JAHRES

Ein
Rück
Aus

BLICK

2018

Impressum:

Ghostthinker GmbH
Burbekstraße 37b
22523 Hamburg

www.ghostthinker.de
info@ghostthinker.de

Inhalt

GhostTHOUGHTS 1

Erfolgsgeschichten 3

3,2,1, Transformation! Der DMSB und sein Weg durch die digitale Transformation 4

Entschieden sicher! Ausbildung der Entscheidungskompetenz bei den Schiedsrichtern der BBL mit edu**break**®*match* 6

VAN – Wer sein Ziel kennt, findet den Weg. 9

Auf dem Weg zur Million. Das Lizenzmanagementsystem des DOSB 11

edu**break**® mit Steilpass! 13

Design your Pine – edu**break**®s neuer Look 15

Forschungspespektiven 18

Next Level: „Social Video Learning C r o w d" 19

Abschluss PREPARE 21

Erstlingstaten 23

Vom begleiteten Piloten zum selbstständigen Flug 24

edu**break**® im Ausbildungsprogramm von Right To Play im Libanon 26

Aus der Ghostthinker-Welt 28

The golden Ghostie goes to.... 29

What a Team. What a digital Team. 31

Perspektivwechsel! Der Unterschied zwischen Arbeiten 4.0 und New Work 35

Developmentreport – Erklärung 40

Ausblick 41

Von der Produktschulung zum Kompetenzzentrum! 42

Leseprobe – edu**break**®SPORTCAMPUS Blog 44

GhostTHOUGHTS

Der Sommer 2018 hat uns zum ersten Mal so richtig fühlen lassen, dass unsere Erde aus den Fugen geraten ist. Die Klimaerwärmung klopft an unsere deutsche Tür: ausverkaufte Ventilatoren, Bäuerinnen und Bauern, die um ihre Ernte bangen, Sturmtiefs mit Störungen bei Bahn und Flugverkehr. Und inmitten dieses Klimawandels wird von allen Seiten gefordert: digitalisiert euch!

Während es für den Klimawandel eine Antwort gibt, nämlich Energieeffizienz, sind die Antworten für die Digitalisierung noch offen. Viele fragen: Warum überhaupt? Wie denn genau? Was kostet uns das? Was bringt es uns am Ende? Haben wir solche Fragen nicht auch um die Jahrtausendwende beim Thema Klimaschutz gestellt?

Nun hat Klimaschutz auch was mit Digitalisierung zu tun, klar: Die Digitalisierung ist immer noch ein gigantischer Stromfresser, was nicht gut fürs Klima ist. Digitalisierung ist aber auch die einzig realistische Chance, disruptive Fortschritte beim Thema Energieeffizienz zu machen. Es hängt also alles zusammen: Klima, Digitalisierung … und das Lernen. Womit wir beim Thema sind.

Natürlich ist dieser „große" Einstieg nicht ganz grundlos gewählt: Es kommt nicht selten vor, dass wir Ghostthinker in die Rolle des „Klimaberaters" schlüpfen müssen, um Antworten auf Fragen zu den vier großen Themen, Grund, Weg, Kosten und Mehrwert, geben zu können. Wichtig dabei: die Erkenntnis, dass man sich bei Fragen nach dem Grund, der Legitimation, ruhig ein wenig länger aufhalten sollte, denn digitales Lernen findet längst nicht mehr nur in den Bildungsabteilungen statt. Vielmehr ist digitales Lernen eine querliegende Funktion durch alle Abteilungen einer Organisation: von der Leitung über das Marketing bis eben zur klassischen Bildung im analogen und digitalen Raum. Zudem findet digital gestütztes Lernen in informellen Netzwerken oder Communitys auch außerhalb der Arbeit statt. Und schließlich lernen nicht nur mehr Individuen, sondern eben auch (virtuelle) Organisationen als Ganze!

Was wir also brauchen ist zum einen ein deutlich erweitertes Bewusstsein für die Tragweite der digitalen Transformation, gern in Analogie zum Klimawandel. Bei beiden handelt es sich um Prozesse, Veränderungen in denen wir bereits mittendrin stecken und auf die wir uns jetzt einlassen müssen. Um tatsächlich spürbare Veränderungen hervorrufen zu können, braucht jeder einzelne von uns ein verändertes Bewusstsein, ja eine veränderte Haltung zum Thema. Um das flächendeckend wirksam werden zu lassen, brauchen wir Anstifter und Überzeugungstäter in den Organisationen, die mit pädagogischem Sachverstand und technischer Neugier diese digitale Transformation in die richtige Richtung bringen und dabei die

Herausforderung nicht scheuen, unterschiedliche Köpfe zu verbinden.

Was wir also immer wieder brauchen, ist ein frischer Blick auf die Digitalisierung. Und genau dabei soll unser Jahresbericht ein wenig helfen. Hierzu haben wir Ereignisse und Geschichten zusammengetragen, die uns 2018 „bewegt" haben.

In diesem Sinne, viel Spaß beim Lesen, Sehen und Hören,

Euer Frank Vohle

01 Erfolgs-geschichten

3,2,1, Transformation! Der DMSB und sein Weg durch die digitale Transformation

Heute reden alle davon, die Transformation schaffen zu müssen. Prozesse und Angebote sollen digitalisiert werden, um den Anschluss nicht zu verpassen, und Agilität wird als Lösung aller Probleme positioniert. Digitalisierung, wie hier beschrieben, wird leider oft als Ziel verstanden und nicht als Mittel und Instrument, um Angebote und Strukturen in Organisationen qualitativ und wertschöpfend weiterzuentwickeln.

Dass es auch anders geht, zeigt der Deutsche Motor Sport Bund e. V. (DMSB). Seit 2013 wird ausgehend von dem Wunsch, Bildung qualitativ hochwertiger und zeitgemäßer anzubieten, ein digitaler Transformationsprozess vorangetrieben. Dabei stand jedoch nicht die Transformation selbst im Zentrum, sondern wie bereits angesprochen, der Wunsch, die Bildungsangebote zu verändern bzw. zu verbessern. Zu Beginn dieses Jahres haben wir die Generalsekretärin Dr. Julia Walter und den Referent für Verbandsentwicklung, Johannes Schirdewahn, zu einem längeren Interview getroffen. Darin schildern die beiden den Weg von ihren anfänglichen Wünschen und Ideen bis hin zur heutigen DMSB-Online-Lernwelt. Dieser Weg war nicht immer einfach und das Team um Julia Walter musste intensiv daran arbeiten, um die Vorurteile gegenüber E-Learning und Blended Learning sowie einer verstärkten Mitgliederkommunikation über Onlinemedien zu entkräften.

Die Lernwelt beim DMSB besteht heute aus mein.dmsb.de, dem edu**break**®SPORTCAMPUS und der edu**break**®COMMUNITY. Die Intention hinter dieser Dreierkombination: Die DMSB-Mitglieder sollen umfassend erleben und durch die Programme verinnerlichen, dass

der Austausch nicht nur während eines Präsenztreffens, sondern auch dazwischen wertvoll und wichtig ist. Unterstützt wurden sie durch einige Pioniere, die sich von Beginn an mit Begeisterung in dieses neue Format stürzten. Die Vorteile dieser Lehr- und Lernform machten die Runde und Schritt für Schritt wuchs die Anzahl der begeisterten Beteiligten und dadurch auch das Angebot. Wer jetzt denkt, alle Themen wurden pauschal in ein Blended-Learning-Angebot transformiert, liegt falsch. Das Bildungsteam verfolgt heute eine klare Strategie bezüglich der Themen, die als Blended-Learning-Kurse angeboten werden. „Inzwischen konzentrieren wir uns darauf, immer mit Pilotprojekten zu beginnen. Das heißt, wir haben ausgewählte Kurse, in denen wir wirklich intensiv mit Blended Learning arbeiten", erklärt Julia Walter. Vor allem die Lehr-Lernmethode Social Video Learning, die mit edu**break**® möglich ist, spielt eine zentrale Rolle bei der Auswahl. Gerade jene Zielgruppen wie Rennleiterinnen und Rennleiter sowie Sportkommissarinnen und -kommissare, die auch in ihrer eigenen Praxis mit Videos arbeiten, sind, so Julia Walter, prädestiniert für Bildungsangebote, die Social Video Learning involvieren.

Die Online-Lernwelt wurde in den letzten zwei Jahren um ein wichtiges Instrument ergänzt – die DMSB-App. Ein Meilenstein, wie Johannes Schirdewahn erklärt. Sie hilft dabei alle DMSB-Mitglieder schnell und direkt zu informieren. Auch bei dieser App durfte das Ghostthinker-Team unter der Leitung von Johannes Metscher maßgeblich mitwirken. „Zurückschauend bin ich davon begeistert, dass der DMSB, insbesondere dank Julia Walter und Christian Schacht, bereits 2013 im Bereich Bildung viele Anforderungen hatte. Das fängt bei neuen Lernformen mit digitalen Medien an, geht über den Austausch in einer Community bis hin zur direkten, personalisierten Ansprache ihrer Mitglieder über eine App, die man immer mit sich in der Hosentasche trägt." Noch ist die App nicht mit den Bildungsangeboten des Verbandes gekoppelt und dient rein zur Kommunikation. Dass hier jedoch ein großer Mehrwert für alle Beteiligten besteht, ist klar. Der Einsatz digitaler Medien und virtueller Formate im täglichen Arbeitskontext ist für das DMSB-Bildungsteam inzwischen zur Selbstverständlichkeit geworden und wird als sehr bereichernd empfunden.
Am Beispiel des DMSB wird deutlich, welch große Wirkung die Impulse und Aktivitäten der Bildungsabteilungen auf die gesamte Organisation haben.

Das ganze Interview gibt es hier zu lesen:

Entschieden sicher! Ausbildung der Entscheidungskompetenz bei den Schiedsrichtern der BBL mit edu**break**®*match*

Die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter müssen in der Lage sein, schnell und sicher Entscheidungen zu fällen. Das erfordert einen scharfen Blick und eine große Sicherheit im Regelwerk der jeweiligen Sportart. Bei der easyCredit Basketball Bundesliga erhalten die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nun ein monatliches Entscheidungstraining um ganz sicher zu sein!

Wer erinnert sich noch an Folgendes? 1, 2 oder 3 – letzte Chance vorbei! Ob du wirklich richtig stehst, siehst du wenn das Licht angeht! Oder an: Wer soll nun dein Herzblatt sein? Kandidat Nr. 1, der charmante Romantiker, oder Kandidat Nr. 2, der Abenteurer mit dem gewissen Etwas. So liebe Irmi, jetzt musst du dich entscheiden.

Zwei Dinge einen diese Beispiele: Beide sind Fernsehshows aus den 90ern und die Kandidaten müssen sich für etwas oder jemanden entscheiden. Ob sie dabei richtig oder falsch liegen, davon hing hier „nur" das persönliche Glück der Teilnehmenden ab. Anders ist der Fall bei Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern. Ihre Entscheidungen haben Folgen für ganze Teams und Einzel-Athletinnen und Athleten und können bisweilen auch über Sieg und Niederlage entscheiden. Man kann sich vorstellen, wie herausfordernd es ist, unter Stress Regelverstöße zu erkennen und die entsprechend richtige Entscheidung zu treffen, insbesondere, wenn dafür oft nur der Bruchteil einer Sekunde Zeit ist.

Weil diese Kompetenzen tief verankert sein müssen, unterstützt die easyCredit Basketball Bundesliga (BBL) ihre Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter ganzjährig dabei, ihre Entscheidungskompetenz kontinuierlich zu trainieren. Das speziell dafür entwickelte Entscheidungstraining (ein Programm, basierend auf der Methode Social Video Learning) fokussiert die Schärfung des Blicks und festigt

das Regelwissen der Teilnehmenden. „Die regelmäßigen Videotrainingseinheiten der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bilden einen zentralen Baustein unserer Qualitätssicherungsmaßnahmen im laufenden Saisonbetrieb“, so der Leiter Sport der easyCredit BBL, Jens Staudenmayer.
Diese von Jens Staudenmayer angesprochenen regelmäßigen Einheiten finden im edu**break**®SPORTCAMPUS statt, der zur digitalen Lernwelt der BBL geworden ist. In einem monatlichen Turnus werden den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern hier sogenannte Videoentscheidungstrainings angeboten. Das besondere an diesen Trainings ist, dass sie nicht einfach so im edu**break**®*player* abgespielt werden, sondern das seit diesem Jahr neue Instrument edu**break**®*match* dafür eingesetzt wird. Die Lernenden schauen also eine Szene an und unmittelbar danach folgt eine konkrete Handlungsaufforderung, sich zu entscheiden. Diese reicht von der Beantwortung einer Frage bis hin zur Markierung einer bestimmten Stelle im Video. Auf diese Weise wird, wie bereits angesprochen, der Blick der Teilnehmenden geschärft und daraus folgende Handlungen abgeleitet. edu**break**®*match* gibt direkt Feedback zur Entscheidung (richtig oder falsch), wodurch sich ein sofortiger Lernerfolg einstellt. In Kombination damit können die Teilnehmenden auch Regeltests absolvieren.

Jens Staudenmayer spricht auch von einer wichtigen Maßnahme zur Qualitätssicherung. Durch den Einsatz von edu**break**®*match* wird nun das Entscheidungsverhal-

ten deutschlandweit noch vor der Live-Situation in einem Spiel sichtbar. So wird beispielsweise auch deutlich, ob alle Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter in der Liga bestimmte Situationen wie Offensivfouls gleich bewerten. Ein sehr wichtiger Schritt, um eine hohe Qualität des Spiels und eine einheitlichere Regelauslegung zu gewährleisten.

Die zweite digitale Welt bei der BBL stellt das Prüfen ins Zentrum. Zu Beginn jeder neuen Saison treffen sich Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, Kommissare und Kommissarinnen sowie Kampfrichterinnen und Kampfrichter im edu**break**®SPORTCAMPUS der BBL, um einen Regeltest zu absolvieren. Für die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter ist der Fragenkatalog eine Mischung aus Schieds- und Kampfrichterfragen. Auch die international tätigen Referees müssen in der Prüfungswelt aktiv werden. Die Fragen für diese Regeltests kommen direkt vom Internationalen Basketball-Verband (FIBA). Das edu**break**®-System ist in der Lage, die Ergebnisse dieser Tests im Anschluss direkt an die FIBA zu schicken. Eine enorme Arbeitserleichterung für alle Beteiligten.

Weitere Informationen zur edu**break**®*match:*

edu**break**®*match* mit Honorable Mention international ausgezeichnet

Im Frühling dieses Jahres haben wir uns mit edu**break**®*match* erneut um den iELA-Award beworben.
Im Vergleich zur Bewerbung vor zwei Jahren sind wir nicht mit einem Gesamtprodukt ins Rennen gegangen, sondern nur mit einem Instrument aus edu**break**®. Wir freuen uns daher sehr, dass wir die Jury mit unserer interaktiven Lösung für unverfänglich innovative Formen des Assessment begeistern konnten.

VAN – Wer sein Ziel kennt, findet den Weg.

Ein Jahr voller Technologieentwicklungen bei der Virtuellen Akademie Nachhaltigkeit

Die Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit (VAN) unterstützt deutschsprachige Hochschulen dabei, das Ziel des UN-Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung" zu erreichen. Wie sie das machen? Mit einem innovativen Lehrkonzept, videobasierten Lehrveranstaltungen und Blended-Learning-Konzepten. Das Angebot kann von allen deutschsprachigen Hochschulen und Lehrenden genutzt werden.

Seit 2016 unterstützen wir Ghostthinker die VAN als technischer und didaktischer Partner bei der Verfolgung sowie Erreichung der mediendidaktischen Ziele. Die daraus entstehenden Ergebnisse fließen dann in die Weiterentwicklung der VAN-Online-Lernumgebung. Ziel dabei ist es, die VAN technisch mit allen notwendigen Funktionen auszurüsten, dass sie in der Lage ist, die methodischen Bedürfnisse zielbringend umzusetzen. Was die VAN und Ghostthinker verbindet, ist der große Wunsch, dass ein Projekt gelingt. Wir wollen, dass die mediengestützte Bildung reibungslos funktioniert und dabei Mehrwert generiert. Um diesem Ziel stets auf den Fersen zu bleiben, wurde auch 2018 wieder ein umfangreiches Entwicklungspaket für die VAN-Online-Lernumgebung realisiert.

Die Mitarbeitenden der Virtuellen Akademie testen unermüdlich die Möglichkeiten der digitalen Lernumgebung und legen diese auf innovative didaktische Szenarien und Methoden um. Dabei durchbrechen sie regelmäßig die Schallmauer der Funktionen und geben diese Ergebnisse schnell an die Ghostthinker-Entwicklungsabteilung weiter. Das Engagement zur Vertiefung ihrer Möglichkeiten ist dabei besonders hervorzuheben. Es werden weder Kosten noch Mühen gescheut, um alles aus der neuen Didaktik herauszuholen und dann noch einen Schritt weiterzugehen.
2018 wurde, um diesem Tempo weiter gerecht zu werden, auch das interne Betreuungsteam für die VAN erweitert. Im neuen, größeren Team wurden gemeinsam fixe Ziele gesteckt und Zuständigkeiten klar verteilt. Auf die Ergebnisse, die 2018 durch die Zusammenarbeit mit der VAN erreicht wurden, sind wir stolz.

Einige der neuen Funktionen, die Ihnen seit diesem Jahr in edu**break**® zur Verfügung stehen, gehen auf dieses Team zurück. Das neue Erfüllungskriterium zur Kommentierung von Blogbeiträgen und Dokumenten, das umfangreiche Kurs-Cockpit oder auch die Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen sind Beispiele dafür. Auch die Zusammenarbeit mit anderen edu**break**ern und

edu**break**erinnen klappt hervorragend. So wurde zum Beispiel in Kooperation mit dem Deutschen Tischtennis-Bund e. V. die Web-C-Map-Funktion entwickelt.

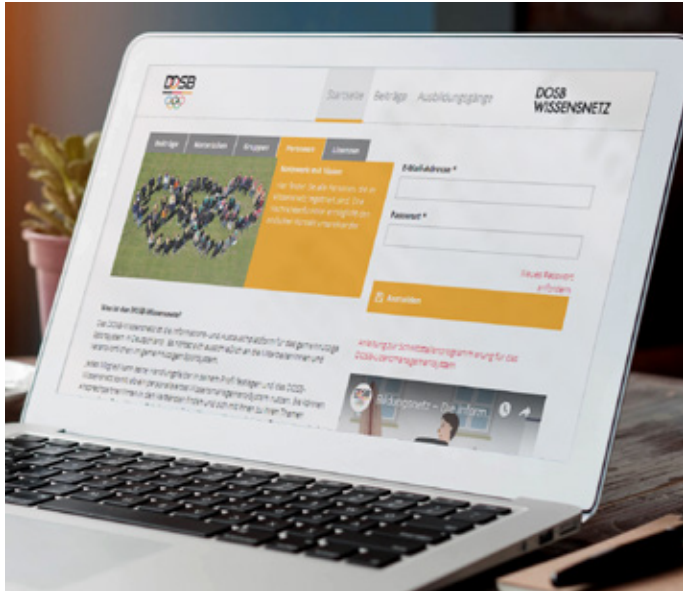
Für das Jahr 2019 plant die Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit weitere Entwicklungen sowie das Pilotieren neuer Lehrveranstaltungen mit edu**break**®.

Weitere Informationen zur Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit:

Auf dem Weg zur Million. Das Lizenzmanagementsystem des DOSB

Was im Rahmen von SALTO als Zielsetzung auf Papier formuliert worden war, ist heute gelebte Realität: eine zentrale und digitale Verwaltung aller DOSB-Lizenzen. Im Auftrag des Deutschen Olympischen Sportbund e.V. (DOSB) hat Ghostthinker in den vergangenen Jahren das an das DOSB-Wissensnetz angebundene und dafür maßgeschneiderte Lizenzmanagementsystem (LiMS) entwickelt. Inzwischen sind eine halbe Million Lizenzen hinterlegt.

Das DOSB-Wissensnetz ist der Dreh- und Angelpunkt für deutschlandweiten Austausch im organisierten Sport und das Informationsportal aller Bildungsverantwortlichen aus diesem Bereich. Hier werden Themen rund um Aus- und Weiterbildungsprogramme, Richtlinien und Herausforderungen diskutiert. Im DOSB-Wissensnetz werden Ideen und Materialien geteilt und es finden, in Gruppen organisiert, Vorbereitungen auf beispielsweise gemeinsame Treffen statt. Ein Herzens- und gleichzeitig aber auch ein Mammutprojekt für das Ressort Bildung des DOSB. Die Intention des Wissensnetzes: Alle für Bildung verantwortlichen Menschen auf einer Umgebung zusammenzubringen, um das unglaubliche Wissen, welches durch die einzelnen, oftmals ehrenamtlich engagierten Menschen besteht, sichtbar werden zu lassen und dadurch gemeinsam Bildung im Sport weiterzuentwickeln. Seit diesem Jahr stehen den Nutzenden des Wissensnetzes mit der direkten Anbindung zur Literaturdatenbank des Instituts für angewandte Trainingswissenschaft (IAT) und dem Newsfeed der Trainerakademie Köln dort zwei weitere, für die sportliche Bildung wichtige Quellen zur Verfügung.



Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Wissensnetzes ist das Lizenzmanagementsystem des DOSB, das LiMS. In diesem Jahr fand erneut ein großer Rollout des Systems, unterstützt durch den DOSB selbst und die Entwicklungsabteilung von Ghostthinker, statt. Insgesamt 14 Landessportbünde und 58 Spitzenverbände mit über 400 Untergliederungen sind inzwischen an das LiMS angebunden und verwalten dort insgesamt 511.876 Lizenzen (Stand 15.11.2018). Das ist eine unglaubliche Zahl mit steigender Tendenz. Es gibt unterschiedliche Wege, wie Organisationen mit LiMS arbeiten können. Organisationen, die kein eigenes Verwaltungssystem nutzen möchten, können direkt in LiMS auf der Weboberfläche ihre Lizenzen verwalten. Viele Sportverbände haben bereits viel Zeit und Geld investiert, um eigene, maßgeschneiderte Systeme zu schaffen. Hierfür wurde eine Schnittstelle zu LiMS bereitgestellt, über welche die Organisationen direkt von ihrem System aus die Verwaltung vornehmen können. Diese Art der Anbindung erlaubt es insbesondere vielen Untergliederungen ihre Lizenzen direkt über das bestehende Verwaltungssystem ihrer Spitzenverbände mit LiMS abzugleichen.

Obschon ein großer Teil der Ziele für die beiden Projekte bereits erfolgreich erreicht wurde, ist die Entwicklung von Lizenzmanagementsystem und Wissensnetz noch nicht abgeschlossen. Je intensiver damit gearbeitet wird, desto vielfältiger werden die Ideen und Projekte, die aus dem Einsatz erwachsen. Selbstverständlich ergeben sich aus der aktiven Nutzung neue Bedürfnisse, die entsprechend in die Strategie eingearbeitet werden. Für alle Beteiligten bedeutet dies, sowohl auf technischer als auch auf didaktisch-organisatorischer Ebene, eine ständige Weiterentwicklung ihrer eigenen Kompetenzen. Eine für uns Ghostthinker sehr spannende Reise, die wir insbesondere durch die tolle Zusammenarbeit mit dem Team Bildung des DOSB sehr schätzen.

Link zum DOSB Wissensnetz:

edu**break**® mit Steilpass!

Blended Social Video Learning beim

Deutschen Fußball-Bund e. V.

Als wir 2016 mit zwei Landesverbänden (Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen e. V. und Fußballverband Sachsen-Anhalt e. V.) unter Federführung von Wolfgang Möbius in das Projekt „Blended Learning mit Social Video Learning" gestartet sind, waren wir voller Hoffnung, dass der neue Ansatz zur Förderung von Handlungs- und Reflexionskompetenz die Runde macht. Wer aber große Sportverbände kennt, weiß: Veränderungen sind hier schwer umzusetzen!

Aber das muss nicht so sein. Denn wenn man unter Veränderung keinen schmerzhaften und nervigen Prozess versteht, sondern lustvolles Lernen (das auch anstrengend sein kann), dann sieht die Sache schon ganz anders aus. 2018 ist die Zahl derer, die mit Blended Social Video Learning arbeiten, deutlich gestiegen:

- C-Lizenz: ca. 400 Trainerinnen und Trainer
- B-Lizenz: ca. 200 Trainerinnen und Trainer
- Elite Jugend: ca. 80 Trainerinnen und Trainer
- Ausbilderzertifikat: ca. 200 Teilnehmende
- Erprobungen auch in weiteren DFB-Bereichen

Wie ist dieser Anstieg zu erklären? Zum einen denken wir, dass Blended Social Video Learning ganz nah am Bedarf der Ausbilderinnen und Ausbilder andockt. Denn wer will

nicht in seiner Lehrkompetenz konkret besser werden? Dafür ist eine gemeinsame Videoreflexion über Standorte hinweg ein gutes Mittel. Und natürlich ist das Format sehr nah an der Praxisarbeit der Trainerinnen und Trainer. Denn diese Gruppe erhält gerne praktische Anregungen und ein kollegiales Feedback. Inspiration durch andere Kolleginnen und Kollegen, konstruktive Videokommentare zur eigenen Performance oder auch ein Lob zu einer gelungenen Übungsstunde sind nur einige Beispiele, wie dies aussehen kann.

Zum anderen haben wir 2018 sehr viel Wert auf die Implementationsbegleitung gelegt. Das fing an bei den Schulungen der Referierenden in der edu**break**® Academy, wo technische und didaktische Aspekte der neuen Lehrpraxis vermittelt und eingeübt werden. Und es endete bei der persönlichen Unterstützung aller Referierenden bei der Umsetzung des neuen Lehrgangs durch Online–Tutor Christopher Branch, der zu fast allen Uhrzeiten und Wochentagen mit Rat und Tat zur Seite stand. Wir sagen das nicht im Jammerton, sondern aus der vollen Überzeugung heraus, dass die digitale Transformation im Kern eine didaktische Transformation von Haltung, Fähigkeiten und Fertigkeiten auch der Referierenden ist, die man zumindest am Anfang intensiv begleiten muss, ehe so etwas wie ein Peer-Coaching funktioniert.

Man sieht: Neben den schon erzählten Geschichten von einer „neuen Didaktik", einer „neuen Technologie" tritt nun immer mehr die dritte Geschichte ins Rampenlicht, nämlich die der Implementation, also der Umsetzung. Die Bildungsforscher Mandl und Reinmann hatten schon 1997 – also vor 20 Jahren! – davor gewarnt, diesem Aspekt beim Thema Bildungsinnovationen zu wenig Aufmerksamkeit zu schenken.

Man merkt immer mehr: Bildungsinnovationen haben viele Facetten, die aufeinander abgestimmt und koordiniert werden müssen: kompetenzorientierte Didaktik, belastbare und passende Technologie, motivierende Referierendenschulung, arbeitsplatznahe Implementationshilfe sowie Qualitätssicherungs- und Entwicklungsstrategien. In diesem Sinne auf ein gutes Zusammenspiel im Jahr 2019!

Design your Pine – edu**break**®s neuer Look

Im Oktober dieses Jahres wurde das neue Design für edubreak**® mit dem Namen „Pine" veröffentlicht. Das neue Design bietet den Organisationen nicht nur einen frischen Look, sondern auch zahlreiche neue Funktionen.**

„Pine" sorgte nicht nur nach seiner Veröffentlichung für allerlei Erstaunen, Freude und lachende Gesichter, sondern vor allem vorab – und zwar in unserem Team! „Pine" ist nicht etwa eine Ananas (obwohl das sicher dem aktuellen Trend entsprochen hätte), sondern die englische Übersetzung für einen vielseitigen und tollen Nadelbaum: die Kiefer. Ja richtig gelesen, das neue edu**break**® Design heißt „Kiefer".

Der Impuls für ein neues Design kam 2017 vom Deutscher Motor Sport Bund e. V. (DMSB). Gemeinsam mit unserer Designagentur erarbeitete das Ghostthinker-Entwicklungsteam für die auf edu**break**® basierende Online-Lernwelt des DMSB ein neues „Look and Feel", wie es im Fachjargon heißt. In einem Teammeeting im Herbst 2017 präsentierte das Entwicklungsteam das neue Design mit dem knackigen Namen „Pine". Schnell war klar, dass wir dieses Theme, wie man zum Design einer Online-Seite auch sagt, für alle edu**break**®-Nutzenden weiterentwickeln und dann auch entsprechend präsentieren wollten. Dabei war uns eines ganz wichtig: Ein neues Design darf nicht nur einfach ein neuer Anstrich sein, sondern muss vor allem auch frische Funktionen mitbringen. Und „frisch" bedeutete in diesem Fall zum einen ein generell zeitgemäßeres Aussehen und zum anderen die Möglichkeit für die Organisationen, mehr Individualität und Persönlichkeit auf die Umgebung zu bringen. Passend dazu

entwickelte das Marketing-Team in einer kreativen Brainstorming-Session die Kampagne „Design your Pine". Die Botschaft: Gestalte dir deine Lernumgebung so, dass sie den Spirit deiner Lernenden, deiner Organisation widerspiegelt.
Der Kampagnentitel „Design your Pine" sorgte für viele Lacher, Erkenntnisse und schöne Momente, vor allem

1 von 4 Aufgaben abgeschlossen
25%
Dashboard
Termine
Dokumente
Infos
Aufgaben
Videos
Beiträge
Mitglieder
Aktuelles
Ausgewählter Kurs / Gruppe
Übersicht
Kommentieren Sie diesen Beitrag
Video öffnen

in unserem Team. Da wurden Irritationen bezüglich des botanischen Unterschieds von Pine und Pineapple aufgelöst, echte Kiefern in einem Wald im schönen Chiemgau gepflanzt und viele Erfahrungen in der Animation von Videos gemacht.
Nach dem erfolgreichen Launch auf dem diesjährigen edu**break**® Event in Erfurt, freut es uns wahnsinnig, dass inzwischen schon viele Organisationen auf das neue Design umgestellt haben und von den Vorteilen profitieren.
Und weil wir selbst ein bisschen verliebt in „Design your Pine" sind, gibt es hier noch einmal alle Interviews, Videos und Visuals zum Anschauen und Erinnern.

Alle Videos aus der „Design your Pine"- Kampagne:

02 Forschungs-pespektiven

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Next Level:

„Social Video Learning C r o w d"

Wie lernt man mit 100.000 Videokommentaren?

„Student Crowd Research (SCoRe): Videobasiertes Lernen durch Forschung zur Nachhaltigkeit", so der vollständige Titel des mit fast 3 Millionen Euro geförderten interdisziplinären Verbundprojekts des Bundesministeriums für Forschung und Entwicklung, bei dem die Ghostthinker GmbH als Partner mit an Bord ist.

Was ist der Clou? Man stelle sich nur mal vor, alle 500.000 ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainer des organisierten Sports kämen auf die Idee, in einem virtuellen Raum voneinander und miteinander Lernen zu wollen – und zwar auf der Basis von Social Video Learning. Wäre das sinnvoll? Wäre das möglich? Im Prinzip geht es um solche und ähnlich Fragen, wenn auch nicht im Sportkontext, sondern im Kontext der Hochschule! Wir sind sehr froh das BMBF-Projekt „SCoRe: Student Crowed Research" mit der Universität Bremen, der Universität Hamburg, der Macromedia Hochschule Hamburg und der Universität Kiel „gewonnen" haben.

Doch worum geht es genau? Gegenstand des Vorhabens ist die Gestaltung eines digitalen Bildungsraums für (a) forschendes Lernen, (b) mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen und (c) unter Nutzung von (360-Grad-)Video mit Schwerpunkt auf Annotations-, Tagging-, Kommunikations- und Kollaborationsfunktionen. Als Resultat erwarten wir einen videobasierten Problemlöse- und Gestaltungsraum für die Hochschullehre, der von einer hohen

Zahl der Studierenden aus verschiedensten Standorten im ganzen Bundesgebiet gezielt genutzt wird. Insbesondere die hochschuldidaktische Frage, wie man Lehren und Lernen im „Kontext der Vielen" (Crowd Learning) denkt und organisiert, wird für das Forschungs- und Entwicklungs-Projekt zentral sein. Dabei bietet die Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit (VAN) der Universität Bremen den Ausgangspunkt und den Rahmen für alle Entwicklungen.
Warum ist das so wichtig? Mit dem Forschungsvorhaben werden aktuelle bildungs- und hochschulpolitischen Herausforderungen berücksichtigt: (a) die Realisierung von organisationalen, didaktischen und technischen Gestaltungskonzepten zur Unterstützung einer international wettbewerbsfähigen Forschungskompetenz bei Studierenden; (b) ein hohes Innovationspotenzial zur Realisierung von Qualitäts- und Effizienzgewinnen in der dezentralen Hochschullehre mit besonderer Berücksichtigung des transdisziplinären Themas Nachhaltigkeit in der Lehre; (c) ein hohes Transferpotenzial der Gestaltungskonzepte und Technologieentwicklung in andere Bildungs- und Politikbereiche.

Und was haben wir Ghostthinker (und unsere Kunden) davon? Durch das Projekt beamen wir uns quasi in die Zukunft von Social Video Learning und bauen damit unser Know-how und die technisch-didaktischen Möglichkeiten rund um unser Herzensthema aus – ein Quantensprung! Davon werden alle profitieren, die sich für das videobasierte Lernen interessieren und sich immer schon gefragt haben, was passiert, wenn man die Enge des Klassenraums sprengt.

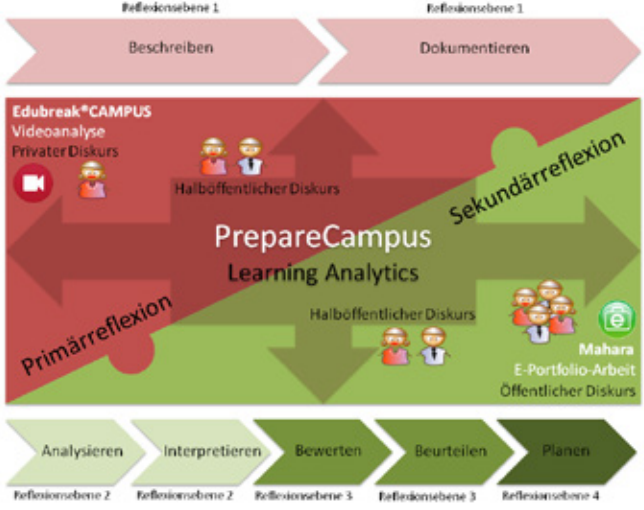
Abschluss PREPARE

Über die vergangenen drei Jahre waren wir Teil eines ereignisreichen EU-Projekts zum Thema Lehrerinnen- und Lehrerausbildung. Wer schon einmal so eine EU-Projektreise mitgemacht hat, weiß wovon wir sprechen, wenn wir sagen: Es gab Höhen und Tiefen, umfassende Erkenntnisse und tolle neue Partnerschaften. Und am Ende ein gutes Ergebnis.

Nun endet es bald, unser EU-Projekt PREPARE. Zur Erinnerung: Wir waren 2016 mit Partnern von der PH Wien, der PH Freiburg, der Deutschen Bildungsdirektion Bozen, dem Weiterbildungszentrum für Lehrerinnen und Lehrer (IFEN) in Luxemburg und dem Verein Offenes Lernen aus Österreich gestartet, um Strategien und Technologien zur Förderung der Reflexionskompetenz bei Lehrenden zu entwickeln und Wirkungen zu dokumentieren. Dabei sollte der Ansatz „Social Video Learning" zur Analyse von Unterrichtsvideos (Primärreflexion) genauso eine Rolle spielen wie die E-Portfolioarbeit zur Sekundärreflexion (siehe Grafik). Im Hintergrund, oder besser Untergrund, wurde das Konzept der Learning Analytics eingesetzt.

Vor allem Prof. Dr. Reinhard Bauer und Prof. Dr. Klaus Himpsl-Gutermann, aber auch Prof. Dr. Gerd Bräuer haben über die technisch-didaktische Lösung auf nationalen und internationalen Konferenzen berichtet und zahlreiche Artikel wurden veröffentlicht – was klasse ist! Entstanden ist auch eine technische Erweiterung von edu**break**® um ein Mahara-Plugin, welches das Zusammenspiel von Videokommentaren und E-Portfolioarbeit ermöglicht. In der nachfolgenden Übersicht wird das Gesamtkonzept noch einmal visualisiert.

Was bleibt, wenn wir nun auf das EU-Projekt zurückschauen? Auf der technologischen Ebene ist es das angesprochene Plugin, das alle interessieren dürfte, die mit edu**break**® und Mahara arbeiten wollen. Auf didaktischer Ebene ist viel Know-how zum Aufgabendesign entstan-



den, vor allem mit Fokus auf die verschiedenen Stufen der Reflexion (primär und sekundär). Auf der Ebene des Projektmanagements haben wir viele Erfahrungen vor allem durch die Nutzung von edu**break**® als Projektmanagement-Werkzeug sammeln können (u. a. durch den Einsatz von Dialog zur synchronen Videokonferenz und Social Video Learning als asynchrones Koordinationswerkzeug zum Austausch von Projektständen). All diese Punkte sind auch Teil des umfangreichen Abschlussberichts, der vor allem eine bildungspolitische Agenda sowie umfangreiche Fallanalysen mit Evaluationen enthält. Darauf kann hier nur als Vorschau hingewiesen werden.

Und sonst? Geblieben sind persönliche Beziehungen zu Projektbeteiligten, Menschen, die auch 2019 noch zusammenarbeiten wollen, was ja nach einem bürokratischen EU-Projekt nicht selbstverständlich ist. Zudem lebt immer noch die Vision, das bisher entwickelte Portalnetzwerk zwischen Deutschland, Österreich, Luxemburg und Italien in Richtung eines „EU-Portals für Lehrende" auszubauen.

Link zum PREPARE Blog:

03 Erstlingstaten

Vom begleiteten Piloten zum selbstständigen Flug

Wie die Deutsche Reiterliche Vereinigung e. V., der Handballverband Niedersachsen e. V. und der LSB Niedersachsen e. V. Blended Learning erleben.

Ob Landessportbund, Spitzenverband oder Landesfachverband, das Abenteuer digitale Bildung fühlt sich für alle ähnlich an. Die ersten Schritte sind geprägt von vielen Fragen. Dabei spielen inhaltliche Fragen zur Didaktik, organisatorische Fragen zu neuen Zeitfenstern oder wirtschaftliche Fragen zu den benötigten Ressourcen verschiedene Rollen. Alle diese Fragentypen tauchen jedoch bei den Piloten irgendwann auf.

Inspiriert durch die Mitwirkung des LandesSportBundes Niedersachsen als Partnerverband beim Projekt des Deutschen Olympischen Sportbundes e. V. (DOSB) „Inklusion im Sport – gemeinsame Wege – Qualifiziert für die Praxis“, bei dem mit dem edu**break**®SPORTCAMPUS gearbeitet wurde, hat der LandesSportBund Niedersachsen das Thema Digitalisierung in der verbandlichen Bildung bei seiner Bildungskonferenz 2017 in den Mittelpunkt gestellt. Organisiert als Blended Conference stellte dieses Format den Auftakt für das Pilotprojekt in 2018 im LSB Niedersachsen dar.
Für dieses erste Pilotprojekt wurde das Einstiegsmodul des Qualifizierungsbaukastens „Lernprozesse erfolgreich gestalten“ gewählt, welches gleichzeitig ein Pflichtmodul zum Erwerb des DOSB-Ausbilderzertifikates darstellt.

Als Angebot für die geschlossenen Lehrteams vom Tischtennis-Verband Niedersachsen e. V., dem Deutschen Tischtennis-Bund e. V. und dem Handball-Verband Niedersachsen e. V. waren unter den Verantwortlichen der Verbände ausgewiesene edu**break**®-Expertinnen und

-Experten mit im Boot, mit denen gemeinsam auf dem SportCampus das bestehende Konzept in ein Blended-Learning-Format umgewandelt wurde.
Flankiert durch fünf Plätze in der edu**break**® Academy und eine Online-Tutorin haben die Niedersachsen den Wind unter ihren Flügeln schnell gespürt und sind motiviert mit weiteren neuen Zielen eine Partnerschaft mit Ghostthinker eingegangen. Direkt im Anschluss daran startete schon der zweite Blended-Learning-Lehrgang beim LandesSportBund.

Auch in Niedersachsen ging parallel der Handball-Verband mit einer B-Lizenzausbildung für Trainerinnen und Trainer an den Start. Dieses Mammut-Pilotprojekt, welches in kürzester Zeit Früchte getragen hat, wurde von dem verantwortlichen Bildungsreferenten Jan Friedrich sehr engagiert sowie zielstrebig vorbereitet und durchgeführt. Auch hier hat die Academy mit der Weiterbildung von vier Referierenden und der Begleitung durch eine Online-Tutorin das Projekt untermauert und unterstützt. Auch die Handballerinnen und Handballer sind überzeugt von den neuen didaktischen Möglichkeiten und planen im kommenden Jahr, durch didaktisch basierte Systemerweiterungen, neue Erfahrungen in der C-Ausbildung und der Gremienarbeit zu machen.

Im Bereich der Spitzenverbände hat dieses Jahr die Deutsche Reiterliche Vereinigung e. V. (FN) Fahrt aufgenommen. In den Bereichen Reiten und Fahren wurden in einem anfänglichen Online-Meeting mit den Ghostthinkern deutliche Ziele formuliert. Der Startschuss zum Piloten ist im Anschluss daran postwendend gefallen.
Nach kurzer Testphase hat die FN zusätzlich den Schritt zur Digitalisierung der Verlängerung des DOSB-Ausbilderzertifikats in edu**break**® gewagt und getestet. Im Blended-Format in Verbindung mit dem Einsatz zweier Webinare führte der Spitzenverband alle Teilnehmenden erfolgreich durch die Weiterbildung. Die FN sitzt nun bereits nach wenigen Monaten fest im Sattel der digitalen Transformation ihrer Bildungsformate. Eigens für den Spitzenverband haben wir Ghostthinker einen zusätzlichen Durchgang der edu**break**® Academy für drei Bildungsverantwortliche gestartet und auch hier hat eine Online-Tutorin die Erstellung und Umsetzung der Kurse begleitet.

Stolz können wir demnach berichten, dass wir in der Sportbildung zunehmend tiefere Erfahrungen machen dürfen und wir nicht nur durch technologische Grundlagen einen Beitrag zur didaktischen Neuausrichtung im Sport machen. Vielmehr gestalten wir besonders durch das Gesamtkonzept der flankierenden didaktischen Beratung und Begleitung hin zur Kompetenzorientierung Bildung nachhaltig mit.

edu**break**® im Ausbildungsprogramm von Right To Play im Libanon

Sport steht für friedliches Miteinander. Gerade in Krisenregionen oder Flüchtlingscamps kann Sport etwas Licht in den grauen Alltag der dort lebenden Menschen, vor allem der Kinder, bringen. Genau dafür engagiert sich DOSB-Auslandsexperte Ralf Iwan im Libanon im Rahmen des Programms Kids' Athletics der Organisation Right To Play.

Viele Kinder leiden unter den schrecklichen Zuständen in Krisenregionen oder daraus resultierende Krisenorten wie Flüchtlingscamps. Sport kann dazu beitragen Freude und Hoffnung in ihr Leben zu bringen. Denn Sport fördert nicht nur die körperliche und mentale Gesundheit, sondern auch das friedliche Miteinander. Die kanadische Organisation Right To Play hat es sich zur Aufgabe gemacht mit ihrem Sportprogramm Kids' Athletics sich um eben diese Kinder zu kümmern. Ralf Iwan, Auslandsexperte des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) war bereits 2017 im Auftrag des DOSB für gut drei Monate im Libanon, um dort gemeinsam mit den Mitarbeitenden von Right To Play das Programm Kids' Athletics einzuführen. Seine Mission: für den DOSB im Rahmen eines Auslandsprojektes Trainerinnen und Trainer sowie Lehrerinnen und Lehrer das Kids' Athletics vorzustellen und sie ein wenig einzuarbeiten. Ein schönes Ergebnis dieser ersten Zeit im Libanon war, dass dieses Projekt 2018 gemeinsam mit Right To Play weitergeführt wird.

Nach einem kurzen Pilotprojekt im August, begann er gemeinsam mit Right To Play auch entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote für Trainer und Trainerinnen zu entwickeln und anzubieten. Das ist im Libanon gar nicht so einfach, da das Land über eine schlechte Verkehrsinfrastruktur verfügt. Präsenzveranstaltungen und Workshops sind hier jeweils eine große organisatorische und zeitliche Herausforderung. Ein Grund mehr für Ralf den edu**break**®SPORTCAMPUS als festen Bestandteil des didaktischen und organisatorischen Konzepts in dieses Projekt zu integrieren. Gemeinsam mit den hauptamtlichen Right To Play Mitarbeitenden wurde das von der International

Association of Athletics Federation (IAAF) mit dem Deutschen Leichtathletik-Verband e.V. (DLV) entwickelte Programm Kids' Athletics in einen Blended-Kurs übersetzt. Der besondere Fokus liegt dabei auf dem „monitoring" und „mentoring" der Trainerinnen und Trainer. In der Praxis bedeutet dies, dass ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer sowie Sportlehrerinnen und -lehrer sich bei ihrer Arbeit mit dem Kids' Athletics Programm in den Flüchtlingscamps auf Video aufzeichnen. Diese Videos stellen sie dann in die geschützte Umgebung des SportCampus ein. Auf diesem Weg erhalten die hauptamtlichen Mitarbeitenden einen Überblick, ob und wie das Programm in der Praxis umgesetzt wird. Durch die so entstehende Transparenz ist es den Right To Play Mitarbeitende möglich, gezielt und schnell fachliche Unterstützung an ihre Kolleginnen und Kollegen in der Peripherie weiterzugeben. Ein weiterer mehrwertbringender Effekt ist der kollegiale Austausch, der sich durch das Teilen der Videos ergibt. Die Teilnehmenden haben so erstmals die Möglichkeit zu sehen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Teilen des Landes, anderen Schulen oder in anderen Flüchtlingscamps das Programm umsetzen. Denn oft ist bei der Umsetzung die Kreativität und Innovationsfähigkeit der ausführenden Trainerinnen und Trainer gefragt, da es schlicht und ergreifend oft an den einfachsten Sportmaterialien in den Schulen fehlt.

Der SportCampus wurde in den vergangenen Jahren immer wieder in internationalen Projekten eingesetzt. Das Feedback der Nutzenden zeigt, dass unser Ansatz, Video ins Zentrum zu stellen, sehr gut funktioniert. Wir bleiben gespannt am Projekt im Libanon dran und freuen uns auf weitere Entwicklungen.

Link zur Webseite von Right To Play:

Link zur
Webseite von Ralf Iwan:

04 Aus der Ghostthinker-Welt

The golden Ghostie goes to....

... nein, wir sind nicht größenwahnsinnig geworden und spezialisieren uns auf das Vergeben von Awards und nein, der Gewinner wird noch nicht gleich hier im Teaser aufgelöst, denn wer würde den Artikel dann noch lesen? Dabei gab es doch bei unserem edu**break**® **Event in diesem Jahr neben der Verleihung unseres begehrten goldenen Ghosties so viele weitere Programmpunkte, die unbedingt auch Beachtung finden sollten.**

Ein großes Thema auf dem inzwischen schon vierten edu**break**® Event war zum Beispiel alles rund um die „Online-Community". In der ganzen Digitalisierungsdiskussion fällt immer wieder das Stichwort „Vernetzung". Es wird darüber gesprochen, wie wichtig ein Netzwerk und der regelmäßige Austausch mit den sich darin befindenden Mitgliedern sind. Wissen und Erfahrungen können darin geteilt und weiterentwickelt werden. All das klingt super, ABER ...
Auch wenn Online-Communitys schon seit den Anfängen des Internets entstehen und manchmal auch wieder verschwinden, konnten wir seit Beginn des Jahres in der sportlichen Bildungslandschaft ein verstärktes Bedürfnis nach Vernetzung feststellen. Das Wissensnetz des Deutschen Olympischen Sportbundes e. V. (DOSB) ist ein tolles Beispiel, wie wertvoll und aktiv eine Community sein kann. An dieser Stelle liegt die Betonung auf „kann", denn eine aktive Community entsteht nicht einfach so. Sie braucht einen Community-Manager, Regeln, Motivation und vieles mehr, um gesund und interessant zu sein. Das alles haben wir am edu**break**® Event von unseren beiden Speakerinnen Denise Henkel und Nicola Appelt erfahren. Die beiden hauptberuflichen Community-Managerinnen nahmen uns mit in ihre Welt und ließen uns an ihrem Expertinnenwissen teilhaben. Dabei standen vor allem Antworten auf Fragen im Zentrum wie: Warum eine Community? Was kann sie leisten? Welche Ressourcen werden dafür benötigt? Wie kann und sollte sie gemanagt werden? Oder auch: Welche Möglichkeiten zur Aktivierung der Mitglieder gibt es?

Natürlich spielt auch die Technologie eine nicht unerhebliche Rolle. In intensiven Diskussionsrunden zu unterschiedlichen Themen wurden aktuelle Bedürfnisse, Probleme und Fragen immer von zwei Seiten her beleuchtet: der didaktischen und der technischen. So entstanden auch dieses Mal wieder viele neue Entwicklungskarten mit Szenarien, welche die Arbeit mit edu**break**® in Zukunft noch vielfältiger werden lassen.

Was auf einem edu**break**® Event selbstverständlich auch nie zu kurz kommen darf, ist der Spaß. Beim Sport-Speed-Dating hatten die diesjährigen Teilnehmenden die Gelegenheit die anderen edu**break**® Nutzenden besser kennenzulernen, denn auch alle edu**break**erInnen zusammen sind eine Community!

Ja und jetzt kommen wir zur Auflösung, was es denn nun mit dem goldenen Ghostie auf sich hat. Diese Auszeichnung erhalten Menschen, die sich überdurchschnittlich für etwas oder jemanden engagieren. Menschen die etwas bewegen, weil sie an eine Idee glauben und diese gegen alles und jeden verteidigen wie eine Löwin ihre Jungen. Wir haben so einen edu**break**er in unserer Community. Einen, der von Beginn an begeistert von der Idee rund um das edu**break**®CONCEPT war. Einen, der durch seine didaktischen Ideen und seine konstruktive Kritik uns und damit auch edu**break**® kontinuierlich vorantreibt. Einen, der durch sein leidenschaftliches Engagement seine Sportart auf ein neues Qualitätslevel hebt. Einen, von dem wir wissen, dass wir ohne ihn nicht da wären, wo wir heute sind. Der goldene Ghostie geht an … Markus Söhngen vom Tischtennis-Verband Niedersachsen e. V. (TTVN).

Mehr vom edu**break**® Event 2018 in Erfurt:

What a Team. What a digital Team.

Wenn wir über uns Ghostthinker als Team sprechen und die Inhalte, die unsere Arbeitsweise nach innen und außen definieren, erläutern wollen, kann es schnell passieren, dass wir uns in einem Dschungel aus Buzzwörtern wiederfinden.

Wir sind nicht nur virtuell vernetzt und arbeiten nach agilen Werte, sondern tun das auch noch remote und nutzen dabei die Möglichkeiten, die uns das Arbeiten 4.0 bietet. Wir beschäftigen uns mit dem Themengebiet Digital Leadership und funktionieren intern cloudbasiert. Das Miteinander ist bestimmt von flachen Hierarchien und freier Arbeitszeitgestaltung. Das alles klingt anfänglich nach außen hin wie ein Marketing-Coup oder stark nach angesagtem Recruiting-Deutsch.

Aber was steckt für uns wirklich hinter diesen zuerst oberflächlich klingenden Bezeichnungen und warum sind sie für uns normaler als der gängige 9-to-5-Büroalltag oder das Anhäufen von Karteileichen?
Hauptsächlich liegt es daran, dass wir uns in einer Arbeitswelt, welche zunehmend einer digitalen Transformation unterliegt, nie neu erfinden mussten. Wir sind durch neue digitale Technologien entstanden und unsere Art zu arbeiten hat sich organisch daraus entwickelt. Wie für die meisten deutschen Start-ups sind das auch für uns ganz normale Arbeitsbedingungen.

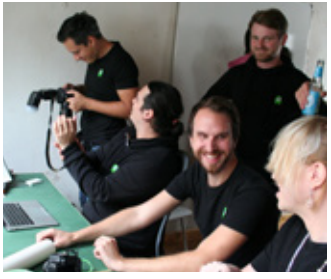
Was macht uns als Team in dieser neuen Welt besonders? Wir Ghostthinker sind vor allem eins: mit Herzblut bei der Sache. Für uns gehören zu moderner Führung und nachhaltigem Teamwork Menschlichkeit und Vertrauen.
Wer sich mit den Ghostthinkern auf eine Zusammenarbeit einlässt, wird Teil eines Thinktanks für digitale Bildung mit dem Fokus auf Gelingen und Nachhaltigkeit. Wir sind Mitdenkende und strategische Partnerinnen und Partner für unsere Kundinnen und Kunden.
Der Anspruch, den wir an alle im Team haben, ist eine fokussierte Arbeitsweise, die Übernahme von Verantwortung für die eigenen Projekte, ein motiviertes Mitdenken und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung. Und schon

deshalb ist Führung bei uns auch nach innen geprägt von einer unterstützenden Kultur und Partnerschaftlichkeit. Solche autonomen Typen lassen sich nicht top-down führen oder in feste Strukturen pressen. Wir übergeben viel Freiheit und damit auch eine hohe Verantwortung.

Obwohl es schwer ist, solche Menschen zu finden, schaffen wir es immer wieder und können uns daher über regelmäßigen Zuwachs nicht beklagen. Im Laufe dieses Jahres haben wir drei neue Ghosthinkerinnen und einen Ghostthinker dazugewonnen, worüber wir sehr glücklich sind. Und dazu haben wir es in diesem Jahr auch wieder geschafft, alle für zwei Tage in derselben Stadt zu sein und den Teamgedanken hochleben zu lassen.

Das Ghostthinker-Team ist also wohl auf und motiviert für das neue Jahr. Sich in Sachen Bildung auf uns einzulassen, hat vielleicht verschiedene Gründe. Aber einer ist gewiss, nämlich: Weil Bildung mit digitalen Medien mit Ghostthinker funktioniert!

Meet the Team auf Facebook:



Das sind wir

Dr. Frank Vohle
Gründer, Geschäftsführer und didaktischer Berater

Johannes Metscher
Geschäftsführer und Entwicklungsleiter

Rebecca Gebler-Branch
Mitglied der Geschäftsleitung

Stefan Hörterer
Kernentwickler und Gesellschafter

Sergej Naumenko
Entwickler

Bernhard Hörterer
Entwickler, Qualitätsentwicklung

Niels Helle-Meyer
Business Development und Beratung

Lisa Welde
Kundenbetreuung und Marketing

Stephan Ebisch
Marketing, Support und Qualitätssicherung

Bernd Fecht
Entwickler

Lina Kuche
Entwicklerin

Dorothee Anders
Didaktische Beratung und Leitung
edu**break**® Academy

Manuel Klapfenberger
Entwickler

Sarah Gafiuc-Zips
Projektmanagement SCoRE & Buchhaltung

Christopher Branch
Online-Tutor Fußball

Sarah Löhle-Güler
Online-Tutorin Eiskunstlaufen

Ghostie
Der gute Geist

Perspektivwechsel! Der Unterschied zwischen Arbeiten 4.0 und New Work

Heute werden die beiden Begriffe „Arbeiten 4.0“ und „New Work“ gerne mal in einem Satz genannt. Wir sprechen von hoher Flexibilität, Work-Life Balance und der vermeintlich grenzenlosen Freiheit der digitalen Nomaden. Im vergangenen Jahr habe ich mich, Rebecca Gebler-Branch, intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und für mich ausprobiert, was Digitalisierung und Globalisierung mir bieten können und wie ich mein Leben bewusster gestalten kann.

Seit vier Jahren arbeite ich für das Unternehmen Ghostthinker und habe einen Büroplatz in unserem Gemeinschaftsbüro in Augsburg. Obschon mir von Beginn an klar war, dass ich jederzeit auch von Zuhause aus arbeiten kann, nahm ich diese Möglichkeit nur selten in Anspruch. Für mich war es immer wichtig „in die Arbeit” zu gehen, auch wenn ich jeden Abend meinen Laptop, eigentlich das einzige Arbeitsgerät, das ich benötige, mit nach Hause nahm. Wenn ich diesen dann nach dem Abendessen wieder aufklappte, ploppten Mails auf, die ich „schnell” noch beantwortete. Auch Flyer, Angebote oder Texte habe ich am Abend und auch am Wochenende bearbeitet. Alles gar kein Problem, denn ich war ja so flexibel, und mein Büro, also meinen Laptop, hatte ich ja ständig greifbar. In meinem Bekannten- und Freundeskreis wurde ich immer wieder darauf angesprochen, wie ungemein angenehm das wohl sein muss, so individuell entscheiden zu können, wann man arbeitet. Irgendwann Ende 2017 merkte ich dann, dass es mich unter Druck setze, wenn ich von Kolleginnen und Kollegen noch spät E-Mails erhielt oder ich in der Dropbox sah, dass andere auch am Sonntag gearbeitet haben und ich nicht. Die Flexibilität, die uns innerhalb von Ghostthinker zur Verfügung steht, wurde für mich zur Belastung. Ich begann, mich intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen. So kam ich auch mit dem Thema „New Work“ in Berührung. Ein Begriff der vom Sozialphilosoph Frithjof Bergmann Anfang der 80er Jahre stammt. Er beschäftigte sich damals mit der Frage: „Wie sieht die Welt aus in der ich leben und arbeiten möchte? Heute geht es darum, welche Konsequenzen sich aus Globalisierung und Digitalisierung ergeben und welche Auswirkungen diese auf die Arbeitswelt haben. Die Kernfrage, die man sich dabei stellen kann, ist: Wie möchte ich damit umgehen? Ich las viel über die verschiedenen Praktiken, die sich dahinter verbergen. Schnell wurde mir bewusst, dass die neue Art zu arbeiten, nicht bedeutet, immer und überall erreichbar zu sein. Im Gegenteil, New Work fordert ein hohes Maß an Verantwortung gegenüber sich selbst, im Umgang mit der Zeit, die man zur Verfügung hat, und in der Art der Zusammenarbeit mit anderen. Es geht darum, kritisch zu überprüfen, was mir

guttut, wieviel ich leisten kann, wie ich arbeiten muss, um zu Höchstleistung fähig zu sein, oder wie ich mit anderen kommunizieren bzw. zusammenarbeiten muss, damit ein Ergebnis entsteht, von dem alle überzeugt sind. Eine wichtige Erkenntnis war in diesem Zusammenhang: Arbeiten 4.0 ist nicht das gleiche wie New Work. Recht einfach formuliert könnte man sagen: Arbeiten 4.0 ist vernetztes, digitales Arbeiten. Viele der Theorien und Ansätze, die New Work heute ausmachen, gibt es schon seit einigen Jahrzehnten. Arbeiten 4.0 und die damit einhergehenden technologischen Fortschritte und Werkzeuge machen diese Ansätze nun möglich. Motiviert durch diese Erkenntnisse, beschloss ich meine Arbeitsweise zu überdenken, vor allem, um auch der Gefahr vorzubeugen, die Arbeit könnte mir keinen Spaß mehr, oder noch schlimmer, mich krank machen.

Ein erster Entschluss war, wieder mehr zu reisen. Menschen und Orte zu sehen und zu erleben, die mir am Herzen liegen, die mich mit neuen Impulsen bereichern und an denen ich meine kreativen Ressourcen aufladen konnte. Ich wollte jedoch bewusst keinen Urlaub machen, sondern einen Perspektivwechsel in meinem Alltag erleben. Über das ganze Jahr hinweg durfte ich von vier verschiedenen Ländern und sechs verschiedenen Orten aus arbeiten. Was ich bei diesem Entschluss nicht so bedacht hatte: Von anderen, neuen Orten aus zu arbeiten, ist herausfordernd. Man muss in der Lage sein, sich schnell auf eine neue Umgebung einzustellen, besser noch, einzulassen. Das fordert eine gewisse persönliche Flexibilität und

zum Teil auch Kreativität, vor allem, wenn die Strukturen im jeweiligen Land von denen abweichen, die man von zuhause gewohnt ist. Um zu verstehen, was ein solcher Entschluss für die restlichen Teammitglieder bedeutete, kreierten wir im Marketingteam daraus ein Projekt, in dem jeder einen unterschiedlichen analysierenden Blick einnahm. Die Eindrücke und Erkenntnisse haben wir in Blogbeiträgen festgehalten.

Ein weiterer Entschluss war, mir mein „Büro", also meinen Laptop, endlich so einzurichten, dass er mir gefällt und vor allem über alle Maßen dienlich ist und keinen Quell der Frustration darstellt. Das bedeutet ein ständiges Auseinandersetzen mit unterschiedlichen Programmen, Apps und Funktionen. Ich habe gelernt, einfach zu fragen,

bevor ich mich lange mit Suchen quäle. Heute mache ich schneller als früher deutlich, wenn ein von uns verwendetes Programm bei mir zu Unmut führt, und versuche auch mein Team darin zu bestärken, es mir gleich zu tun. Selbstverständlich funktioniert dies immer nur in einem gewissen Rahmen und es gibt immer wieder Grenzen, an die man zugunsten des Teams stößt, z. B. wenn andere Teammitglieder ein anderes Programm bevorzugen oder Arbeitszeiten so gelegt werden müssen, um zumindest ein paar Stunden Überschneidung zu gewährleisten.

Spannend war auch die Erkenntnis, die in unserem Geschäftsleitungs-Team festgehalten wurde: Online-Meetings sind für viele Themen sehr effizient und wirkungsvoll. Es gibt jedoch Situationen, die fordern ein Face-to-Face-Treffen, eine persönliche Begegnung! Um Zeit miteinander zu verbringen, in der man zusammen lacht, isst und den Gedanken freien Lauf lässt, ohne vom nächsten Termin gehetzt zu sein.

Was das Thema verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit anderen betrifft, ist mir in diesem Jahr vor allem eines deutlich geworden: Es geht um Menschen und nicht um Positionen. Wir sind bei Ghostthinker inzwischen ein Team aus 13 Personen und jeder von uns wurde für eine bestimmte Position angestellt. Unsere grundlegenden Strukturen ähneln einem Familienbetrieb. Da passiert es nicht selten, dass eine Person mehrere Rollen und Verantwortlichkeiten übernimmt. Natürlich kann man nur in den seltensten Fällen alle damit einhergehenden

Aufgaben erfüllen. Besser ist es, diese Herausforderung der Mehrfachrollen im Team zu lösen. Das geht aber nur, wenn alle gleich und nicht einige „gleicher" sind. Salopp gesagt: Ich bitte um Hilfe und es kann sein, dass ein Ghostthinker aus einem ganz anderen Bereich kommt und mich unterstützt. Voraussetzung dafür sind ein extrem hohes Maß an Vertrauen zum Team und dass man sich auf Augenhöhe begegnet.

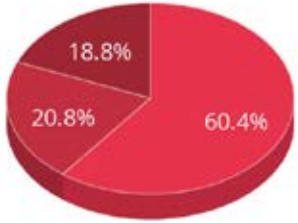
Ich bin mir darüber im Klaren, dass das erst der Anfang war, denn auch wir Ghostthinker erleben einen stetigen Wandel. Und vor allem eine Erkenntnis ziehe ich aus diesem Jahr mit all den unterschiedlichen Dingen, die wir und ich ausprobiert haben: New Work fordert in erster Linie Vertrauen in neue Technologien zur besseren Koordination von Prozessen über Raum und Zeit, Vertrauen in Menschen, die mit dir an einem Strang ziehen und Vertrauen in dich selbst, dass man verantwortungsvoll mit dem Wandel umgeht.

Mehr dazu in Rebeccas Blogartikel „Warum Internet wie die Luft zum Atmen ist":

Ghostthinker Development Report 2018

Gesamtübersicht der Projekte von Januar bis Oktober

Diese Grafik zeigt eine prozentuale Aufteilung der Entwicklungszeit, die in die unterschiedlichen Bereiche investiert wurde.



- edubreak® 60.4%
- Wissensnetz 20.8%
- DMSB App 18.8%

Zahlen aus der Entwicklung (Abgeschlossene Sprints)

edubreak®

10 Sprints
87 User Stories
404 User Story Points

Wissensnetz

4 Sprints
65 User Stories
231 User Story Points

DMSB App

2 Sprints
21 User Stories
91 User Story Points

Zahlen aus dem edubreak® Support

899 Support-Anfragen
von **360** Nutzenden

1st-Level-Support
Ø **7,72 Minuten**
Gesamt **98,84 Stunden**

3rd-Level-Support
Ø **20,36 Minuten**
Gesamt **63,97 Stunden**

Developmentreport – 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 2018 bis Ende Oktober 2018. 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 Nutzenden. 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 werden Sie direkt von den Entwicklerinnen und Entwicklern 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 edu**break**® **Support-Team**

Stephan
edu**break**® 1st-Level

Bernhard
edu**break**® 3rd-Level

Stefan
edu**break**® 3rd-Level

Johannes
edu**break**® 3rd-Level

Lina
Wissensnetz

Sergej
Wissensnetz

05 Ausblick

Von der Produktschulung zum Kompetenzzentrum!

Die edu**break**® *Academy im Wandel*

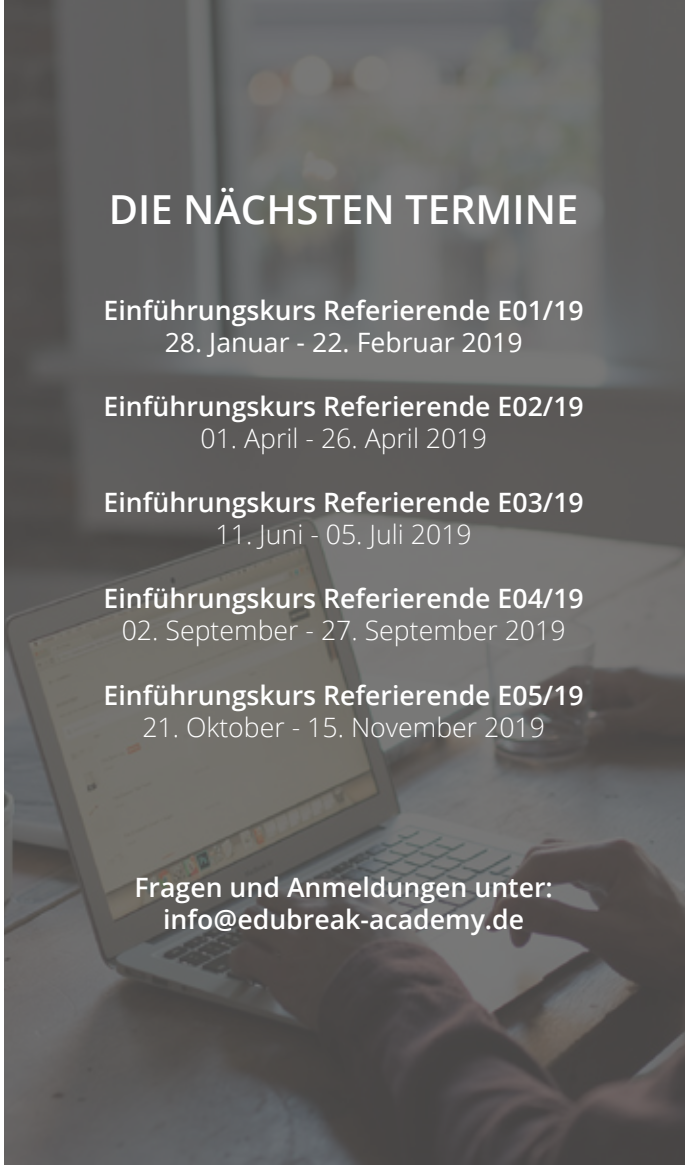
Vor rund 18 Monaten haben wir die edu**break**® Academy gegründet, mit dem Ziel, allen Personen, die künftig als Referierende in edu**break**® tätig sein werden, einen guten Start zu ermöglichen. Die Idee war, dass sie alle Werkzeuge an die Hand bekommen sollten, die man für die Erstellung und das Leiten eines eigenen Kurses benötigt. Nach diesem ersten Einstieg und mit den gesammelten Erfahrungen haben wir nun neue Pläne mit der Academy.

In der edu**break**® Academy beschäftigen sich Bildungsinteressierte aus Sport, Universität und Wirtschaft mit digitalem Lehren und Lernen. 2018 wurden in sechs organisationsübergreifenden Einführungskursen und drei Kursen des Deutschen Fußball-Bundes e. V. genau 100 künftige Referierende erfolgreich auf didaktische und technische Herausforderungen rund um edu**break**® und Social Video Learning vorbereitet – eine runde Sache!

In Zeiten des Wandels schauen wir aber nicht nur in die Vergangenheit, sondern vor allem in die Zukunft: Was wird es also Neues geben in der edu**break**® Academy 2019? Als wissenschaftsnahes EdTech-Unternehmen möchten wir zukünftig die Implementation von edu**break**® Produkten didaktisch noch intensiver begleiten. Warum? Weil nicht nur der Start in digitale Bildungsarbeit erfolgreich gemeistert werden will, sondern im laufenden Prozess der digitalen Transformation immer wieder Beratungsbedarf und neue Fragen entstehen: Wie

können wir unsere Referierenden und Teilnehmenden motivieren? Wie sehen kompetenzorientierte Aufgaben aus? Welche Prüfungsformate gibt es und wie können wir nicht nur Wissen, sondern Können prüfen? Was sind Ziele von E-Portfolio-Arbeit? Und wie kann man – von der Fragebogenentwicklung bis zur Ergebnisinterpretation – digitale Bildungsformate sinnvoll und gewinnbringend evaluieren?

Diese und weitere Themen, die sich in der Arbeit mit edu**break**® immer wieder als besonders wichtig, aber auch als knifflig erweisen, wollen wir 2019 mit neuen



DIE NÄCHSTEN TERMINE

Einführungskurs Referierende E01/19
28. Januar - 22. Februar 2019

Einführungskurs Referierende E02/19
01. April - 26. April 2019

Einführungskurs Referierende E03/19
11. Juni - 05. Juli 2019

Einführungskurs Referierende E04/19
02. September - 27. September 2019

Einführungskurs Referierende E05/19
21. Oktober - 15. November 2019

Fragen und Anmeldungen unter:
info@edubreak-academy.de

Kurs- und Beratungsangeboten aufgreifen. Neben den Einführungskursen für Einsteigerinnen und Einsteiger bauen wir Schritt für Schritt vertiefende Online-Workshops für erfahrene edu**break**erinnen und edu**break**er auf:

- Motivation beim digitalen Lehren und Lernen
- Kompetenzorientiertes Aufgabendesign
- Möglichkeiten und Ziele von E-Portfolio-Arbeit
- Situiertes Prüfen mit edu**break**®

Ganz konkret können wir schon unsere neuen Termine für die Einführungskurse 2019 bekannt geben (siehe Grafik).

Als neue forschungsnahe Dienstleistung bieten wir zudem eine individuelle Evaluationsberatung an, die von der Datenerhebung über die Dateninterpretation bis zum Ergebnisbericht reicht.

Wo geht die Reise hin? Die edu**break**® Academy versteht sich in Zukunft also als ein neues Dach für Schulung, Beratung und praxisnahe Forschung rund um Social Video Learning. Damit gehen wir Schritt für Schritt in Richtung eines Kompetenzzentrums, in dem Wissen von Expertinnen und Experten geteilt, Erfahrungen ausgetauscht sowie Erkenntnisse zu Social Video Learning vorgestellt und diskutiert werden.

Leseprobe – edu**break**®SPORTCAMPUS Blog

Online-Community – Wie bringen wir Leben in die Bude? - *von Lisa Welde* -

Online-Communitys dienen dem Austausch und der Vernetzung von Gleichgesinnten. Damit eine Community funktioniert und sich alle Mitglieder darin wohlfühlen, muss allerdings einiges beachtet werden.

TAKE-AWAYS FÜR ERFOLGREICHES COMMUNITY-MANAGEMENT

Online-Communitys sind Zusammenschlüsse von Interessensgemeinschaften im virtuellen Raum. Menschen, die hier Mitglied sind, verbindet mindestens ein gemeinsamer Nenner. So eine Community kann beispielsweise Problemlöser, Netzwerk, Seelentröster oder Freizeitbeschäftigung sein. Auf alle Fälle dient sie dem Austausch und der Vernetzung mit Personen, die sich für das gleiche Themengebiet interessieren.
Aber warum tauschen sich die Menschen dann nicht aus?

Ich möchte die Problematik gern aus Sicht der Nutzenden betrachten. Welche Gründe kann es geben, dass man nicht aktiv wird? An erster Stelle hängt es davon ab, ob die Mitglieder gern sprechen oder lieber zuhören. Es gibt Personen, die von Haus aus Inhalte vornehmlich gestalten, und andere, die dazu tendieren eher nur zu konsumieren. Was kann man daraus lernen? In einer Online Community werden sich wahrscheinlich selten alle am Austausch beteiligen. Das ist völlig normal.

Für aktives Leben in der Community ist es daher wichtig, sich vornehmlich auf die aktiven Community-Mitglieder zu konzentrieren. Wie kommt es aber dazu, dass es auch Nutzende gibt, die sich eigentlich gern mitteilen und mitreden wollen und dennoch zurückhaltend sind?

Ein Grund dafür kann sein, dass die Community den Zweck nicht erfüllt, den sich das Mitglied davon erhofft. Das heißt, sie liefert keine, zu wenige oder unpassende Inhalte. Ein zweiter Grund kann sein, dass die Mitglieder sich in der Community nicht sicher fühlen, da es keine einheitlichen Regeln und Richtlinien für die gemeinsame Kommunikation gibt. Ein dritter Grund kann eventuell ein fehlendes oder mangelhaftes Kommunikationskonzept sein, wodurch in der Community keine Struktur für wiederkehrende oder ansprechende Themen sowie Inhalte sichtbar werden. Und an vierter Stelle gibt es die Möglichkeit, dass sich die Personen der Community nicht zugehörig fühlen, weil sie selten oder nie durch Interaktionen in das Geschehen eingebunden werden.

Was bedeutet es für die Community, wenn eins oder mehrere dieser Probleme eintreten? Was können Community-Managerinnen und -Manager tun, um diese Probleme aus der Online-Welt zu schaffen?

TAKE-AWAY #1: MISSION UND ZIELE MÜSSEN FESTGELEGT SEIN UND DEUTLICH WERDEN

Grundlegend ist, dass die Community eine klare Mission verfolgt. Es muss deutlich werden, was der Zusammenschluss für die Mitglieder bedeutet. Die Mission zeigt kurz und knapp das besondere Merkmal der Community auf und die Ziele untermauern den Mehrwert für die Nutzenden. Im Rahmen der Mission mit den ausformulierten Zielen, bleiben dem Teilnehmenden also keine offenen Fragen zum Nutzen der Community für die eigene Person.

TAKE-AWAY #2: SICHTBARE LEITLINIEN UND REGELN MÜSSEN SICHERHEIT GEBEN

Ist das Mitglied nun in der passenden Community und erkennt seinen persönlichen Vorteil, ist es sehr wichtig, dass ihm die Regeln der Kommunikation bekannt sind. Denn sie geben Sicherheit und Vertrauen. Nur wenn ich mich im Rahmen gewisser Leitlinien bewegen kann, werde ich auch aktiv. Denn ich kann am Austausch teilnehmen, ohne Angst haben zu müssen, etwas falsch zu machen. Ohne diese elementaren Leitlinien, wird der Teilnehmende wahrscheinlich zögern, einfach drauflos-zuschreiben.

TAKE-AWAY #3: KOMMUNIKATION GESTALTEN

Ein weiterer Punkt ist die inhaltliche Planung der verschiedenen Aktivitäten in der Community. Die Online-Community lebt von festen Strukturen. Teilnehmende möchten sich orientieren an den Tagen oder Intervallen, an denen sie Bestimmtes erwarten dürfen. Wenn die Online-Umgebung beispielsweise immer montags eine Neuheit präsentiert und immer freitags das Wochenende mit einem Beitrag einläutet, gibt das einen Rahmen, der zur Kommunikation anregt, aber auch Sicherheit schafft.
Welcher Form diese Struktur folgt, kann von Community zu Community sehr verschieden sein. Wichtig ist, es gibt

ein Muster, welches dokumentiert (eventuell in einem Redaktionsplan) und streng verfolgt wird. Weiterhin gehört es in der Online-Gemeinschaft dazu, ein gutes Vorbild zu sein und Präsenz zu zeigen. Zum einen heißt das natürlich, dass die Community-Managerinnen und -Manager Inhalte posten, aber zum anderen auch Content kommentieren. Es ist also wichtig, dass die Inhalte der Mitglieder eine Reaktion erhalten und diese Reaktion sollte bestenfalls zur weiteren Diskussion anregen.

Im Zusammenhang mit Online-Communitys ist schon einige Male das Sprichwort „Der Fisch fängt am Kopf an zu stinken". gefallen. Im Umkehrschluss heißt das: Solange der „Kopf", also hier die Community-Managerinnen und -Manager, einen guten Job machen, geht es auch der Community gut. Nehmen sie sich dies zu Herzen, ist ein großer Schritt getan. Community-Arbeit braucht viel Zeit, es ist demnach empfehlenswert ein ganzes Team für die Kommunikation aufzubauen.

TAKEAWAY #4: MITGLIEDER INS ZENTRUM STELLEN

Ein Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe zu schaffen ist sicherlich eine der schwierigsten Aufgaben, aber auch eine elementare für den Erfolg der Community. Wenn die Community-Managerinnen und -Manager eine Wohlfühlatmosphäre oder Raum für konstruktiven Austausch und gute Diskussion schaffen, dann

werden viele Mitglieder aktiv und gestalten die Community durch ihren Content maßgeblich mit. Das Beachten der ersten drei Take-aways tragen dazu bei. Jedoch gehört hierzu auch ein Feingefühl für aktuelle Stimmungen, Themen oder Trends und die Fähigkeit, die aktuellen Interessen der Mitglieder herauszuhören. Die Bedürfnisse der Community zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren, zählt ebenso zum Erfolgsrezept guter Online-Gemeinschaften.

Die Umsetzung dieser vier Tipps trägt dazu bei, eine Community nachhaltig zu beleben. Wenn bei der Community-Arbeit Zweifel oder Probleme auftreten, dann hilft es zu überlegen, wo Kommunikation und Austausch sehr gut funktionieren und was man davon lernen kann.
Denkt man beispielsweise an einen geselligen Abend unter Freunden, spürt man schnell: Hier gibt es eine Mission, es gibt Zugehörigkeit, es gibt Richtlinien und die Bedürfnisse der Gruppe stehen im Zentrum. Hier wird sich ausgetauscht ohne Punkt und Komma. Fehlt einer dieser vier Faktoren, kommt es auch in dieser Runde zu Problemen. Versucht man also aus der Community einen gut funktionierenden Freundeskreis zu machen, ist man auf dem besten Weg zu grenzenloser Kommunikation.

Download „Community-Tipps für den Alltag“:

Link zum edu**break**®SPORTCAMPUS Blog:

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!

Digitale Bildung mit Ghostthinker -
Das funktioniert!