Die GPI verfolgt damit das Ziel, digitale Produkte auf ganzheitlichen Qualitätskriterien basierend zu bewerten, besonders überzeugende Lösungen für Nutzende kenntlich zu machen sowie die Entwicklung und den Einsatz digitaler Bildungslösungen zu fördern.



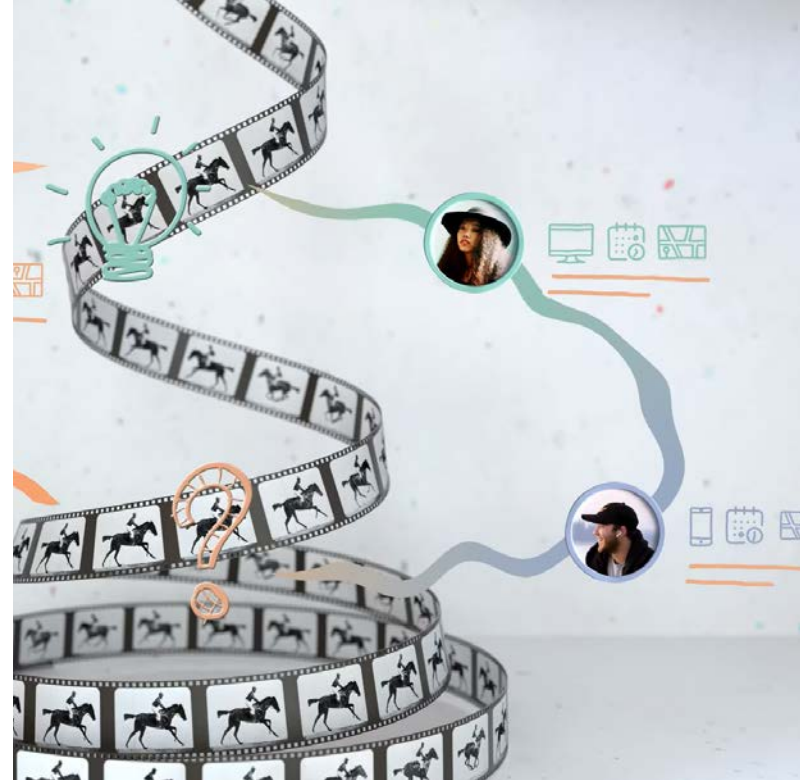
RAUS IN DIE WELT

Social Video neu präsentiert

Seit vielen Jahren pushen wir Ghostthinker die Lehr-Lern-Methode Social Video Learning (SVL) und sind von ihrem Mehrwert für vielzählige Bildungskontexte absolut überzeugt. Deshalb spielt Social Video Learning in unserem Leistungsportfolio eine wichtige Rolle und wir arbeiten täglich daran, mit unseren Technologien sowie didaktischer Beratung, die unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsformate unserer Kunden zu bereichern.

Da wir Social Video Learning noch greifbarer machen wollten, haben wir uns im letzten Jahr mit der Kreativagentur YEAH! aus Augsburg zusammengesetzt, um ein einfach verständliches Erklärvideo mit Ghostthinker-Flavor zum Thema SVL zu erstellen. Unser Ziel dabei war es, ein professionelles Video zu produzieren. Neue Wege zu gehen und dadurch noch mehr Menschen zu erreichen – das war und ist unsere große Motivation!

Nach intensiven Wochen der Zusammenarbeit hatten wir es dann endlich geschafft: Die finale Version des Erklärvideos war fertig – und genau so geworden, wie wir es uns vorgestellt hatten! Wer das Video noch nicht gesehen hat, sollte dies unbedingt nachholen... und gerne mit allen teilen, die SVL noch nicht kennen und die das Video zu spannenden Projekten inspirieren könnte! ■



Du hast das Video noch
nicht gesehen?
Schnell reinklicken



(Ein) SMILE für bessere Integration von Geflüchteten im Sport

Im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Projekts SMILE geht der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) gleich zwei wichtige Themen an: Inhaltlich geht es darum, Trainer:innen und Übungsleiter:innen für eine gelungene Integration von Geflüchteten in Sportgruppen zu qualifizieren. Der methodische Schwerpunkt von SMILE liegt auf kompetenzorientierten Blended-Learning-Formaten – und hier kommen wir Ghostthinker ins Spiel!

Gemeinsam mit Martin Muche (Lehrstuhl für Sportpädagogik/ Sportdidaktik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) beraten unsere didaktischen Expert:innen die DOSB-Verantwortlichen sowie die teilnehmenden Sportverbände hinsichtlich kompetenzorientierter Lehre und Mediendidaktik.

Ob synchron, asynchron/online, vor Ort, in Einzel- oder Gruppenarbeit – die möglichen Kombinationen von Lehr-Lern-Formaten sind vielfältig und werden im Rahmen von SMILE sinnvoll miteinander verknüpft. Die Bildungs- und Integrationsverantwortlichen der teilnehmenden DOSB-Mitgliedsorganisationen werden dabei aktiv



in die konzeptionelle und inhaltliche Gestaltung der Blended-Learning-Fortbildungen eingebunden.

Im März/April 2021 veranstaltete der Hamburger Sportbund als erste DOSB-Mitgliedsorganisation eine digitale SMILE-Fortbildung. Zwar fielen die ursprünglich geplanten analogen Präsenztage der Pandemie zum Opfer, doch konnte dieser Umstand durch einen ansprechenden Mix aus asynchronen Selbstlernphasen, Gruppenarbeiten und synchronen Online-Workshops wettgemacht werden.

Im Herbst setzten mit dem Deutschen Eishockey-Bund, dem Bayerischen Landes-Sportverband und dem Landessportbund Sachsen drei weitere Organisationen ihre SMILE-Fortbildungen um. Diesmal war es sogar möglich, die synchronen und asynchronen Online-Phasen um Präsenztermine an Sportstätten zu ergänzen.

Inhaltlich drehten sich die Fortbildungen um Themen wie Sprachenvielfalt, interkulturelle Konflikte und das erste Ankommen in einer Sportgruppe. Warum? Weil genau diese Themen die Anforderungen an Trainer:innen und Übungsleiter:innen in der Praxis der Integrationsarbeit darstellen. Die Ergebnisse der begleitenden Aufgaben zur kognitiven Aktivierung konnten in der Gruppe und mit den Referent:innen via Feedback tiefer diskutiert werden. Das alles – hier sehr verkürzt – macht Kompetenzorientierung nach dem DOSB-Kompetenzmodell aus.

Die SMILE-Pilotfortbildungen im Jahr 2021 waren für alle Beteiligten ein großer Erfolg. Teilnehmer:innen bewerteten das Blended-Learning-Format sehr positiv, insbesondere aufgrund des kontinuierlichen Austauschs untereinander und mit den Referent:innen. Auch die Referent:innen, die Bildungs- und Integrationsverantwortlichen der Sportverbände, lernten durch die enge Unterstützung hinsichtlich Blended-Learning-Methodik und kompetenzorientierter Didaktik vieles dazu. Unsicherheiten gegenüber digitalen Lern- und Kollaborationstools wurden proaktiv abgebaut, indem der Umgang mit ihnen von Anfang an Teil des Prozesses war.

Nun entwickelt der DOSB gemeinsam mit den Ghostthinkern und der Friedrich-Alexander-Universität ein Lernangebot, das die Beratungserfahrungen zur Kompetenzorientierung und Mediendidaktik in einen Online-Kurs für Bildungsverantwortliche bündelt. So kann in Zukunft eine größere Zahl von Interessierten davon profitieren. Die ersten Verbände aus dem Cheerleading- und Radsportbereich stehen bereits in den Startlöchern, den Kurs im Frühjahr 2022 zu durchlaufen und anschließend eigene SMILE-Fortbildungen umzusetzen.

Ergänzend zu dem Kurs werden allen DOSB-Mitgliedsorganisationen im nächsten Jahr beispielhafte Lehr-Lern-Module aus SMILE-Fortbildungen über das DOSB-Wissensnetz und die digitale Referent:innen-Plattform edubreak®SHARE zur Verfügung stehen. ■

Der SportCampus gewinnt europaweite Ausschreibung

Gemeinsam mit unserem langjährigen Partner, dem LSB Netzwerk Mitteldeutschland, haben wir schon viele Erfolgsgeschichten geschrieben. In diesem Jahr wurde die Zusammenarbeit jedoch auf eine echte Bewährungsprobe gestellt. Aufgrund der öffentlichen Vorgaben des Landes Sachsen-Anhalt musste das Netzwerk beim neuen Mehrjahresvertrag eine öffentliche Ausschreibung durchführen. Es ist sicher verständlich, dass – neben aller Professionalität – die Verantwortlichen der Bildungsabteilung an diesem Punkt auch Unsicherheiten verspürt haben. Doch unabhängig vom bisherigen gemeinsamen Weg sind gesetzliche Vorgaben richtig und wichtig. Es stellte sich also nie die Frage, diesen Meilenstein nicht anzugehen, sondern vielmehr sich mit edubreak® dem öffentlichen Vergleich zu stellen.

Europaweit hat der Landessportbund nach der passenden digitalen Lösung für seine Bildungsangebote gesucht:
„Bereitstellung einer digitalen Lehr-, Lern- und Kommunikationsplattform zur Weiterführung des Blended-Learning-Programms“.
Auf den Prüfstand gestellt wurden dabei durch einen mehrseitigen Anforderungskatalog didaktische Möglichkeiten, kollaborative Methoden sowie konkrete Datenschutzrichtlinien und Referenzprojek-



te. Wir Ghostthinker gingen die Anforderungen der Ausschreibung in einem kleinen Projektteam an und präsentierten den SportCampus detailliert. Schlussendlich musste unser Gesamtpaket auch dem Preisvergleich mit den Mitbewerbern standhalten. Nach einer ersten qualitativen Sichtungsphase wurde Ghostthinker in die zweite Runde der Ausschreibung eingeladen. In diesem Schritt galt es Nachforderungen einzureichen. Zum Beispiel gab es Fragen zum Einsatz von Zoom im edubreak®*dialog*. Hier konnten wir mit unserer datenschutzkonformen Kooperation mit Zoom punkten.

„Ist Zoom so konfiguriert bzw. wird sichergestellt, dass sowohl der Live-Traffic bei der Durchführung von Konferenzen als auch alle ruhenden Daten in der Europäischen Union gespeichert bzw. verarbeitet werden und somit bei der Teilnahme an Online-Meetings keine Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes verarbeitet werden?“

Ghostthinker: Ja, das ist korrekt. Ghostthinker ist ISV-Partner von Zoom und es kommen ausschließlich Datenzentren in Deutschland bei der Durchführung von Konferenzen und für ruhende Daten zum Einsatz. Zudem wurde mit Zoom Video Communication, Inc. ein Auftragsverarbeitungsvertrag geschlossen. Dieser umfasst auch EU-Standardvertragsklauseln (SCCs).

Im Anschluss an diese Phase war nur noch unsere Geduld gefordert. Alle Einreichungen und Nachreichungen wurden ausgiebig

geprüft und verglichen. Ende August erhielten wir mit dem edubreak®SPORTCAMPUS dann den Zuschlag. Einem neuen Mehrjahresvertrag stand damit nichts mehr im Weg.

Auf diesen Erfolg sind wir sehr stolz. Wir freuen uns auf die weitere kreative, offene und innovative Zusammenarbeit mit dem LSB Netzwerk Mitteldeutschland! ■

Organisations-, Personal- und Ausbildungsentwicklung „auf einen Streich“

Von Dezember 2019 bis April 2021 verlief das Innovationsprojekt „Social Video Learning“ zusammen mit dem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung Köln und dem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung Krefeld. Für alle, die es nicht wissen: In diesen Zentren dreht sich alles um die zweite, praktische Ausbildungsphase in der Lehrer:innenbildung – oder einfacher gesagt: um das Referendariat.

Ich erinnere mich noch genau: Kurz vor Weihnachten 2019 hatten mich die beiden „Chefs“ der Zentren, Ingo Schaub und Michael Vagedes, nach Köln beordert, damit wir zusammen mit ca. 25 Ausbildungsverantwortlichen aus Köln und Krefeld – allein die bezirksübergreifende Zusammenarbeit war ein Novum – den Startschuss für unser Projekt setzen.

Der damalige Impulsvortrag „Lernen 5.0 mit Social Video Learning“ irritierte und stimulierte die Teilnehmer:innen gleichermaßen, weil darin neben dem Einsatz für die Unterrichtsentwicklung auch gleichrangige Impulse für die Personal- und Organisationsentwicklung angelegt sind. Es bildeten sich im Workshop Arbeitsgruppen,

die in den Folgemonaten erste Erfahrungen mit der Videokommentierung, vor allem in den Bereichen kollegiales Coaching sowie der Unterrichtsnachbereitung im Fach- und Kernseminar, sammelten. Dieses Sammeln erster Erfahrungen – technisch, didaktisch, organisatorisch – erfolgte „vor Ort“ und es war selbstverständlich, dass sich die Kolleg:innen aus Köln und Krefeld über den edubreak®CAMPUS austauschten und dadurch die Ideen der jeweils anderen Seite sichtbar wurden.

Im Laufe der Jahre 2020 und 2021 fühlte sich die Starter-Gruppe der Ausbilder:innen so gefestigt, dass neue Zielgruppen hinzukamen: So führten die Ausbilder:innen die Lehramtsanwärter:innen eigenständig in das Thema Social Video Learning ein, beteiligten sie aber gleichzeitig auch an der konzeptionellen Weiterentwicklung z. B. durch Einsatz von 360-Grad-Video-Szenarien. Denn: Am Ende ist entscheidend, ob diese „Endanwender:innen“ die neue Methode akzeptieren und davon profitieren. Das Zusammentragen und kritische Diskutieren der didaktischen Mehrwerte war dann auch Gegenstand im Zwischen- und Abschlussworkshop.

Was kam dabei heraus? Aus den Evaluationsworkshops erarbeiteten die Teilnehmer:innen folgende Leitgedanken und Potenziale von Social Video Learning:

- a. Berufsbiographisch eingebundenes praxis- und handlungsorientiertes Lernen
- b. Personalisiertes Lernen
- c. Reflexivität als Grundprinzip
- d. Kooperation und Kollaboration: Entwicklung in lernenden Gemeinschaften
- e. Steigerung der Medienkompetenz im Sinne des Orientierungsrahmens für Lehrkräfte
- f. Lernförderlicher Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechniken (§11 OVP)
- g. Sinnvolle Verknüpfung von unterschiedlichen Lern- und Beratungssettings (Präsenz und Distanz, synchron und asynchron).

Welches Fazit ziehen die Teilnehmer:innen? Dazu ein Auszug aus dem Schlusssatz ihres Abschlussberichts: *„Social Video Learning (SVL) wurde in beiden Phasen und von ausnahmslos allen Beteiligten als didaktisch anspruchsvolle und hochgradig wirksame Methode für die Aus- und Fortbildung in den unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsszenarien erfahren und entsprechend beurteilt: Die Potenziale für die Organisations-, Personal- und Ausbildungsentwicklung an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) sind offenkundig. Mit*

SVL können Beiträge zur Qualitätsentwicklung geleistet werden. [...] SVL sollte als didaktische ‚Makro-Methode‘ Einzug in die Lehrer:innen-Ausbildung finden!“

Didaktische Innovationen fallen nicht vom Himmel. Es braucht findige Mitarbeiter:innen und mutig-kreative Leitungen. In Köln und Krefeld kam alles zusammen. ■

02

Forschung &
Entwicklung:
Lernräume der
Zukunft

Die STEM App wird erwachsen und spricht jetzt mit Sensoren

Bereits im letzten Jahr haben wir in unserem Jahresbericht über das BMBF-Projekt STEM on the Move berichtet. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den didaktischen Aspekten des Projektes, da die technischen Entwicklungen zum damaligen Zeitpunkt noch ganz am Anfang standen. In diesem Jahr hingegen haben wir den Fokus auf die technischen Aspekte des Projektes gelegt.

Zudem hat sich der Einsatz an den Schulen – coronabedingt – leicht verschoben.

Haben wir zum Start des Jahres bei STEM on the Move noch eher Grundlegendes umgesetzt, nahm die Entwicklung insbesondere in der zweiten Jahreshälfte an Fahrt auf. Dabei haben wir Ghost-thinker bei der technischen Umsetzung innerhalb des Projektes mit mehreren Projektpartnern zusammengearbeitet und die jeweiligen Kompetenzen gebündelt. Um eine gute Kommunikation und Kurssteuerung zu gewährleisten, haben die Lehrer:innen die Möglichkeit, jederzeit wichtige Infos via News an die Schüler:innen zu kommunizieren. In der App können alle Nutzer:innen diese dann in Detailansichten einsehen und kommentierten.

GEFÖRDERT VOM

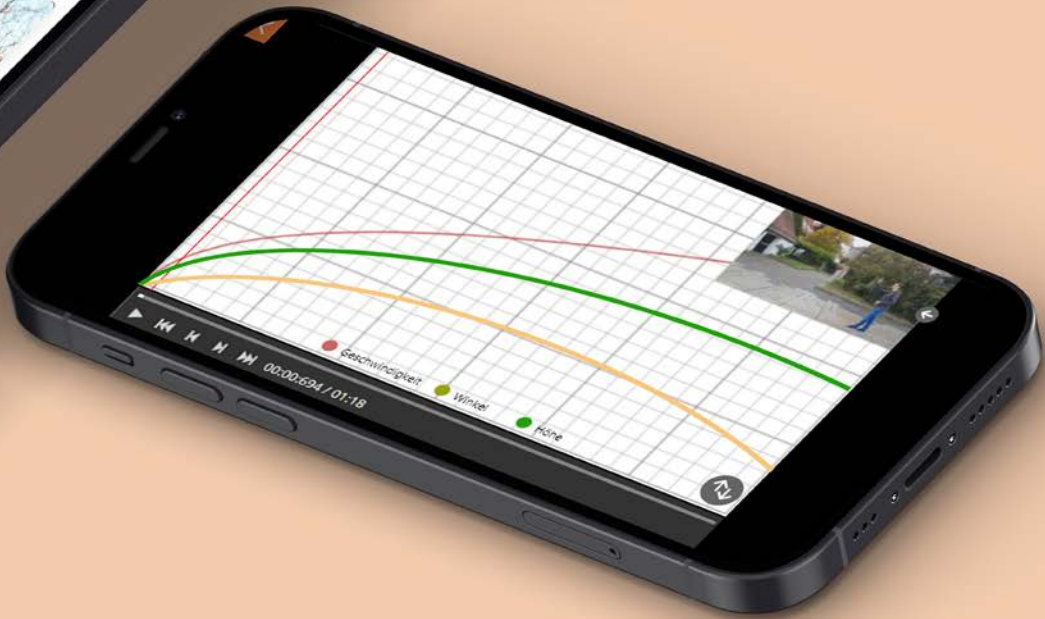
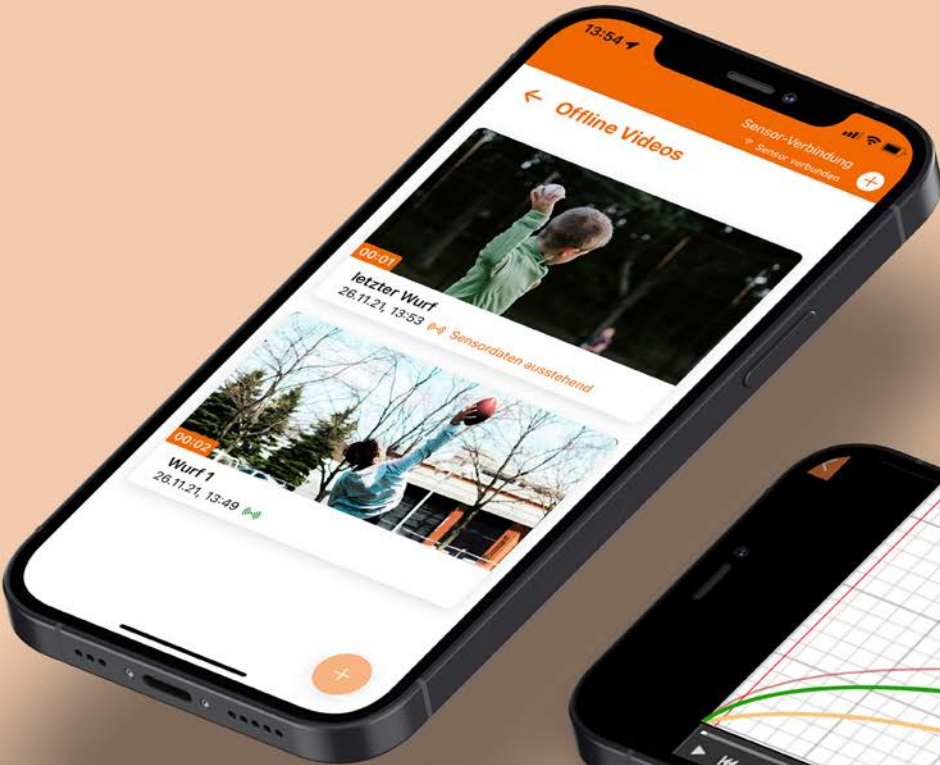


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gleiches gilt für die erstellten Beiträge im Kurs, welche auf einer gesonderten Übersicht aufrufbar sind. Wie aus dem Campus bekannt, können die Nutzer:innen hier alle erstellten Blogs, Videokommentare und Dokumente einsehen. Diese Ansicht ist filterbar und synchron mit den Beiträgen auf dem Campus.

Zudem ist es möglich, neue Blogbeiträge bereits aus der App heraus zu erstellen. Das ist insbesondere für die Schüler:innen relevant, wenn sie dieses Feature zum Bearbeiten von Aufgaben nutzen. So können sie ganz einfach neu gewonnene Erkenntnisse im Nachgang zur Sportstunde festhalten.

Ein weiterer zentraler Teil des Unterrichtsverlaufsplans innerhalb des STEM Projektes ist das Analysieren und Feedbacken von



Videos. Dazu haben wir in der STEM App die Möglichkeit geschaffen, die Videos der Kurse unmittelbar auf dem Smartphone einsehen zu können. Egal, wo sich die Schüler:innen also aufhalten – ob in der Schule, zu Hause oder möglicherweise sogar im Bus – überall können sie nun Videos einsehen und kommentieren.

Eine besondere Anforderung, die auf das Szenario der Wurfstunde zurückzuführen ist, war die Entwicklung eines Winkeltools im Video-player. Die Nutzer:innen der STEM App und auch des Players auf dem Campus haben die Möglichkeit einen Winkel auf das Videobild zu legen und entsprechend anzupassen. So wird dieser Winkel in der aktuellen Szene angezeigt. Die Nutzer:innen können beispielsweise Abwurfwinkel oder Winkel einer Flugkurve an bestimmten Stellen des Videos kontrollieren. Konzipiert haben wir das Ganze so, dass sie den Winkel sogar speichern und später auswerten bzw. unmittelbar mit anderen Winkeln im Video vergleichen können. Insgesamt haben wir gemeinsam mit unseren Projektpartnern in der App in diesem Jahr also eine Menge weiterentwickelt, um den Schüler:innen die Arbeit anhand der geplanten Verlaufspläne zu ermöglichen. Beginnend mit den Aufzeichnungen von Videos und Sensoren hin zu der Nachbereitung via Aufgaben.

In den vergangenen Monaten haben alle Partner an ihren „Puzzleteilen“ gearbeitet. Die Herausforderung lag vor allem darin, diese einzelnen Teile zu einem vollständigen Bild zusammensetzen. Eine finale Lösung wird von den Schüler:innen ab Februar/März 2022

an ausgewählten Schulen erprobt. Hierbei werden die Sensoren, die App und das Netzwerk zusammengebracht, über welches die Komponenten miteinander kommunizieren.

Es bleibt weiterhin spannend, wie das finale Produkt aussehen und sich in der Nutzung anfühlen wird. Zudem warten wir fast sehnsüchtig auf das Feedback der Schüler:innen, die die Sensor-/App-Lösung dann zum ersten Mal im praktischen Einsatz an den Schulen in München, Braunschweig und Königsbrunn nutzen werden. ■

*Schau dir die Idee von STEM
hier noch einmal im Video an*



Schaut euch um!

Wir sprechen immer wieder davon, dass es mit Social Video möglich ist, seinem Gegenüber in den „Kopf zu schauen“, d. h. Sichtweisen, Perspektiven und Gedanken zu teilen und somit eine gegenseitige Verständigung zu fördern. Dieser Gedanke ist aus unserer Sicht auch bei Student Crowd Research (SCoRe) zentral, einem F&E-Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, an dem wir von 2018 bis 2022 beteiligt waren. 2021 ist dort sehr viel passiert:

Wir konnten mehrere Pilotierungen an Hochschulen erfolgreich abschließen und viele Verbesserungen und Neuerungen umsetzen. Zentral im Bereich Social Video war für uns dabei eine umfassende Unterstützung von 360-Grad-Videos. Nutzer:innen können diese nun punktgenau kommentieren und mit Hilfe von sogenannten Kamerapfaden sogar die eigene Perspektive teilen. Didaktisch und technisch bietet insbesondere dieser Perspektivenwechsel im Diskurs mit anderen ein großes Potenzial.

Schon seit 2016 befassen wir uns gemeinsam mit verschiedenen Kooperationspartnern, insbesondere mit Prof. Dr. Andreas Hebbel-Seeger von der Hochschule Macromedia am Campus Hamburg, mit den Potenzialen von 360-Grad-Videos. Dabei entstanden eine

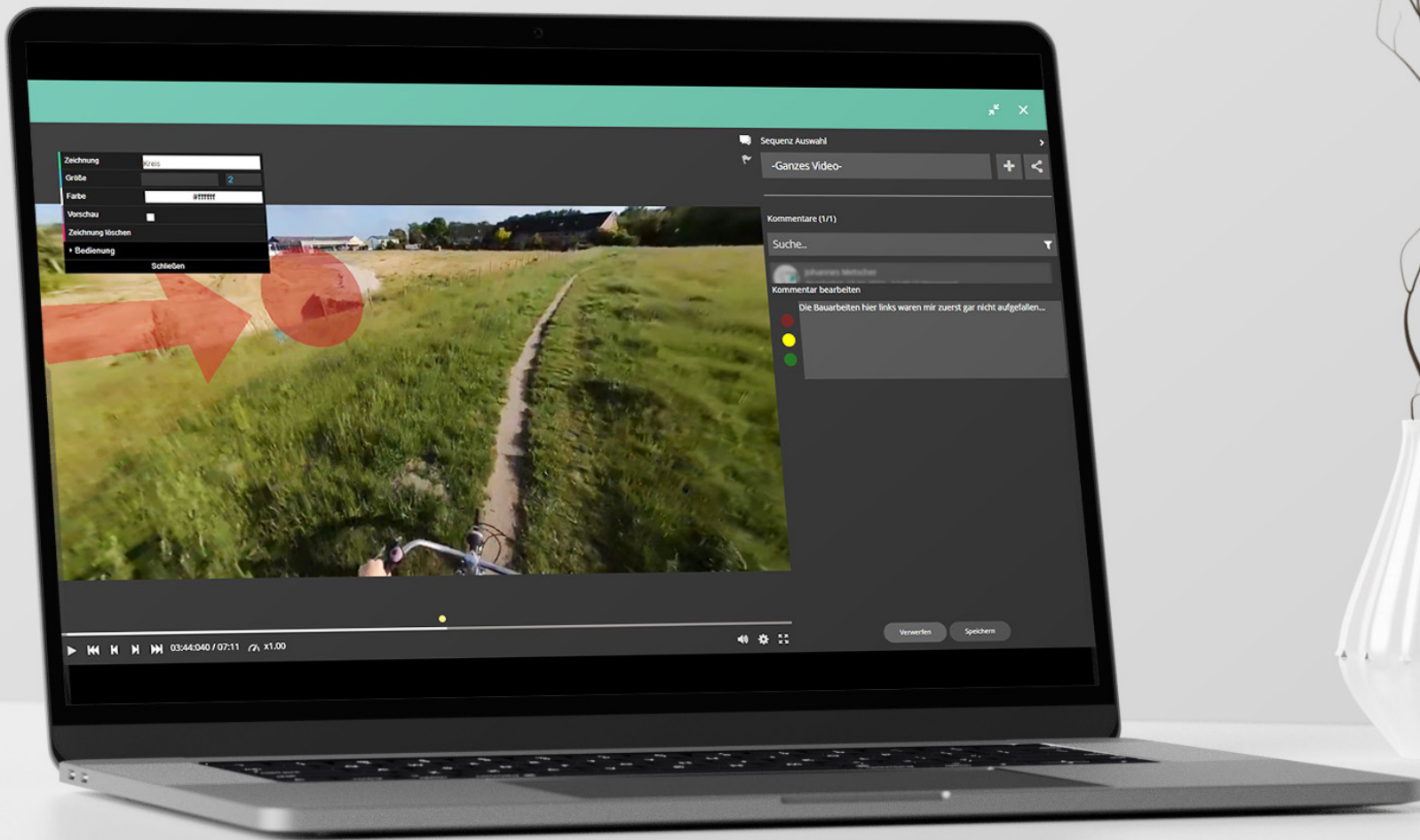
GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Vielzahl von Piloten, unter anderem im Kontext Motorsport und Fußball (z. B. bei Schiedsrichter:innen). Wir experimentierten mit Kamerapositionen (Ego-Perspektive vs. feststehend vs. beweglich), Szenen und Kameralösungen. Zudem untersuchten wir, wie der neue Freiheitsgrad bei der Perspektive sich auf das Lernerlebnis und die Möglichkeiten von Social Video Learning auswirkt. Nach über fünf Jahren konnten wir nun gemeinsam mit der Hochschule Macromedia am Campus Hamburg im Rahmen von SCoRe einen entscheidenden Durchbruch beim Konzept und der Technologie erzielen.

Die Kommentierung von 360-Grad-Videos ist bei SCoRe-Docs – der kollaborativen Lernumgebung von SCoRe – ein fester Bestandteil. Sie ermöglicht zusätzlich zur bekannten bildgenauen textuellen Kommentierung im 360-Grad-Raum auch noch die Übernahme der Perspektive. D. h. der entsprechende Ausschnitt, den ich auf dem Bildschirm – und damit als sogenanntes „Fixed Frame Video“ – sehe, wird gemeinsam mit meinem Videokommentar abgespeichert. Hier ist sogar das Einzeichnen von Markierungen möglich.



Zeichnung Kreis

Größe

Farbe #ffffff

Vorschau

Zeichnung löschen

Bedienung

Schließen

Sequenz Auswahl

-Ganzes Video-

Kommentare (1/1)

Suche...

Unbekanntes Mitglied

Kommentar bearbeiten

Die Bauarbeiten hier links waren mir zuerst gar nicht aufgefallen...

● ● ●

03:44:040 / 07:11 x1.00

Verwerfen Speichern

Diese bleiben stabil im „dreidimensionalen Raum“ (technisch: Projektion des Videos auf eine 3D-Sphere), auch dann, wenn ich den Blickwinkel während des Abspielens ändere. Konkret setzen wir diese Möglichkeit im Rahmen von SCoRe bei dem Projekt „Urbanes Grün“ der Hochschule Macromedia am Campus Hamburg ein: Ich erlebe im 360-Grad-Video beispielsweise eine Fahrradfahrt aus der Ego-Perspektive und bewege mich so durch Straßen, Wälder und Wiesen. Dabei kann ich mir in der Rückschau beispielsweise folgende Fragen stellen:

- Wohin geht mein Blick?
- Wie nehme ich andere Verkehrsteilnehmer:innen im Stadtverkehr wahr?
- Welche Erkenntnisse im Kontext „Platz für Menschen in der Natur – Platz für die Natur in der Stadt“ ergeben sich für mich auf Basis dieses „Radausflugs“?

So unterschiedlich wie wir Menschen sind auch die Blickwinkel und relevanten Punkte, die die Student:innen im Video via Kommentar festhielten.

Was wäre, wenn ich als Nutzer:in nicht nur an der passenden Stelle im Video „Schau hier mal nach rechts“ schreiben, sondern sogar selbst eine alternative Sichtweise – meine eigene Perspektive – direkt im Videoplayer aufzeichnen könnte? Genau das ist im Player von SCoRe-Docs nun mit Hilfe von sogenannten „Kamerapfaden“

möglich. Für unsere Fahrradfahrt durch Stadt und Natur heißt das, dass jede Person ihre eigene Variante dieser Fahrt erstellen kann. In einer eigenen Sequenz kann ich, während das 360-Grad-Video abspielt wird, die entsprechenden Blickänderungen vornehmen. Anschließend beschreibe ich via Kommentare die Gründe für den Blick zur Seite, oder warum ich an der „einen Brücke“ gerne angehalten hätte. So entsteht ein sehr individueller Blick in meinen Kopf und meine Art, wie ich die Dinge sehe. Durch die Rückmeldungen und Diskussionen anderer Personen zu meinem Kamerapfad und den passenden Videokomentaren ist eine besondere Verständigung darüber möglich, was und warum mir etwas wichtig ist, was ich ggf. übersehen habe, und wie das alles von anderen wahrgenommen wird.

Aufbauend auf diese neuen Möglichkeiten unseres Videoplayers, die wir im Zuge des Forschungsprojektes SCoRe entwickeln konnten, werden wir im neuen Jahr den Einsatz von Social Video bei 360-Grad-Videos im Sport und Handwerk weiter verfolgen. Hier haben wir schon jetzt eine Vielzahl von spannenden didaktischen Ideen – und wir freuen uns darauf, sie mit euch weiterzubringen! ■

Webinar zu Videotechnologien
auf SCoRe-Docs ▶



Social-Video-Lösungen für alle!

Seit gut 15 Jahren bewegen wir uns mit „Social Video Learning“ nicht nur im Kontext der sportlichen Trainer:innen-Aus- und -fortbildung. Wir haben in dieser Zeit in den unterschiedlichsten Bereichen fast schon exotische Erfahrungen gesammelt: In der (europäischen) Fahrlehrer:innen-Ausbildung, der Personal- und Führungskräfte-Ausbildung kleiner und größerer Unternehmen, der Ausbildung von chinesischen Gründer:innen, der ehrenamtlichen Ausbildung von Rettungskräften und der Qualifizierung an Hochschulen, von der Anglistik bis zur Zoologie. Und die Liste ist sogar noch länger.

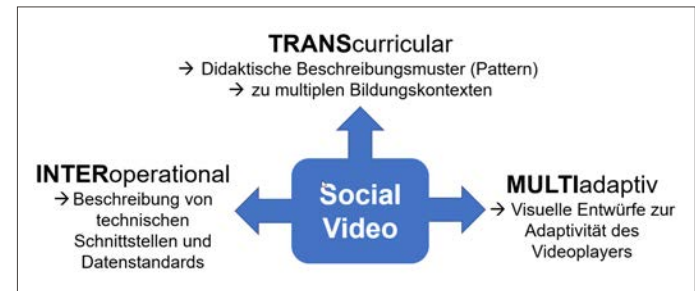
Sie alle konnten von unserem Ansatz „Social Video“ profitieren – und das ist unglaublich, wenn man sich die Spannweite und Heterogenität der Einsatzfelder anschaut. Genau hier setzt das neue Projekt SolVing an, das sich im Rahmen des Großprojekts „Nationale Bildungsplattform“ der Bundesregierung verortet. SolVing, das steht für Social Video Teaching. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt uns mit 60.000 € für die Weiterentwicklung unseres Ansatzes, sodass Social Video in Zukunft an jede technologische Basis angeknüpft und in jedem didaktischen Kontext eingesetzt werden kann. In einem ersten Schritt konzentrieren wir uns auf das Thema Social Video Teaching, also Lehren lernen mit

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Videoannotation – für uns ein Leichtes, weil wir darin am stärksten sind. Die nachfolgende Grafik zeigt unsere griffigen Arbeitsschwerpunkte für die nächsten Monate. Ja, Monate, nicht Jahre – denn Ende März 2022 endet die erste Projektphase. Bis dahin muss unsere Testumgebung bereitstehen, sodass die Potenziale sichtbar und nachvollziehbar sind. Also dann, Schiff ahoi! ■

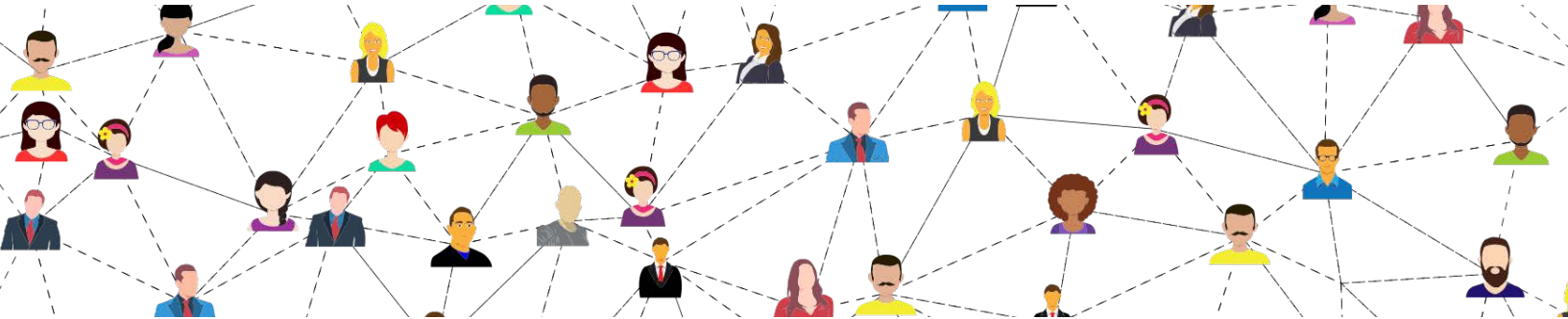


03

Erstlingstaten

DAS VERBANDS-WISSENSNETZ IST AUF ERFOLGSKURS

Der DOSB entwickelt die Strategie, eigene Online-Community für jeden Verband bereitzustellen



Nachdem sich in den vergangenen Jahren das DOSB-Wissensnetz im deutschen Sport sehr gut etabliert hat und zahlreiche Gruppen täglich zu relevanten Themen in den Austausch gehen und wichtige Informationen teilen, gab es nun Bestrebungen, das Angebot rund um die Community für den Sport auszubauen.

Da sich das DOSB-Wissensnetz als Informations- und Austauschplattform für das gemeinnützige Sportsystem in Deutschland bewährt hat, entschloss sich der DOSB, mit Unterstützung von

Ghostthinker, das Online-Netzwerk für seine Mitglieder als Blaupause für den internen Einsatz anzubieten. Seit diesem Jahr hält es nun bei interessierten Landessportbünden, Spitzen- und Fachverbänden Einzug.

Wie kleine Ableger der Mutterpflanze wachsen nun drei neue „Verbandsnetzwerke“ heran. Weitere Umgebungen sind bereits in Absprache und Planung. Analog zum großen DOSB-Wissensnetz findet auch in der Verbandsvariante Austausch in Form von themenspezifischen Gruppen statt. Nutzer:innen können Beiträge

schreiben, lesen und kommentieren. Zudem können sie hier auch nach Bedarf die persönlichen Handlungsfelder im Profil festlegen, sodass die passenden Beiträge und Inhalte den Weg zu ihnen finden.

Neben dem Verbandsnetzwerk des Allgemeinen Deutschen Hochschulsports (ADH) wurde bereits ein weiteres in einem Spitzen- und in einem Landessportverband eingeführt. Mit positiven Rückmeldungen bestätigten beide Organisationen, dass der Einsatz des eigenen Verbandsnetzwerks die richtige Entscheidung für sie war. Auf dem Weg zur digitalisierten Organisation konnten sie, durch das Angebot des DOSB via Ghostthinker und der eigenen Online-Community, den nächsten wichtigen Meilenstein erreichen. Im vierten Quartal 2021 haben wir zudem den digitalen Meetingdienst Zoom an die Online-Community angeschlossen. Unter dem Namen „Online-Treffen“ können die Nutzer:innen dieses Paket buchen. Mit dem Online-Treffen können sie gruppeninterne Online-Meetings und Webinare direkt im Wissensnetz planen und durchführen. So wird ein synchroner, ortsunabhängiger Austausch innerhalb der Gruppe möglich. Umfangreiche Hosting- und Moderationsfunktionen ermöglichen eine einfache und ansprechende Durchführung.

Durch die Anbindung von Zoom an das kleine Wissensnetz erfolgt in vielerlei Hinsicht eine datensparsame Verwendung von Zoom. Die E-Mail-Adresse wird aus dem Wissensnetz nicht an Zoom

übermittelt: Es werden ausschließlich deutsche Rechenzentren zur Durchführung der Meetings und Webinare verwendet.

Im kommenden Jahr erwarten wir eine deutliche Ausweitung der Nutzung und sind gespannt, wie das Angebot des DOSB auch in der kleinen Version zum einfachen ortsunabhängigen Austausch in der Sportlandschaft beitragen kann. ■

Was lange währt, wird endlich gut

Seit August 2021 ist die Funktion der „erweiterten Einreichung“ auf dem edubreak®CAMPUS verfügbar. In der Aufgabenbearbeitung ist damit eine neue Form der Qualitätskontrolle möglich: Referent:innen bewerten von Teilnehmer:innen erstellte Inhalte zunächst, ehe diese zur Aufgabe gewertet werden.

Die Idee ist nicht ganz neu und wurde bereits im Jahr 2016 von Markus Söhngen vom Tischtennis-Verband Niedersachsen (TTVN) an uns Ghostthinker herangetragen. Schon damals haben wir das Potenzial gesehen, jedoch überwogen zunächst die entwicklungs-technischen Herausforderungen. So kam es im ersten Schritt nicht zu einer Umsetzung. Die Idee hat uns und vor allem Markus aber über die Jahre hinweg weiter beschäftigt. Wir haben immer wieder Anläufe für eine Entwicklung getätigt und die Konzeption an aktuelle Bedürfnisse und technische Entwicklungen angepasst. Einer Umsetzung stand dann nur noch die Finanzierung im Weg. Bis schließlich Ende des Jahres 2020 eine Kooperation aus sechs Organisationen die „erweiterte Einreichung“ in Auftrag gab.

Wir haben einzelne Entwicklungspartner – vertreten durch Anja Kannegießer (Landessportbund Mecklenburg-Vorpommern), Jan

Friedrich (Handballverband Niedersachsen) und Markus Söhngen (TTVN) – zu ihren Beweggründen, dem Ablauf des Kooperationsprozesses und dem Mehrwert, den ihnen die neue Funktion bietet, sowie Herausforderungen innerhalb ihrer Ausbildungsprogramme befragt.

Wie würdest du die neue Funktion der erweiterten Einreichung mit deinen Worten beschreiben?

Markus Söhngen (TTVN): *Mit der erweiterten Einreichung können Dozent:innen ab jetzt die Leistungen aller Teilnehmer:innen im Cockpit mit einer kurzen Notiz zurückweisen. Damit wird die jeweilige Leistung für die Aufgabe wieder zurückgesetzt und die Teilnehmer:innen sehen, dass sie die Aufgabe noch einmal überarbeiten und erneut einreichen müssen.*

Dieses Szenario erleichtert die Betreuungsökonomie unserer Dozent:innen. [...]

Die Entwicklungsidee besteht schon sehr lange. Was oder wer war am Ende der Treiber?

Jan Friedrich (HVN): *Ich bin auf dem [öffentlichen] Trello-Board irgendwann auf die User-Story „Aufgabenbearbeitung annehmen/ablehnen“ aufmerksam geworden, mit der ich mich sofort identifizieren konnte.*

Da die Weiterentwicklung augenscheinlich auf großes Interesse stieß – unter der Karte waren bereits Up-Votes von Ines [Hellner], Wera [Sindermann] und Markus [Söhngen] – habe ich einfach mal eine Mail an alle Interessierten geschrieben und den Stein damit ins Rollen gebracht.

Markus: Die gemeinsame Entwicklungsbeteiligung mit verschiedenen Verbänden ermöglichte die Realisierung dieser Entwicklung. Die lange bestehende Idee wurde von weiteren Verbänden aufgegriffen und damit angeschoben. [...]

Jan, du hast die Kommunikation und Organisation zwischen den Entwicklungspartnern geleitet. Wie verlief die Zusammenarbeit zwischen den Partnern und Ghostthinker? Welche Herausforderungen gab es?

Jan: Die erweiterte Einreichung war unsere erste Entwicklungsbeteiligung in edubreak®, daher hatte ich zu Beginn überhaupt keine Ahnung vom Ablauf. Stephan [Ebisch] informierte mich nach einer kurzen Nachfrage schnell über die Rahmenbedingungen. Auch von den angeschriebenen Interessierten kamen nur positive Rückmeldungen. Also vereinbarten wir zeitnah eine Videokonferenz zum ersten Austausch. In dem Gespräch wurde sehr schnell klar, dass von allen Seiten großes Interesse an der Funktion besteht und wir die umfangreiche Entwicklung definitiv gemeinschaftlich sicherstellen wollen. Trotzdem brauchten wir noch einige Zeit, bis wir die tatsächliche Verteilung bei allen Partnern abgestimmt hatten.

Konntet ihr die Funktion bei euch schon einsetzen? Wie hat der erste Durchlauf geklappt?

Markus: Wir haben die Funktion sofort genutzt. Zurzeit kämpfen wir noch mit kleinen Kinderkrankheiten im Rahmen des gesamten Aufgabensettings und der Kommunikation mit den Teilnehmer:innen. Die müssen sich erst daran gewöhnen, dass ihre Aufgaben erst nach der Annahme durch die Dozent:innen als erledigt gewertet werden.

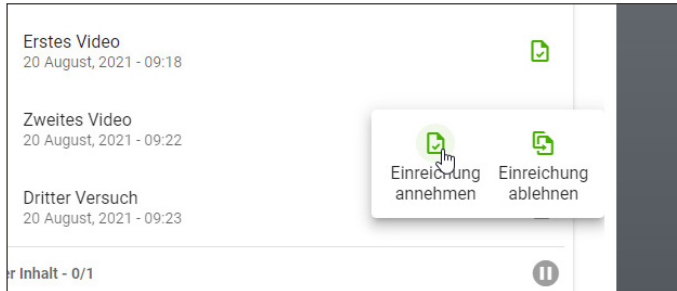
Anja Kannegießer (LSB MV): Unsere Freiwilligendienste gingen die ersten zarten Schritte und nutzten v. a. die 5-Sterne-Feedbacks.

Wie ist das Feedback der Teilnehmer:innen zur neuen Funktion?

Markus: Mein Gefühl ist, dass sich die Teilnehmer:innen durch diese Funktion eher ausgebremst als motiviert fühlen. Es ist aber zum jetzigen Zeitpunkt noch zu früh, um das solide bewerten zu können.

Jan: Diejenigen, die wir in bereits laufenden Lehrgängen damit konfrontierten, waren zu Beginn verwirrt. Wir hatten sie zwar mit einem Newsbeitrag über die neue Funktion informiert, trotzdem gab es noch viele Nachfragen, weshalb ihre Aufgabe trotz Einreichung nicht als abgeschlossen markiert wurde. Teilnehmer:innen neuer Lehrgänge konfrontierten wir direkt zu Beginn des Lehrgangs damit, sodass diese Verwirrung dort nicht mehr auftrat.

Anja: Die Funktion wurde sowohl von Referent:innen wie auch den Teilnehmer:innen als hilfreiche Orientierung positiv „gefeedbackt“.



Welchen Einfluss hat das neue Feature auf den Ablauf eurer Ausbildungsprogramme?

Markus: In Verbindung mit der Funktion „vorausgesetzte Aufgaben“ haben wir jetzt die Möglichkeit, die Teilnehmer:innen in ihrem individuellen Tempo arbeiten zu lassen. Sobald die Referent:innen die Einreichung einer Aufgabe angenommen haben, können sie den Teilnehmer:innen damit auch die Möglichkeit geben, eine festgelegte Folgeaufgabe zu bearbeiten. Die Kombination dieser Funktionen ermöglicht so ein viel individuelleres Arbeits- und Lerntempo als bisher.

Jan: Wir finden uns derzeit noch in der Erprobungsphase und wollen die Erfahrungen in unsere Lehrgänge ab 2022 systematisch einbringen. Wir haben z. B. probiert, die Entwicklung vom November 2020 (andere Aufgaben als Voraussetzung festlegen) mit der erweiterten Einreichung

zu kombinieren. Die Idee finde ich weiterhin gut, allerdings setzt das natürlich auch voraus, dass Referent:innen regelmäßig im SportCampus nachprüfen, ob neue Einreichungen eingegangen sind. Das werden wir in unseren Abläufen und der Kommunikation zukünftig noch besser berücksichtigen. Außerdem möchten wir die Zeit, die die Teilnehmer:innen für die Überarbeitung einer Aufgabe nach einer ersten Ablehnung benötigen, im Ablauf einplanen. Es wäre kontraproduktiv, wenn eine Person, die mehr Lernzeit als andere benötigt, durch die Überarbeitung in Zeitnot kommt.

An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal bei Anja, Markus und Jan für ihre ersten Eindrücke bedanken. Wir können sehen, dass der Mehrwert der Funktion, auch im Zusammenspiel mit anderen bestehenden Funktionen, gesehen wird, aber ein gewisses Umdenken bei Referent:innen und Teilnehmer:innen gefordert ist – das braucht Zeit.

Die Funktion der erweiterten Einreichung steht auch allen anderen Campus zur Verfügung. Wenn auch ihr in eurer Organisation einen Anwendungsfall seht, meldet euch gerne beim edubreak® Support für die Freischaltung der Funktion „erweiterte Einreichung“. ■

04

Aus der
Ghostthinker-
Welt

Ghostthinker (fast) in Balance

Alle Jahre wieder ... schreibe ich über die Veränderungen, die sich über das Jahr hinweg in unserem Team ergeben haben. Ich muss zugeben, es macht mich auch jedes Jahr stolz, euch die neuen Ghostthinker mit ihren jeweiligen Tätigkeiten bei uns vorzustellen. „Ghostthinker wächst“ lautete der Titel stets. Nicht so in diesem Jahr:

In diesem Jahr habe ich die Freude über die Balance zu schreiben, die in unser Unternehmen Einzug gehalten hat. Zurecht kann man sich jetzt fragen, was dies nun schon wieder zu bedeuten hat. Dazu muss ich etwas ausholen.

Als wir ins Jahr 2021 starteten, war klar: Das wird ein wildes und herausforderndes Jahr – zahlreiche Elternzeiten und dadurch notwendige Neueinstellungen standen bevor. Auch die Umstellung auf das OKR-Managementsystem forderte neue Strukturen und Rollen (Wie wir dieses Managementsystem bei uns einsetzen, gibt es übrigens auf Seite 35 zu lesen). Umbrüche in dieser Größenordnung sind herausfordernd für unser Team. Als ich mich im April in meine siebenmonatige Elternzeit verabschiedete, standen noch nicht alle neuen Positionen und Mitarbeiter:innen fest. Insgesamt wuchs unser Team in diesem Jahr um neun Personen. Das entspricht einem

Wachstum von rund 40 Prozent. Wenn jemand beim Lesen jetzt denkt: „Wow, krass“, entspricht dies genau meinem Gefühl.

Ich kam also Ende November wieder zurück in die Firma und musste feststellen – ich kenne beinahe ein Drittel der nicht. In jedem Mangel steckt auch eine Chance und so ging ich also auf virtuelle Kennenlerntour. In der Vorbereitung dieser Tour schaute ich mir auch die Entwicklung unseres Teams über die letzten 10 Jahre an.

Die Statistik zeigt unser kontinuierliches Wachstum seit 2012. Sie



zeigt auch, wie sich das Team entwickelt hat. In den ersten Jahren war Ghostthinker tatsächlich sehr stereotypisch ein männerdominiertes IT-Unternehmen. Über die Jahre wird deutlich, dass das Thema IT auch für uns Frauen immer interessanter und auch zugänglicher wurde. Heute sind wir an dem Punkt, dass wir ein fast ausbalanciertes Team haben. Wie dieser Artikel zu seinem Titel kommt, sollte damit nun deutlich geworden sein.

Allerdings dürfen wir hier nicht vorschnell zu falschen Schlüssen kommen: Nur weil unser Männer- und Frauenanteil im Team nach fast 16 Jahren fast gleichauf ist, können wir noch lange nicht von einem Team mit idealer Diversity sprechen, das ist klar. Was wir jedoch erreicht haben, ist ein Team zusammenzustellen, das erstmals dazu in der Lage ist, mit seinen inzwischen sehr vielseitigen Kompetenzen, seinen verschiedenen Blickwinkeln und seinen unterschiedlichen Erfahrungen, die Bedürfnisse unserer Kunden tatsächlich in einem 360-Grad-Umfang zu erfassen. Dazu tragen insbesondere auch unsere neuen Teammitglieder bei. So formierte sich zum Beispiel in diesem Jahr ein kleines „Dev Ops“-Team mit Pawel Zweifel, Marwa Khabbaz und Stefan Hörterer. Pawel unterstützt uns vor allem in der Prozessoptimierung „ganz tief im Maschinenraum“, wie Stefan Hörterer zu sagen pflegt. Marwa sorgt als Software-Architektin und -Entwicklerin dafür, dass unsere Produkte auf soliden Beinen stehen. Mit Hüseyin Eroglu und Tatyana Gusseva konnten wir zwei Spitzenkräfte für den Support gewinnen. Zudem bringt Hüseyin bei uns sein Fachwissen im Bereich IT-Sicherheit ein.

Auch das Customer-Success-Team haben wir um einige Kompetenzen erweitert. Mit Jasmin Nagel haben wir nun eine Inhouse-Mediengestalterin. Kaum angekommen, stürzte sie sich gemeinsam mit Lea Ahders in eine Weiterbildung zur Product-Ownerin. Durch ihren Blick für Design ist sie eine essenzielle Schnittstelle zur Entwicklung, gerade auch was die Nutzeroberfläche unserer Produkte betrifft. Auch Lea bereichert seit diesem Jahr unser Team. Sie hat davor lange im Hochschulbereich gearbeitet und kennt die Herausforderungen, mit denen Dozent:innen dort zu kämpfen haben. Als Product-Ownerin der Interactive Video Suite (IVS) begleitet sie nun unsere Kunden auch bei der Umsetzung spezifischer Weiterentwicklungen. Selina John macht das Vertriebsteam um Lisa Welde und Christopher Branch komplett. Ihr Vorstellungsgespräch und die Einarbeitung erfolgten via Zoom zwischen Mexico und Deutschland. Das ist die neue Realität. Inzwischen ist Selina wieder in Deutschland und begleitet unsere Kunden im Schnittfeld von Sport und Wirtschaft.

Einen steilen Start legte auch Daniela Metzler bei uns hin. Sie unterstützt Sarah Gafiuc-Zips in der Buchhaltung. Zusammen arbeiten beide laufend an der Optimierung unserer internen Prozesse. In der zweiten Jahreshälfte mussten wir uns schweren Herzens auch von zwei sehr geschätzten und lieb gewonnenen Kollegen verabschieden: David Welde und René Siegel werden uns aber sicher an anderer Stelle wieder begegnen. Mit Veronika Christodoulides erhielt endlich auch unser

Didaktik-Team Verstärkung. Veronika ist Expertin in den Bereichen interkulturelle Kommunikation, digitale Lehre und internationale Projekte. Ihren Weg zu uns fand sie über Frank, mit dem sie bereits vor vielen Jahren zusammengearbeitet hat. Zusammen bilden die beiden nun ein Tandem, das sich um die Themen didaktische Innovation und Forschungsprojekte kümmert.

Ich hoffe, dass euch der Einblick in meine kleine Kennenlerntour dabei hilft, beim nächsten Meeting oder Telefonat direkt mit den neuen Teammitgliedern ins Gespräch zu kommen.

Viele von euch begleiten uns schon über viele, viele Jahre und haben die Veränderungen unseres Teams miterlebt. Es sind die Bedürfnisse und konkreten Zielsetzungen unserer Kunden und Partner, die uns immerzu motivieren, unsere Kompetenzen zu erweitern und über die vielen Tellerränder blicken zu lassen. Danke, dass ihr uns immer wieder zu Höchstleistungen motiviert und damit unser tolles Team mitgeformt habt". ■

Ihre Rebecca Gebler-Branch

Remote-Work im Ausland

Schon lange vor dem Hype um „flexible Arbeitsmodelle“ und „ortsunabhängiges Arbeiten“ waren diese Aspekte ein wichtiger Bestandteil der Ghostthinker-Kultur. Doch gerade in den letzten Jahren haben digitale Kollaborationstools, Online-Plattformen für die Vermietung von (Langzeit-)Unterkünften sowie Co-Working-Spaces und Digital Nomad Communities rund um den Globus es immer einfacher und attraktiver gemacht, für einen gewissen Zeitraum im Ausland zu leben und zu arbeiten. 2021 nutzten mehrere Ghostthinker diese spannende Möglichkeit für zwei bis vier Monate ... und geben hier einen kleinen Einblick in ihre Erfahrungen!



Lea, warum hast du dich für Portugal entschieden?

Im Urlaub war ich bisher nur in der Region Aljezur in Portugal. Ich wollte gerne den Norden des Landes kennenlernen. Zwei Wochen Urlaub sind da viel zu kurz ;-)

Hat dein Arbeitsort für dich einen Unterschied gemacht?

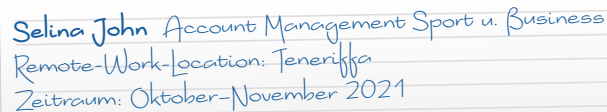
Ja, sogar sehr. Nur eben nicht auf die Arbeit bezogen, sondern auf die freie Zeit drum herum. Wenn ich Anfang November noch am Strand die Sonne genießen kann, fühlt sich das Wochenende schnell nach Kurzurlaub an. Herrlich!

Kein Internet – und jetzt?

Ohne Internet geht es nicht. Da in einer Unterkunft das Internet nicht für Video-Calls reichte, habe ich eine Woche von einem Co-Working-Space aus gearbeitet. Das war wegen der Lautstärke wahnsinnig anstrengend. Mein Fazit also: Großraumbüro? Nein, danke!

Würdest du einen solchen Auslandsaufenthalt gerne wiederholen?

Ja, unbedingt. Für mich ist die Zeit sehr bereichernd gewesen. Es tut mir einfach gut, mal meine Routinen zu durchbrechen. Langfristig ist das jedoch auch eine finanzielle Frage, weil z. B. nicht sicher ist, ob ich eine:n Untermieter:in für diese begrenzte Zeit finde.



Selina John Account Management Sport u. Business
Remote-Work-Location: Teneriffa
Zeitraum: Oktober-November 2021

Selina, „Arbeiten unter Palmen“ – Klischee oder Realität?

Ich habe in einem Co-Living-Haus mit zehn anderen Personen gewohnt. Es gab dort zwar auch einen großen Garten mit Arbeitsbereichen, ich habe jedoch meist im Co-Working-Bereich im Haus

oder in einem der privaten Meetingräume gearbeitet. Das Klischee mit dem Arbeiten unter Palmen traf bei mir also nicht ganz zu – ich hatte lediglich ab und zu ein paar Kakteen neben mir :-)

Wie sah dein Arbeitsalltag aus?

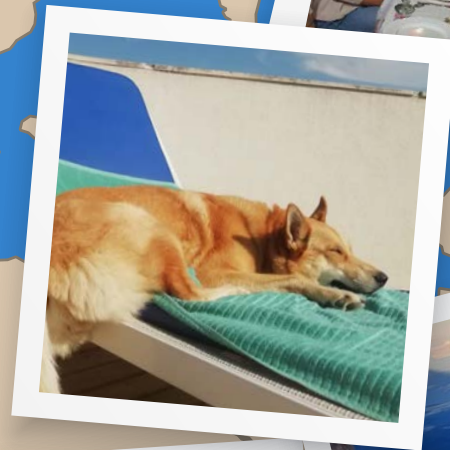
Der Arbeitsalltag an sich war ehrlich gesagt gar nicht so anders als in Deutschland. Außer, dass ich die Mittagspause meistens gemeinsam mit anderen Remote-Worker:innen aus aller Welt verbracht habe – sehr inspirierend und bereichernd!

Was gefällt dir am Arbeiten aus dem Ausland besonders?

Ich liebe es zu reisen und neue Orte und Menschen kennenzulernen und bin sehr dankbar, dass ich diese Leidenschaft über die regulären Urlaubstage hinaus mit meiner Arbeit vereinbaren kann. Vor allem im deutschen Winter genieße ich es sehr, an einem warmen Ort zu sein und den Feierabend am Strand zu verbringen.

Welche Tipps hast du für diejenigen, die auch gerne remote aus dem Ausland arbeiten möchten?

Einfach machen! Ich selbst habe mir viel zu lange Gedanken darüber gemacht und frage mich jetzt, warum ich das nicht schon früher umgesetzt habe :-). Natürlich muss man gut vorbereitet sein, alles mit dem Arbeitgeber abklären und sich um Unterkunft, Finanzielles etc. kümmern. Aber ich denke, das Wichtigste ist, sich für diesen Schritt zu entscheiden und dann wirklich auch ins Tun zu kommen.





Svenja Gliem

Marketing Management

Remote-Work-Location: Madeira

Zeitraum: Januar-April 2021

Svenja, arbeiten in Deutschland vs. auf Madeira: Was blieb gleich und was war anders?

Gleich blieb für mich, dass ich aus dem „Homeoffice“ gearbeitet habe, da ich mich dort am besten konzentrieren kann. Auch an der unkomplizierten Kommunikation und Zusammenarbeit mit dem Team und mit Kund:innen über digitale Tools hat sich nichts verändert. Wenn ich inhaltlich in meine Arbeit eingetaucht bin, habe ich komplett ausgeblendet, dass ich gerade auf einer portugiesischen Insel sitze. Ganz anders war hingegen die Freizeitgestaltung: Ich habe es sehr genossen, in der Mittagspause einen Strandspaziergang zu machen oder nach der Arbeit in den Bergen laufen zu gehen. Durch diese abwechslungsreichen und intensiven Erlebnisse in der Freizeit war ich deutlich besser gelaunt als im Winter in Deutschland, was sich auch positiv auf meine Arbeitsmotivation und Produktivität ausgewirkt hat.

Welche drei Eigenschaften setzt effektive Remote-Work voraus?

1. Die nötige Selbstdisziplin, Job und Privatvergnügen klar zu trennen
2. Lösungsorientierung, um unerwartete Herausforderungen schnell und gelassen zu überwinden
3. Offenheit für neue Erfahrungen und Erkenntnisse – denn daran kann man ungemein wachsen, wenn man sich darauf einlässt!

Würdest du gerne öfters remote aus dem Ausland arbeiten?

Ja, am liebsten würde ich jedes Jahr die Wintermonate in einem wärmeren Land verbringen. Doch mein Partner hat diese Möglichkeit aktuell leider nicht und doppelte Mietkosten gehen auf den Geldbeutel – deshalb wird es wohl (vorerst) ein seltenes Glück bleiben. ■

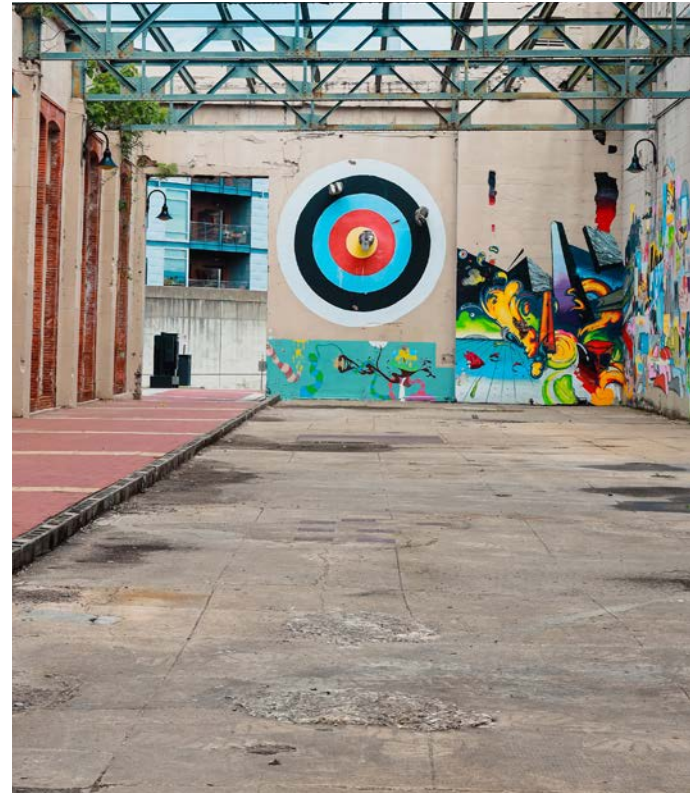
DOING THE RIGHT THINGS

Fokus und Motivation durch OKRs

2021 war nicht nur mit Blick auf die Kunden- und F&E-Projekte ein spannendes Jahr, sondern auch hinsichtlich unserer eigenen Organisationsentwicklung. Nach mehrmonatiger Vorbereitung und Anpassung der internen Strukturen haben wir im Sommer erfolgreich die Management- und Zielsetzungsmethode „Objectives and Key Results“ (OKRs) eingeführt.

Das OKR-Framework sorgt unternehmensweit dafür, den Fokus und die Ressourcen auf die wesentlichen Themen zu richten. Objectives sind motivierende Zielzustände, die am Ende eines 3-monatigen OKR-Zyklus erreicht sein sollen. Key Results sind die wichtigsten Erfolgstreiber für das Erreichen der Ziele. Sie sind klar definiert und objektiv messbar, lassen aber zugleich den verantwortlichen Personen große Freiräume hinsichtlich der konkreten Umsetzung. Aufgrund der operativen gestalterischen Flexibilität und der übersichtlichen 3-Monats-Zeiträume fügen sich OKRs ideal in agile Arbeitswelten ein. Sie kommen sowohl in großen internationalen Unternehmen wie Google und LinkedIn zum Einsatz als auch zunehmend in europäischen Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

Wir Ghostthinker haben die OKR-Zyklen bewusst nicht mit den Ka-



lenderquartalen synchronisiert. Stattdessen umfassen sie folgende Monate: Dezember bis Februar, März bis Mai, Juni bis August und September–November. Dieser Rhythmus bietet uns verschiedene organisatorische Vorteile, u. a. bezüglich der Übergänge von einem Zyklus in den nächsten und der Platzierung strategisch relevanter Themen. Zugleich üben wir uns darin, Kundenanliegen und Entwicklungsbeteiligungen unserer Partner frühzeitig in Form von Objectives und Key Results zu aggregieren. Es ist unser Ziel, die benötigten Ressourcen für extern initiierte Arbeiten so zutreffend wie möglich in die 3-Monats-Planung einzukalkulieren, um einerseits die Kundenbedürfnisse zu erfüllen und andererseits eine Überlastung der Mitarbeiter:innen zu vermeiden.

Um das Management-Framework bei Ghostthinker einsatzfähig zu machen und dem personellen Wachstum der vergangenen Jahre gerecht zu werden, haben wir im Zuge der OKR-Einführung auch an unseren Teamstrukturen geschraubt. Klar war von Anfang an, dass in sich geschlossene Abteilungen und starre Hierarchien weder zu unserer Unternehmenskultur noch zur Arbeitsrealität passen. Deshalb entschieden wir uns für eine dynamische Struktur aus sieben Circles, in deren Mittelpunkt jeweils ein Produkt oder Fachbereich steht. Anders als fixe Abteilungen sind die Circles „durchlässig“, d. h. ein Ghostthinker kann, den eigenen Fähigkeiten entsprechend, dauerhaft oder auch kurzzeitig in die OKRs verschiedener Circles involviert sein. Neben der flexiblen Nutzung der personellen Ressourcen ermöglicht die Circle-Struktur zugleich klare Zielsetzungen

für unsere Produkte und Fachbereiche.

Eine klassische Circle-Leitung gibt es nicht. Jedoch kümmern sich pro Circle je zwei Circle-Representatives um reibungslose Abläufe innerhalb des Circles sowie den regelmäßigen Austausch mit anderen Circles und der Geschäftsleitung. Unterstützt werden sie durch den sogenannten OKR-Champion, der oder die – analog zur Rolle des Scrum-Masters im Scrum-Framework – die erste Ansprechperson bezüglich Prozesse, Meetings und Tools sowie Fragen und Herausforderungen seitens der Mitarbeiter:innen ist.

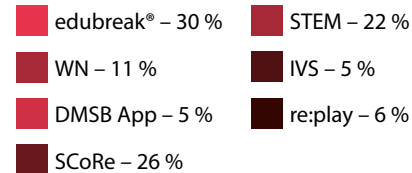
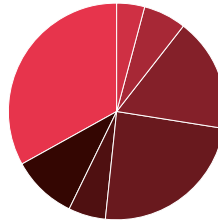
Die Einführung der Circle-Struktur und des OKR-Frameworks wurde durch interne Kommunikationsmaßnahmen wie einen Ganztages-Workshop und regelmäßige Updates im Ghostthinker-Monatsmeeting begleitet. Die offene Austauschkultur bei den Ghostthinkern erleichterte den Prozess sehr. So fanden sich alle Mitarbeiter:innen recht schnell in die neuen Denk- und Arbeitsweisen ein und legten im ersten vollständig durchlaufenen OKR-Zyklus eine steile Lernkurve hin. Wir sammelten viele Erkenntnisse und nahmen darauf basierend on-the-fly kleine Anpassungen zur Verbesserung der Abläufe vor.

Natürlich entwickeln wir auch weiterhin das OKR-Framework @Ghostthinker kontinuierlich und gemeinschaftlich weiter. Wir freuen uns auf die kommenden Zyklen und werden unsere zukünftigen Erfahrungen und Learnings gerne teilen! ■



Ghostthinker Development Report 2021

Prozentuale Aufteilung der gesamten Entwicklungszeit



Zahlen aus der Entwicklung

edubreak®

20 Sprints
157 User Stories
405 USPs

Wissensnetz

6 Sprints
45 User Stories
150 USPs

DMSB App

4 Sprints
27 User Stories
67 USPs

SCoRe

13 Sprints
115 User Stories
348 USPs

STEM App

9 Sprints
82 User Stories
296 USPs

IVS

8 Sprints
31 User Stories
73 USPs

re:play

5 Sprints
16 User Stories
76 USPs

Zahlen aus dem edubreak® Support

(Stichtag: 30.11.2021)



2631 Support-Anfragen
von **874** Nutzer:innen



1st-Level-Support
Ø: **5,95 Minuten**
Gesamt: **152,6 Stunden**



3rd-Level-Support
Ø: **23,54 Minuten**
Gesamt: **56,88 Stunden**

Development Report – Erklärung

ENTWICKLUNG

Ein Sprint ist ein Entwicklungsabschnitt in der agilen Softwareentwicklung, der in einem festgelegten Zyklus abläuft und ein festes Ziel hat. All unsere Entwicklungsprojekte werden zudem in User Story Points gewertet. Sie beschreiben den Grad der Komplexität eines jeden Entwicklungsschrittes. Je höher die Anzahl der User Story Points, desto komplexer die Entwicklung.

SUPPORT

Bei diesem Report handelt es sich um einen Auszug aus unseren Entwicklungstätigkeiten von Anfang Januar 2021 bis Ende November 2021. Neben der reinen Entwicklungsarbeit betreut unser Team auch den Support unserer Produkte selbst. In der Support-Tätigkeit wechseln sich die Mitglieder der Entwicklungsabteilung unseres Teams täglich ab, um so ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der Entwicklungs- und der Support-Tätigkeit zu schaffen.

Der 1st-Level-Support ist die erste Anlaufstelle der Supportanfragen der Nutzer:innen. Hier werden die Anfragen zunächst aufgenommen und hinsichtlich der Komplexität bewertet. Einfache Probleme

werden von unserem Team direkt und zeitnah bearbeitet. Komplexe Angelegenheiten werden in den 3rd-Level-Support weitergeleitet.

Im 3rd-Level-Support werdet ihr direkt von den Entwickler:innen unseres Teams betreut. Die Anfragen, die hier landen, sind in der Regel komplexer und erfordern eine aufwändige Bearbeitung. So geht es in diesem Schritt des Supports meist um einen direkten Eingriff in den Programmcode. ■

DAS SUPPORT-TEAM



TATYANA

1st-Level edubreak®



HÜSEYİN

1st-Level edubreak®



STEPHAN

1st-Level edubreak®



CHRISTIAN

1st-Level edubreak®



BERNHARD

3rd-Level edubreak®



PHILIPP

3rd-Level edubreak®



PHILIPP

3rd-Level edubreak® & SCoRe



MICHAEL

3rd-Level edubreak® & SCoRe



STEFAN

4th-Level edubreak®



JOHANNES

4th-Level edubreak® & Wissensnetz



LINA

Wissensnetz



SERGEJ

Wissensnetz

edubreak® Neu- & Weiterentwicklungen 2021

Als wir im Team die Entwicklungen des letzten Jahres in edubreak® zusammengetragen haben, waren wir doch überrascht, was wir rückblickend in den letzten zwölf Monaten wieder erreicht hatten. Manchmal ist man so tief im Tagesgeschäft, dass man den Blick für das bereits Geschaffte aus den Augen verliert.

Umso schöner ist daher für uns dieser Jahresrückblick, den wir gerne mit euch teilen, und die Weiterentwicklungen, die wir mit euch zusammen feiern wollen. Hier unsere Highlights aus dem vergangenen Jahr:

SHARE: PERSÖNLICHE KOPIE EINER AUFGABE

Als einer der letzten Bausteine für den kompletten Aufgabenzyklus innerhalb von Share haben wir das Erstellen eigener Kopien von Aufgaben ermöglicht. Nachdem die Nutzer:innen eine Aufgabe aus dem geteilten Bereich favorisiert und in „Mein Share“ gespeichert haben, können sie hiervon nun eine eigene Kopie erstellen. So können sie an die entwickelten Aufgaben anderer Autor:innen anknüpfen und die Aufgaben für das eigene Konzept und die dortige Anwendung anpassen. Die erweiterten Aufgaben können sie dann

direkt in einen eigenen Kurs exportieren oder auch wieder mit der Gemeinschaft im aktuellen Share-Raum teilen.

EXTERNE INHALTE

Spezielle Anwendungsfälle erfordern mitunter spezielle Tools. Wie können Nutzer:innen diese extern erstellten Inhalte in edubreak® importieren und dort im besten Fall noch als Aufgabenbearbeitung einbringen?

Genau für diesen Anwendungsfall haben wir die externen Inhalte entwickelt – ein neues Erfüllungskriterium innerhalb der Aufgabenerstellung. Über eine Einstellung auf den Campus in „Mein edubreak® Paket“ können unterschiedliche Typen definiert werden, die später zum Einsatz kommen – beispielsweise Miroboard, Wikipedia Link oder Padlet. Die Teilnehmer:innen können nun einen Link zu den extern erstellten Inhalten in der edubreak® Aufgabe eingeben und die Aufgabe abschließen.

ELTERN- UND UNTERCAMPUS

Große Organisationen sind zusammen mit edubreak® mittlerweile so gewachsen, dass deren Unterorganisationen (z. B. Landesver-

JANUAR

- Eigene Standard-Vorgehensweise pro Campus
- Zeiterfassung für Referent:innen im Cockpit
- Share: Persönliche Kopie einer Aufgabe

APRIL

- Neue Campus-Nutzungsstatistik
- Aufgabenfilter im Videoplayer

JUNI

- Kurse/Gruppen kategorisieren
- Gegenderte Rollen
- Navigieren im Videotest
- Kurse duplizieren
- Videoexport als Stapel-Verarbeitungsoption

Q4

- *Intensive Arbeit an einem noch geheimen Projekt (Anfang des kommenden Jahres mehr Infos dazu)*

FEBRUAR

- Externe Inhalte
- Pseudonymisierte Namen im Dialog
- Kurs-Tandems

MAI

- Zeichnungen in Re-Kommentaren
- Eltern- und Untercampus
- Private Videokommentare
- Planbare News
- Private Dialoge

AUGUST

- Erweiterte Aufgabeneinreichung (Siehe Seite 24)
- Manuelles Abschließen von Aufgaben

bände) zusätzliche Campus nutzen. Damit diese besser gemanagt werden können, gibt es die Eltern- und Untercampus in der Lernumgebung.

Für die Lernenden ändert sich dadurch erstmal nichts. Die Campus-Manager:innen, insbesondere die der Eltern-campus, haben

hingegen mehr Möglichkeiten der selbstständigen Administration. So wird ab sofort nur noch dem Eltern-campus das vertraglich vereinbarte Jahreskontingent an Campusplätzen bereitgestellt. Die Campus-Manager:innen können diese dann selbstständig an die Untercampus verteilen und im Laufe des Jahres, sofern ungenutzt,

auch immer wieder umsortieren. Zudem können sie auf dem Eltern-campus gebuchte Zusatzfeatures an die Untercampus weitergeben oder bewusst zurückhalten.

PLANBARE NEWS

Eine eher kleine Entwicklung, die aber einen großen Mehrwert bringen kann, sind die planbaren News. Wurden News früher nach dem Speichern immer sofort veröffentlicht und die zugehörigen Benachrichtigungen verschickt, ist es nun möglich News auch zu planen. Konkret sieht das so aus, dass die Referent:innen die News im Kurs verfassen und dann ein Veröffentlichungsdatum definieren. Die Teilnehmer:innen sehen die News dann erst nach dem Veröffentlichen. Referent:innen können sie, mit entsprechender Information zum Veröffentlichungszeitpunkt, auch vorher bereits sehen. Genauso können Referent:innen News nur als Entwurf speichern. Damit sind sie erst einmal nur für andere Referent:innen sichtbar. Die Option zum Verschicken von Benachrichtigungen bleibt davon unabhängig und kann gesondert eingestellt werden.

KURSE DUPLIZIEREN

Seit Juni 2021 haben wir in edubreak® die Möglichkeit eingeführt, komplette Kurse auf dem gleichen Campus zu duplizieren. Soll also ein Kurs eins zu eins noch einmal für eine andere Personengruppe genutzt werden, müssen die Campus-Manager:innen die Einstel-

lungen und Aufgaben nicht noch einmal neu definieren. Über die Kurseinstellungen eines Kurses können sie einen vorhandenen Kurs duplizieren und dessen Einstellungen, Aufgaben und Videos komplett übernehmen. Das Duplizieren ist dabei sogar unbegrenzt möglich. ■

05

Ausblick

Die re:play App zieht in Google Play und den Apple App Store ein

Wie so oft hat die Tram Verspätung.

„Ok“, denkt sich Matze. „dann lade ich noch schnell das Video von dem heutigen Spielzug mit einer kurzen Memo für Basti in re:play hoch.“

„Basti, genau diese Position meinte ich heute. Hier stehst du da, wo der Gegner keine Chance hat einzugreifen. Der Weg ist frei und dein Pass war erste Sahne. Genau so klappt es auch mit dem Tor!“

Mitten in der Sprachnachricht bekommt Matze selbst eine Push-Notification über re:play.

„Oh, der Coach hat auch eine Info für mich hochgeladen“, denkt sich Matze. „Das sehe ich mir gleich mal an.“

„Matze, achte mal hier auf deine Beinarbeit. Wollten wir nicht direkter angreifen? Ich denke den gegnerischen Konter hättest du besser antizipieren können. Schau dir den Laufweg des Gegners noch mal an. Ich habe ihn dir direkt eingezeichnet. Solche Spielzüge müssen für dich in Fleisch und Blut übergehen!“

„Ja, Recht hat er“, denkt sich Matze verärgert, „ich muss hier einfach schneller werden.“

Endlich kommt die Tram. „Gut, beim Training am Dienstag werden wir sehen, ob ich die Tipps umsetzen kann“, denkt sich Matze beim Einsteigen.

SOCIAL VIDEO IM INFORMELLEN LERNKONTEXT

So nutzerfreundlich und leicht verständlich kann Videoreflexion in Zukunft aussehen. Mit der re:play App ist der verbesserte mobile Social-Video-Player – direkt eingebettet in einen Messenger-Dienst – überall dabei. Einfach wie in einer WhatsApp-Gruppe tauschen sich Sportler:innen untereinander oder auch mit ihrem Coach zu relevanten Momenten im Video aus.

Die Videoanalyse ist aus dem Sport nicht wegzudenken. Videos werden für die Schulung neuer Bewegungsabläufe, zur Technikverbesserung oder zur Auswertung von Spielsituationen einge-

setzt. Dabei ist es nicht immer möglich, dass sich Trainer:innen persönlich mit den Sportler:innen zusammensetzen und die Videos gemeinsam ansehen und besprechen. Doch die Kommunikation mit und über Videos, unabhängig von Ort und Zeit, gestaltet sich bisher meist umständlich und liefert selten ein zielführendes Ergebnis.

Die re:play App ändert das. Die Auswertung von technischen Bewegungsabläufen, taktischen Spielsituationen oder speziellen Trainingsmethoden wird immer und überall möglich. Mit re:play lässt sich die Selbstreflexionsfähigkeit der Sportler:innen spielerisch ins Training und in die Freizeit integrieren. Die App ist somit die praktische Lösung für soziale Videokommunikation, die die Nutzung verschiedener Videoprogramme und Messenger-Dienste erübrigt. Und das Ganze in geschlossenen Teams sowie datenschutzkonform hosted in Germany.



2021 haben wir re:play im Rahmen einer Bachelorarbeit

wissenschaftlich auf den Prüfstand gestellt und wichtige Produkt-Interviews durchgeführt. Zudem sind wir dabei, dem jüngsten Produktmitglied der Ghostthinker-Familie einen rechtlich geschützten Namen zu geben.



Mit Hilfe unserer neuen Product Ownerin Jasmin hat re:play nun als Testversion den Weg in Google Play und den App Store gemeistert.

Wenn wir die gesteckten Ziele erreichen, können im Laufe des nächsten Jahres die Downloads und der Spaß beginnen. Social Video Learning kann dann ein ganzheitlicher Begleiter für Trainer:innen werden. Von der Ausbildung bis in den Praxisalltag. ■

Neue Szenarien mit mobilen Lösungen

Szenario 1:

In einem hellen Sitzungszimmer mit eleganten Stühlen, schwarzen Tischen mit verchromten Tischbeinen und Teppichboden referiert ein Ausbilder in einem Sportzentrum irgendwo in Deutschland über die Wirkung von Neuroathletik im Sport. Vor ihm sitzt eine Gruppe interessierter Trainer:innen. Sie alle nehmen an einer Trainer:innen-Ausbildung teil. Sie sollen – so sieht es die Ausbildung vor – zu einem späteren Zeitpunkt die gelernte Theorie mit den praktischen Elementen des Neuroathletik-Trainings verknüpfen. Der Referent bittet sie daher entsprechende Notizen zu machen. Alle Teilnehmer:innen haben die Möglichkeit, eine auf ihre eigenen Bedürfnisse abgestimmte Mitschrift zu erstellen und ihr Wissen individuell zu erweitern. edubreak® unterstützt sie dabei, ihre Gedanken und Erkenntnisse aus verschiedenen Lernmaterialien (Videos und Texte) als sogenannte Artefakte zusammenzuziehen und neu zu kombinieren, sodass richtige „Wissensknoten“ entstehen. Zudem können die Teilnehmer:innen Dokumentationen der eigenen Trainings ebenfalls als Video oder Textelement in edubreak® einstellen und somit die gelernte Theorie mit der gelebten Praxis verknüpfen. Die dadurch neu entstehenden Artefakte können, falls gewünscht, für alle Teilnehmer:innen zugänglich gemacht und als Lernressource in Blended-Learning-Veranstaltungen genutzt werden.

Szenario 2:

„Liebe Fahrgäste, aufgrund einer Weichenstörung kann unser Zug nicht weiterfahren, wir bitten Sie um etwas Geduld“. Eine Ansage, die Silja immer mal wieder hört, wenn sie auf dem Weg von oder zu ihrer Arbeit ist. Silja ist in ihrem Job engagiert und übernimmt auch gerne Verantwortung, im Privaten ist sie leidenschaftliche Trainerin und nimmt seit ein paar Wochen an einem Trainer:innen-Lehrgang teil. Neben dem beruflichen Aufwand, einschließlich Pendeln, und dem Training mit ihren Athlet:innen eine zusätzliche Tätigkeit, die entsprechend Zeit und mentale Kapazität benötigt. Die Ansage, dass der Zug Verspätung hat, würde sie normalerweise in eine zeitliche Bredouille bringen und für gereizte Stimmung sorgen. Nicht so, seit sie am Lehrgang teilnimmt. Sie zückt ihr Tablet, öffnet die edubreak®APP und beginnt sich mit den Aufgaben in ihrem Kurs zu beschäftigen. Sie schaut sich Videos an, reflektiert, setzt Videokommentare oder plant ihr nächstes Training. So verliert sie durch die Verspätung keine Zeit, sondern gewinnt sie an anderer Stelle. Das Thema Lernen mit digitalen Medien oder auch Lernen durch digitale Medien wurde in den letzten Jahren stark vorangetrieben, vor allem durch neue Technologien und entsprechende Lehr- und Lernkonzepte. Den definitiven Durchbruch, gezwungenermaßen neue Wege in der Lehre zu gehen, hat jedoch die COVID-19-Pan-



demie ausgelöst. Dieser schlagartige Wandel in der weltweiten Bildungslandschaft zeigt sich insbesondere dadurch, dass physisches Zusammenkommen keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Bildungsorganisationen hatten keine andere Wahl, als ihre Lernenden auf anderen Wegen mit entsprechenden Angeboten zu bedienen. Die entstandenen Angebote könnten vielseitiger nicht sein. Manche sind innovativ und durchdacht, andere verfolgen allein das Ziel die Lehrform der Präsenz digital abzubilden. Der Reife- und Innovationsgrad der neu ausgerollten Programme ist meist von zahlreichen Faktoren abhängig. Dazu gehören auch finanzielle und personelle Ressourcen sowie erste Erfahrungen mit Digitalisierung und Blended Learning. Wenn es darum geht sich vorstellen zu können, wie Lehre und Lernen auch anders aussehen kann, spielen natürlich

auch Kreativität und ein Blick über den Tellerrand hinaus eine große Rolle.

Das Sprichwort „Jede Krise ist auch eine Chance“ ist in der Pandemie eines der am meisten verwendeten. Viele Organisationen haben sich dies zu Herzen genommen und tolle Programme auf die Beine gestellt. Auch wir bei Ghostthinker unterstützen unsere Kunden dabei, ihre individuellen Chancen zu erkennen und zu nutzen. Dabei setzen wir grundsätzlich auf die Arbeit in einem Lösungsraum, ganz nach dem Credo:

„ÜBER PROBLEME REDEN SCHAFFT PROBLEME, ÜBER LÖSUNGEN REDEN SCHAFFT LÖSUNGEN“ (STEVE DE SHAZER)*

Unser Hauptansatz als EdTec-Unternehmen ist es, uns kontinuierlich Gedanken darüber zu machen, wie Digitales und Technologie didaktisch wertstiftend mit Bildung zusammengebracht werden können. Dabei stehen die Lernenden und die Ausbildung ihrer Kompetenzen und Stärken im Zentrum.

Mit unseren Social-Video-Produkten, allen voran edubreak®, haben wir schon seit vielen Jahren einen Lernraum geschaffen, der Lernende dazu befähigt, das eigene praktisch angewandte Können im Alltag auf den Sportplätzen und in den Sporthallen mit den Ausbildungsphasen in den Schulungsräumen und Sportschulen zu verbinden. Durch das Sichtbarmachen ihrer persönlichen Kompetenz ermöglichen wir Lernenden, mittels asynchronen Feedbacks von außen und selbstreflexiver Lernprozesse, ihr Können weiterzuentwickeln.

Daher steht das nächste Jahr bei uns auch unter der Fragestellung, wie die edubreak®APP als mobile Lösung das Lernen und Lehren verändern bzw. bereichern wird. ■

**Quelle: Steve de Shazer/Yvonne M. Dolan: Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute*

Was hat sich seit dem IVS-Launch getan?

RÜCKSCHAU

Unser Moodle-Plug-in Interactive Video Suite (IVS) bereichert mittlerweile die Bildungsangebote namhafter Kunden aus dem Hochschulbereich, wie z. B. die der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH) oder der Technischen Universität München (TUM). Beide Kunden haben im vergangenen Jahr die Weiterentwicklung der IVS mit ihren Ideen vorangetrieben.

Beispielsweise haben wir im Rahmen einer Entwicklungsbeteiligung mit der TUM erreicht, dass Nutzer:innen problemlos Videodateien aller Formate und Größen aus der Video-Management-Plattform Panopto in eine IVS-Aktivität einbinden können. Somit ist Panopto neben OpenCast eine weitere Plattform mit direkter Anbindung an die IVS. Die Weiterentwicklung erleichtert das Zusammenspiel beider Tools und reduziert den Aufwand beim Upload neuer Videos.

KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG

Bereits bekannt sind die schriftlichen Videokommentare im Player der IVS, die den Kern all unserer Social-Video-Produkte ausmachen. Unsere nächste größere Weiterentwicklung mit einem unserer

Kunden steckt bereits in der Umsetzung: Zukünftig wird es in der IVS möglich sein, Videos per Audionachrichten zu kommentieren. Die Tonspur ermöglicht Lernenden, die vor allem mit und über ihre Stimme arbeiten, eine weitere Ausdrucksmöglichkeit, um ihr Verstehen deutlich zu machen. Beispielhaft können Audiokommentare im Rahmen von Unterrichtsanalysen in der Lehrer:innenbildung eingesetzt werden.

Das erste Jahr der IVS hat uns viele Erkenntnisse und Impulse geliefert. Umso mehr freuen wir uns auf das Jahr 2022, in dem wir der Umsetzung neuer Ideen viel Zeit und Raum widmen werden!

*Auch auf unserer Website hat
sich einiges getan, schaut
doch mal wieder vorbei*



Leseprobe – edubreak®SPORTCAMPUS Blog

Neue Beiträge findest du regelmäßig auf edubreak-sportcampus.de/blog. Hier zwei kleine Ausschnitte:

Social Video statt Social Distancing: Profitrainer:innen-Ausbildung in edubreak®

– von Svenja Gliem (25.05.21)

„REALITY-BASED LEARNING“ IM FUSSBALLSPORT?

Die Fußball-Lehrer-Lizenz (UEFA Pro License) ist die höchste Trainer:innen-Lizenz im europäischen Fußballsport. Sie ist die Voraussetzung dafür, im Profibereich als Trainer:in tätig zu werden. Deutschlandweit bekommen pro Jahr etwa 25 ambitionierte und erfahrene Trainer:innen nach einem umfassenden Bewerbungsverfahren die Möglichkeit, am Fußball-Lehrer-Lehrgang des DFB teilzunehmen. Neben theoretischen und praktischen fußballspezifischen Inhalten stehen auch Themen wie Sportpsychologie, Ernährungswissenschaft und Persönlichkeitsentwicklung auf dem Lehrplan.

Der Lehrgangszeitraum umfasst elf Monate. Davon finden rund 60 Tage in analoger Präsenz an der Sportschule Hennef statt. Die Präsenztage dienen vor allem dem gemeinsamen praktischen Training

und dem sozialen Austausch unter den Teilnehmer:innen.

Daneben spielt „Reality-based Learning“ eine wichtige Rolle: Lernen im eigenen Trainer:innen-Kontext. Getreu dem Motto „Raus aus dem Hörsaal, rein in die Praxis“ setzen die Teilnehmer:innen Wissen und Impulse aus dem Fußball-Lehrer-Lehrgang in der praktischen Arbeit mit ihren eigenen Mannschaften um. Zwischen den Präsenzphasen verlagert sich der Lernort von der Sportschule in den Heimatverein.

Egal, wie gut man die Präsenzphasen einer Ausbildung aufbaut, die wichtigsten Entwicklungsschritte machen die Trainer:innen immer in der praktischen Arbeit mit ihrer eigenen Mannschaft.

– Daniel Niedzkowski, Lehrgangsleiter

Weiterlesen auf unserem Blog ▶



edubreak® Event 2021: „Blend it: Mixen mit Mehrwert!“ – von Svenja Gliem (30.09.21)

Am 23. September 2021 kamen beim edubreak® Event auch in diesem Jahr wieder rund 40 Kund:innen und Ghostthinker einen ganzen Tag lang zusammen. Remote, also „nicht in unmittelbarer Nähe befindlich, aber miteinander verbunden“ (Duden). Diese Definition trifft ins Schwarze, denn obwohl jede:r Einzelne in einem anderen Büro oder Homeoffice saß, so waren doch alle durch ihre Neugierde und ihr Engagement im Bereich digitales Lernen / Blended Learning miteinander verbunden. Und natürlich durch ihre Begeisterung für die Lernumgebung edubreak®!

Getreu dem diesjährigen Event-Motto „Blend it: Mixen mit Mehrwert!“ begann die Veranstaltung bereits eine Woche vor dem Event-Tag mit einer asynchronen Vorphase. In einem begleitenden Kurs auf dem edubreak®CAMPUS erhielten die Teilnehmer:innen mit kurzen Teaservideos einen Überblick über die geplanten Workshops. In Videokomentaren und Blogbeiträgen konnten sie ihre Erfahrungen und Erwartungen zu den Themen teilen und Präferenzen für die Workshopeinteilung äußern.

So waren inhaltlich alle abgeholt und wir konnten am Event-Tag direkt durchstarten. Zunächst boten in Interviews drei edubreaker Einblicke, welche Blended-Learning-Methoden ihre Organisationen im vergangenen Corona-Jahr neu ausprobiert bzw. „gemixt“ hatten

und welche Learnings sie daraus gezogen haben.

Nach dieser thematischen Einstimmung verteilten sich die Teilnehmer:innen auf drei Workshops. In jeweils einer Session am Vor- und am Nachmittag wurden diese Themen detailliert beleuchtet und rege diskutiert:

- „Neue Präsenz“: Wie müssen Präsenzveranstaltungen zukünftig gestaltet werden, um einen echten Mehrwert gegenüber Online-Formaten zu bieten? Für welche Aspekte von Lern- und Kollaborationsprozessen ist die körperliche, synchrone Präsenz besonders geeignet – und für welche nicht?
- „Wissensteilung / Wissenskooperation“: Welche Vorteile bietet das intra- und interorganisationale Teilen von Lehrmethoden und -inhalten? Welche individuellen und organisationskulturellen Hürden gilt es zu überwinden? Welche Tools stehen bereits zur Verfügung und wie können diese sinnvoll genutzt und weiterentwickelt werden?
- [...]

Weiterlesen und mehr erfahren ►



Bildnachweise:

Papier Vektor erstellt von freepik - de.freepik.com

World Map Vectors by Vecteezy

Designed by starline / Freepik

Bildung ist aus unserer Sicht einer der wichtigsten Werte in unserer Gesellschaft. Sie muss für alle Interessierten zugänglich, erschwinglich und vor allem wirkungsvoll sein. Nicht weniger wichtig ist, dass das Angebot Spaß macht und mit zeitgemäßen Technologien und Konzepten aufgebaut ist.

Wir Ghostthinker sind ein Beratungs- und Technologieunternehmen (EdTech). Als Bildungspartner unterstützen wir insbesondere Sportorganisationen, aber auch Hochschulen und Unternehmen bei der Ausbildung mit digitalen Medien. Mit der Spezialisierung auf die Methode Social Video Learning sind wir Qualitätsmarktführer.

Social Video Learning verbindet die Potenziale des Lernens durch gemeinsamen Austausch mit den Vorteilen des Video-Lernens. Reflexion durch Produktion ist dabei das Motto!

**Weil Lernen mit digitalen Medien
mit Ghostthinker funktioniert.**