



Europäische
Kommission



Untersuchung der Auswirkungen von eTwinning in der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Zusammenfassender Bericht 2022

#eTwinning

Erasmus+

Das Leben bereichern, den Horizont erweitern



Sport
Jean Monnet
Jugend
Hochschulbildung
Berufliche Aus- und Weiterbildung
Erwachsenenbildung

Schulbildung

Erasmus+

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2022

Print	ISBN 978-92-9484-950-2	doi:10.2797/487593	EC-09-22-118-DE-C
PDF	ISBN 978-92-9484-927-4	doi:10.2797/34650	EC-09-22-118-DE-N
EPUB	ISBN 978-92-9484-922-9	doi:10.2797/449530	EC-09-22-118-DE-E

© Europäische Union, 2022

Dieses Dokument wurde von Nikolaos Mouratoglou, Anne Gilleran, Irene Pateraki und Santi Scimeca von der Zentralen eTwinning-Koordinierungsstelle verfasst, die von European Schoolnet (EUN Partnership) im Rahmen eines Vertrags mit der Exekutivagentur Bildung und Kultur geführt und von der Europäischen Union finanziert wird. Die geäußerten Meinungen sind ausschließlich die des Auftragnehmers und stellen nicht den offiziellen Standpunkt des Auftraggebers dar.

Die Richtlinie zur Weiterverwendung von Dokumenten der Europäischen Kommission wird auf der Grundlage des Beschlusses 2011/833/EU der Kommission vom 12. Dezember 2011 über die Weiterverwendung von Kommissionsdokumenten (ABl. L 330 vom 14.12.2011, S. 39) umgesetzt. Sofern nicht anders angegeben, ist die Weiterverwendung dieses Dokuments unter der Creative Commons Attribution 4.0 International (CCBY 4.0)-Lizenz (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) gestattet. Das bedeutet, dass die Weiterverwendung erlaubt ist, vorausgesetzt, es werden die entsprechenden Nachweise und alle Änderungen angegeben.

Für jede Verwendung oder Reproduktion von Elementen, die nicht Eigentum der Europäischen Union sind, muss eventuell direkt bei den jeweiligen Rechteinhabern eine Genehmigung eingeholt werden. Die Europäische Union besitzt keine Urheberrechte an Bildern, die nicht mit dem Urheberrechtsvermerk „© Europäische Union“ versehen sind.

Bildnachweise

Titelfoto: © Rawpixel.com, Industrieblick – stock.adobe.com

Andere Fotos: © Phovoir, Andrey Kuzmin – stock.adobe.com

Grafikdesign: Cecilia Brugnoli

Untersuchung der Auswirkungen von eTwinning in
der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung
und
der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Inhalt

Wichtigste Ergebnisse und Empfehlungen	6
Ergebnisse.....	6
Empfehlungen.....	7
1 Einführung	8
2 Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung	10
2.1 Weiterbildung.....	10
2.2 Nationale Richtlinien zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung.....	11
2.3 Anforderungen der Teilnehmenden	12
2.4 Bildungspraxis und Pädagogik.....	14
2.5 Nationaler Lehrplan und eTwinning.....	16
2.6 Auswirkungen von eTwinning auf die Arbeitsweise von FBBE-Einrichtungen.....	17
3 Berufliche Aus- und Weiterbildung	19
3.1 Weiterbildung.....	19
3.2 Nationale Richtlinien zur beruflichen Weiterbildung.....	20
3.3 Anforderungen der Teilnehmenden	21
3.4 Bildungspraxis und Pädagogik.....	22
3.5 Nationaler Lehrplan und eTwinning.....	25
3.6 Auswirkungen von eTwinning auf die Arbeitsweise von berufsbildenden Schulen/Einrichtungen.....	26
Fazit.....	27

Wichtigste Ergebnisse und Empfehlungen

Ergebnisse

- Die Mehrheit der Befragten aus dem Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) und der beruflichen Aus- und Weiterbildung gab an, dass **eTwinning einen deutlich positiven Einfluss auf ihre pädagogischen, beruflichen und technologischen Kompetenzen und Methoden hat**.
- Beide Gruppen gaben an, dass **eTwinning einen positiven Einfluss auf die Motivation, das Interesse an neuen Technologien und die Zusammenarbeit der Kinder/Lernenden hatte**.
- Die FBBE-Fachkräfte berichteten, dass eTwinning die **emotionale und soziale Eignung der Kinder für den Besuch der Grundschule** fördert.
- Die Fachkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gaben an, dass sich eTwinning vor allem auf die **Nutzung digitaler Hilfsmittel bei der Zusammenarbeit und Kommunikation** auswirkt.
- Beide Gruppen gaben an, dass sie **motiviert sind, sowohl an formellen als auch an weniger formellen Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung teilzunehmen**, da diese kostenlos sind, die Zusammenarbeit fördern, eine europaweite/internationale Perspektive bieten und innovative und aktuelle Themen, bewährte Methoden und Beispiele aus der Praxis umfassen.
- Die **bei eTwinning verfügbaren Arten der Anerkennung werden von den Befragten als nützlich für ihre Arbeit betrachtet**, insbesondere die Zertifikate, die nach Abschluss der Weiterbildungsaktivitäten ausgestellt werden, und die europäischen und nationalen Qualitätssiegel.
- Beide Gruppen berichteten, dass **eTwinning den Themen und/oder pädagogischen Ansätzen in ihrem nationalen Lehrplan entspricht**.

Empfehlungen

- **eTwinning sollte verstärkt eingesetzt und in die tägliche Praxis der Lehrkräfte sowie auf breiterer Ebene in die nationale Bildungspolitik integriert werden.** Die meisten Befragten aus der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung gaben an, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Land verpflichtend ist. Deshalb **würde die offizielle Anerkennung von eTwinning-Weiterbildungsaktivitäten und eTwinning-Projekten**, die mit nationalen/europäischen Qualitätssiegeln ausgezeichnet wurden, **als Mittel zur Erfüllung der nationalen Weiterbildungsanforderungen von den eTwinnern/eTwinnerinnen sehr geschätzt werden und die Attraktivität von eTwinning für neue Nutzer erhöhen.**
- In Anbetracht der Tatsache, dass die Auswirkungen von eTwinning auf Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als geringer angesehen werden, **sollten die Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der eTwinning-Projektarbeit verstärkt berücksichtigt werden und über die transversalen Kompetenzen der Lernenden hinausgehen.**
- Lehrkräfte in der FBBE und an Grundschulen sollten durch die gemeinsame Arbeit an eTwinning-Projekten **den Kindern den Übergang von der FBBE zur Grundschule erleichtern.**
- Schulen/Einrichtungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und FBBE-Einrichtungen sollten mit Forschungsorganisationen und Weiterbildungsanbietern zusammenarbeiten, um **mittels Aktionsforschung die Auswirkungen der praktischen Arbeit von Lehrkräften, die bei eTwinning aktiv sind, zu untersuchen.**
- In der beruflichen Aus- und Weiterbildung war die Werbung für Erasmus+ eine der wichtigsten Informationsquellen für eTwinning, was darauf schließen lässt, dass die Werbung für eTwinning im Rahmen von Erasmus+ das Interesse der Teilnehmenden daran steigern könnte. **Eine verstärkte Zusammenarbeit und Koordination mit den nationalen Erasmus+-Agenturen und den Kommunikationskanälen der Ministerien könnte die Sichtbarkeit von eTwinning möglicherweise erhöhen.**
- Beide Gruppen berichteten, dass die **Bildungsministerien, die internationalen und pädagogischen Koordinatoren/Koordinatorinnen und die Vertreter/-innen der lokalen Bildungsbehörden** als weniger einflussreiche Akteure bei der Förderung von eTwinning wahrgenommen werden. Dies bedeutet, dass **ein stärkeres Engagement dieser Akteure dazu beitragen könnte, eTwinning auf nationaler und regionaler Ebene zu verankern** und die Arbeit bei eTwinning zu unterstützen und zu würdigen.

1 Einführung

Der Schwerpunkt des quantitativen Monitoringberichts 2022 liegt auf der Untersuchung der Auswirkungen von eTwinning auf das Personal in der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) und der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ziel des Berichts ist es insbesondere:

- die Auswirkungen von eTwinning auf die Arbeit des Personals in der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu untersuchen;
- zu ermitteln, welche eTwinning-Elemente für das Personal in der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung wichtig sind;
- zu ermitteln, welche Elemente fehlen oder ausgebaut werden könnten, um den Anforderungen dieser beiden Zielgruppen gerecht zu werden;
- potenzielle Synergien aufzuzeigen, die mit nationalen politischen Maßnahmen und Aktivitäten geschaffen oder verstärkt werden könnten, um besser auf die Anforderungen des Personals in der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung einzugehen.

Für die Umfrage wurde ein Fragebogen mit allgemeinen Fragen an eTwinning-Nutzer entwickelt, die bereits in früheren eTwinning-Monitoringberichten verwendet worden waren. Dieser wurde nun an die spezifischen Zielgruppen angepasst und enthält zusätzliche Abschnitte und Elemente. Der Fragebogen enthielt 45 geschlossene Fragen für die Befragten im Bereich der FBBE und 48 für die Befragten im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das Ausfüllen des Fragebogens dauerte durchschnittlich 20 Minuten. Die Umfrage stand etwa zwei Monate lang zur Verfügung und wurde über die Zentrale Koordinierungsstelle und die National Support Organisations durch die eTwinning-Kanäle verbreitet. Es gingen 2108 gültige Antworten aus 40 Ländern ein. Die Anzahl der Antworten variierte von Land zu Land erheblich, was bedeutet, dass sie möglicherweise nicht die eTwinning-Nutzer auf Länderebene repräsentieren. Außerdem wurden die Befragten nicht nach dem Zufallsprinzip ausgewählt,



sondern füllten die Umfrage auf freiwilliger Basis nach einem öffentlichen Aufruf aus. Deshalb kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse für alle eTwinning-Nutzer in den beiden Zielgruppen repräsentativ sind. Die Antworten wurden für die beiden Zielgruppen getrennt ausgewertet.

Die Umfrage bestand aus drei Abschnitten:

- Hintergrundinformationen der Befragten,
- Informationen über die FBBE-Einrichtung/die berufsbildende Schule, an der die Befragten arbeiten,
- Hauptteil der Umfrage, der die folgenden Unterabschnitte umfasste: berufliche Weiterbildung, nationale Richtlinien zur beruflichen Weiterbildung, Anforderungen der Teilnehmenden, Bildungspraxis und Pädagogik, nationaler Lehrplan und eTwinning sowie Auswirkungen von eTwinning auf die allgemeine Praxis an berufsbildenden Schulen/ FBBE-Einrichtungen.

Nachdem in diesem Kapitel das Ziel, die Methodik und die Zielgruppen vorgestellt wurden, werden im zweiten und dritten Kapitel ausgewählte Umfrageergebnisse für das Personal in der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung präsentiert. Der Bericht endet mit einem Kapitel, in dem Schlussfolgerungen gezogen werden. Der vollständige Bericht kann auf dem eTwinning-Portal heruntergeladen werden.



2 Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung

An der Studie nahmen 1080 eTwinner aus dem FBBE-Bereich teil, die hauptsächlich mit Kindern über drei Jahren arbeiten. Circa 13 % der Befragten sind eTwinning-Botschafter, und 41 % arbeiten an einer FBBE-Einrichtung, die mit dem eTwinning-Schulsiegel ausgezeichnet wurde.

2.1 Weiterbildung

Insgesamt empfand die Mehrheit der Befragten, die an formellen und weniger formellen eTwinning-Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen, ihre Beteiligung als äußerst bzw. sehr nützlich für ihre Arbeit (Abbildung 1).

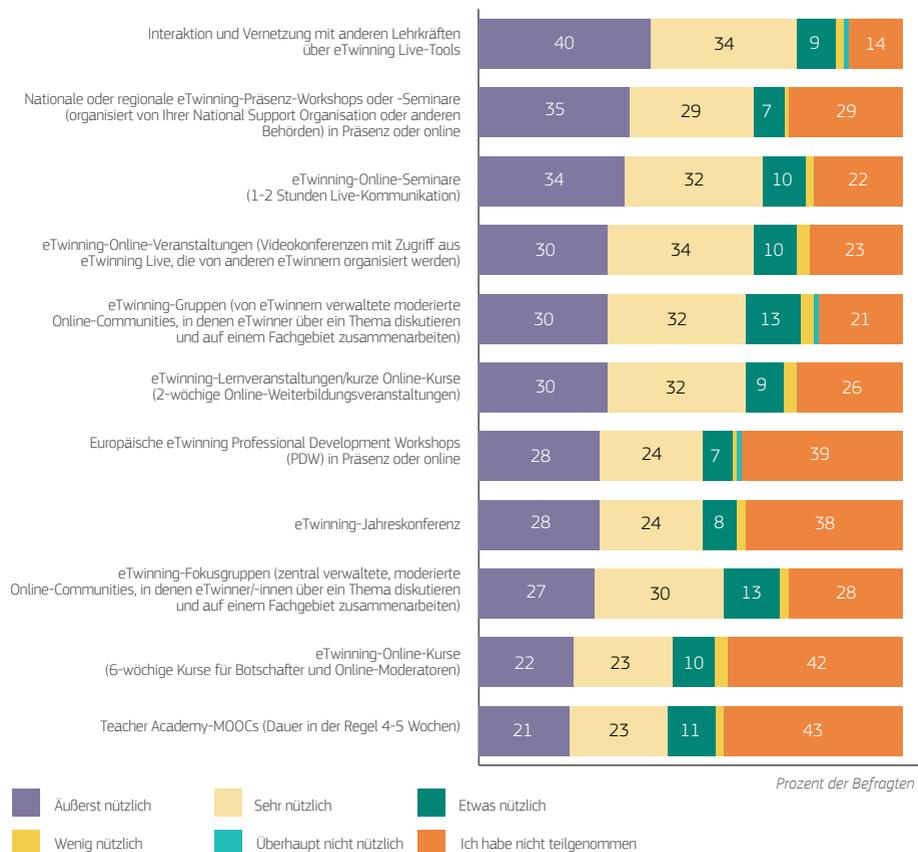


Abbildung 1: Wahrgenommene Nützlichkeit der eTwinning-Weiterbildungsaktivitäten

Die meisten Befragten halten die weniger formellen Weiterbildungsaktivitäten für nützlich: 74 % von ihnen fanden Interaktion und Vernetzung bei eTwinning Live äußerst bzw. sehr nützlich für ihre Arbeit. Dies ist der von den Teilnehmenden am meisten geschätzte Bereich. Es folgten eTwinning-Online-Veranstaltungen, die von anderen eTwinnern, eTwinning-Gruppen und eTwinning-Fokusgruppen organisiert wurden. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass weniger formelle Weiterbildungsaktivitäten als besonders nützlich angesehen werden, auch wenn keine formale Anerkennung vorgesehen ist, da sie mit einem Peer-Learning-Ansatz verbunden sind, der innerhalb der eTwinning-Community entwickelt wurde. Unter den genutzten formellen Weiterbildungsmaßnahmen weisen Webinare und nationale/regionale Präsenz-Workshops und Seminare die höchsten Zufriedenheitsquoten auf, gefolgt von kurzen eTwinning-Online-Kursen und Präsenz- oder Online-Workshops zur beruflichen Weiterbildung.

2.2 Nationale Richtlinien zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung

Die Mehrheit der Befragten gab an, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Land verpflichtend ist, entweder mit einem bestimmten Mindestzeitaufwand oder als berufliche Pflicht ohne derartige Vorgaben. Darüber hinaus gaben die meisten Befragten an, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Ländern leicht zugänglich und offiziell anerkannt sind und dass es eine nationale Richtlinie für die Weiterbildung von Fachkräften in der FBBE gibt. In Bezug auf die Motivation und/oder Anerkennung, die eTwinning bietet, gaben die meisten Befragten an, dass alle verfügbaren Arten für ihre Arbeit nützlich sind. Die nach Abschluss der Weiterbildungsaktivitäten ausgestellten Zertifikate wiesen die höchste Quote auf, gefolgt von den europäischen und den nationalen Qualitätssiegeln. In Bezug auf Zertifikate gaben 34 % der Teilnehmenden bei einer anderen Frage an, dass die von eTwinning ausgestellten Zertifikate für ihre Arbeit nützlich sind, da sie greifbare Vorteile bieten, z. B. für das berufliche Fortkommen oder eine geringfügige Gehaltserhöhung.

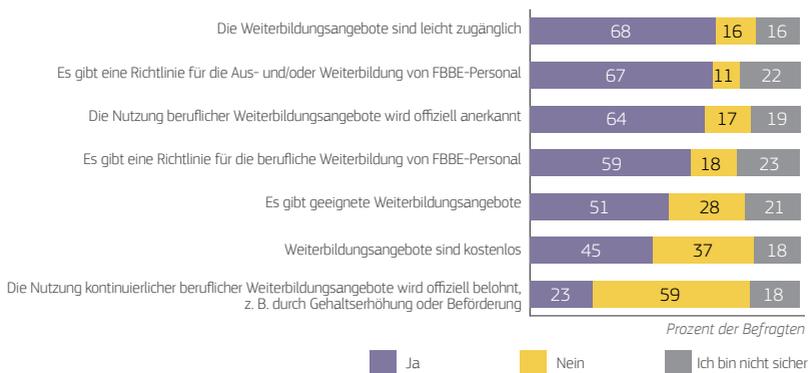


Abbildung 2: Einschätzung der nationalen Richtlinien in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungen

Die Befragten wurden auch gebeten, ihre Meinung dazu zu äußern, wie eTwinning die Prioritäten in der FBBE unterstützt. Wie in Abbildung 3 dargestellt, stimmten 96 % der Teilnehmenden zu bzw. voll und ganz zu, dass eTwinning das Personal dabei unterstützt, als Teil eines Teams zu arbeiten und die unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründe der Kinder zu berücksichtigen. Außerdem ermöglicht eTwinning einen respektvollen Umgang mit Kindern und Familien und fördert die Entwicklung und den Lernerfolg eines jeden Kindes. Weitere positive Aspekte sind das Bewusstsein des Personals für die Auswirkungen seiner Methoden auf die Kinder, die Offenheit der FBBE-Einrichtung bei der Zusammenarbeit mit dem lokalen Umfeld, die Sicherheit der Kinder und die Unterstützung in der Übergangsphase in/aus der FBBE-Einrichtung.

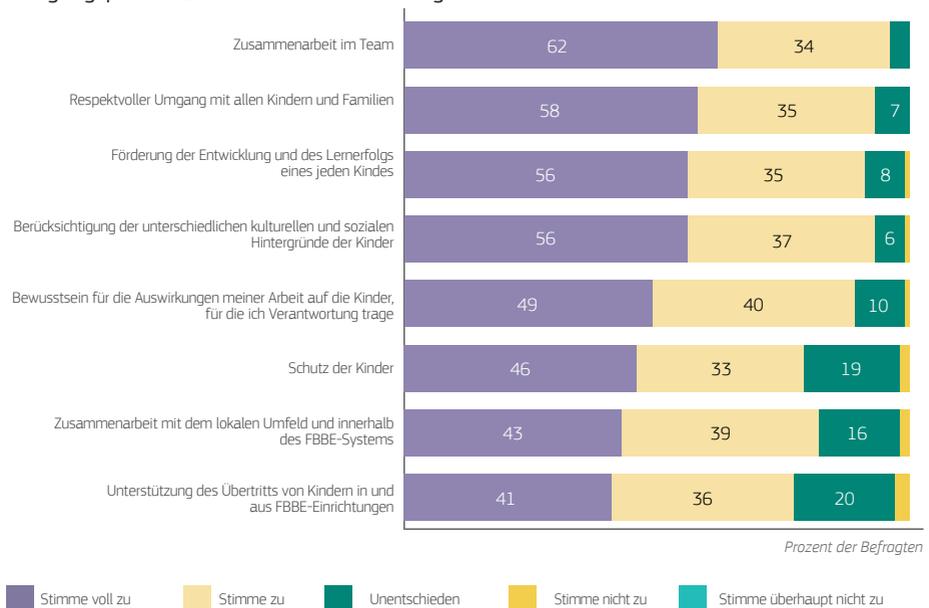


Abbildung 3: Wahrgenommener Beitrag von eTwinning zu den FBBE-Prioritäten

2.3 Anforderungen der Teilnehmenden

Die Befragten aus dem Bereich der FBBE gaben an, dass sie an Weiterbildungsmaßnahmen zu Lehr- und Lernmethoden, fachspezifischen Themen und neuen Methoden zur Beurteilung von Kindern interessiert sind. Dies war jeweils bei 63-69 % der Antworten der Fall. Weitere attraktive Weiterbildungsbereiche sind kompetenzbezogene Themen, die für alle Fächer relevant sind, Methoden des Sprachenlernens, z. B. Content and Language Integrated Learning, sowie andere mehrsprachige und inklusive Lernansätze. In Bezug auf die Weiterentwicklung und Leitung von FBBE-Einrichtungen und den Übertritt von Kindern in und aus solchen Einrichtungen waren die Prozentsätze geringer.

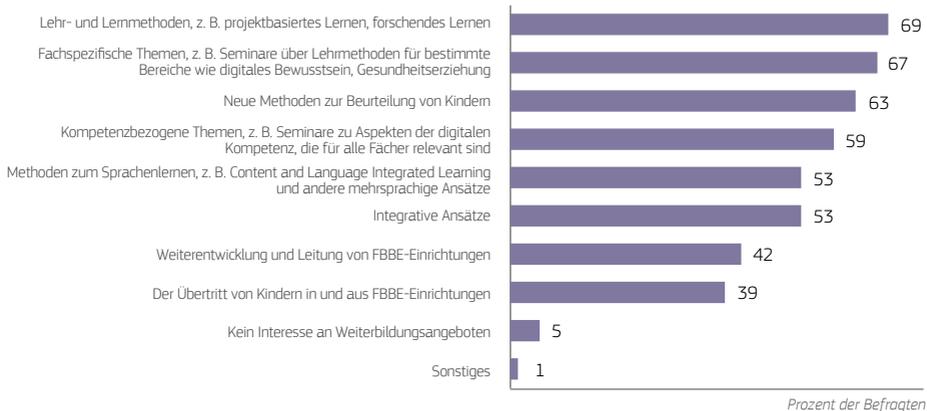


Abbildung 4: Bereiche für künftige Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildung ist jedoch nicht der einzige Aspekt, der sich auf Anforderungen der Teilnehmenden bezieht. Abbildung 5 zeigt die Ansichten der Befragten zu der Frage, inwieweit die sieben Bereiche von eTwinning ihren Anforderungen entsprechen. Insgesamt erhielten alle sieben Bereiche mit Werten zwischen 70 % und 82 % für „entspricht ihnen voll und ganz“ bzw. „entspricht ihnen sehr“ überwiegend positive Antworten. Die beiden am besten bewerteten Bereiche waren TwinSpace-Projekte und Anerkennung, gefolgt von Weiterbildung und auf eTwinning beschriebene Methoden bzw. Beispiele. Networking, Community-Funktionen sowie pädagogische und technische Unterstützung durch National Support Organisations wurden ebenfalls als Bereiche genannt, die den Anforderungen des FBBE-Personals entsprechen.

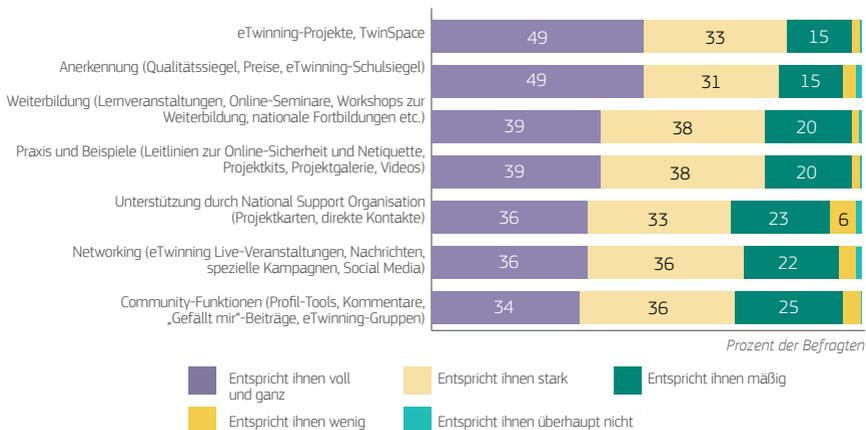


Abbildung 5: Wahrgenommener Beitrag von eTwinning zu den Anforderungen des FBBE-Personals

2.4 Bildungspraxis und Pädagogik

Wie aus Abbildung 6 hervorgeht, gaben im Gesamtdurchschnitt 75 % der Befragten an, dass eTwinning eine große bzw. sehr große positive Auswirkung auf alle abgedeckten pädagogischen Kompetenzen und Methoden hatte. Es überrascht nicht, dass die Kompetenzen und Methoden, bei denen die Mehrheit der Befragten (zwischen 79 % und 84 %) eine positive Auswirkung feststellte, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit (bei der Kooperation mit Fachkräften aus anderen Bereichen), projektbezogene Kompetenzen, die Fähigkeit zur Vermittlung fächerübergreifender Kompetenzen (z. B. Teamarbeit, Kreativität, Problemlösung, Entscheidungsfindung), technologische Kompetenzen und pädagogische Kompetenzen waren.

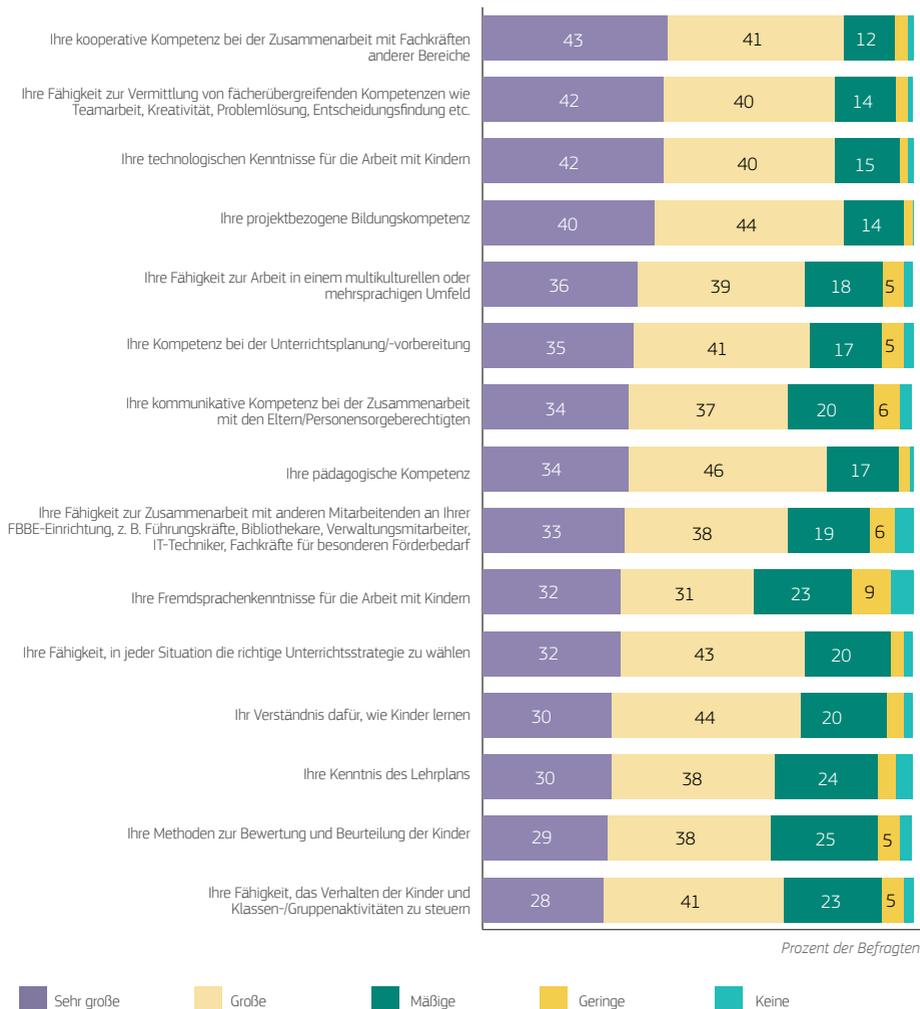


Abbildung 6: Wahrgenommene Auswirkungen von eTwinning auf pädagogische Kompetenzen und Methoden

Die Mehrheit der Befragten gab außerdem an, dass sich eTwinning positiv auf ihre Fähigkeiten zur Unterrichtsplanung und -vorbereitung sowie auf ihre Fähigkeit, in jeder Situation die richtige Unterrichtsstrategie zu wählen und in einem multikulturellen bzw. mehrsprachigen Umfeld zu arbeiten, ausgewirkt hat. Zu den weiteren Kompetenzen, die durch eTwinning verbessert wurden, gehören ein besseres Verständnis des Lernverhaltens der Kinder, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden in der FBBE-Einrichtung und die Kommunikationskompetenz für den Umgang mit Eltern bzw. Personensorgeberechtigten.

Die Befragten wurden auch gebeten, anzugeben, ob sie eine positive Auswirkung von eTwinning auf verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit dem Lernverhalten und der Kompetenzentwicklung der Kinder wahrnehmen. Insgesamt gaben durchschnittlich 80 % der Befragten an, dass eTwinning einen großen bzw. sehr großen Einfluss auf das Lernverhalten der Kinder hat (Abbildung 7). Zu den am häufigsten genannten Bereichen, die von eTwinning profitiert haben, gehören die Steigerung der Motivation der Kinder und ihres Interesses an neuen Technologien. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass sich eTwinning positiv auf die Teilnahme der Kinder an Klassen/Gruppenaktivitäten und ihre Motivation zur Teilnahme an Aktivitäten und zur Zusammenarbeit untereinander auswirkt, was letztendlich die persönlichen Beziehungen zwischen den Kindern verbessert. 81 % der Befragten gaben außerdem an, dass eTwinning die Kinder besser auf den Besuch der Grundschule vorbereitet, indem es ihre emotionale und soziale Eignung fördert sowie ihre Autonomie und Fähigkeit, Verantwortung für ihr eigenes Lernverhalten zu übernehmen, stärkt (79 %).



Abbildung 7: Wahrgenommene Auswirkungen von eTwinning auf Aspekte des Lernverhaltens von Kindern

2.5 Nationaler Lehrplan und eTwinning

Im Gesamtdurchschnitt gaben 82 % der Befragten an, dass eTwinning-Projekte sie in Bezug auf ihre nationalen Prioritäten „stark“ oder „ziemlich stark“ unterstützen. Die Befragten gaben an, dass eTwinning-Projekte Unterstützung bieten, indem sie den Einsatz von IKT-Hilfsmitteln im Lernprozess fördern, authentisches, gemeinsames und erfahrungsorientiertes Lernen begünstigen und internationale Projekte vorantreiben. eTwinning-Projekte unterstützen Lehrkräfte bei der Förderung kindzentrierter Ansätze, der Zusammenarbeit mit Kindern, Kollegen/Kolleginnen und Eltern und der Reflexion über ihre eigene pädagogische Praxis. Ebenso hilft eTwinning ihnen dabei, einen kompetenzbasierten Ansatz für den Lernprozess der Kinder zu wählen, und die Nutzung von IKT-Hilfsmitteln durch die Kinder wird gefördert. Eine beträchtliche Anzahl der Teilnehmenden bestätigte auch, dass sie mithilfe von eTwinning-Projekten in der Lage sind, ein Umfeld zu schaffen, in dem die soziale, emotionale, kognitive und körperliche Entwicklung und das Wohlbefinden der Kinder gefördert werden, und Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit Eltern und Kollegen/Kolleginnen in anderen Betreuungsbereichen zu finden. Zudem gaben interessanterweise fast 75 % der Befragten an, dass sie über eTwinning-Projekte Synergien mit lokalen, regionalen und nationalen Akteuren schaffen können.

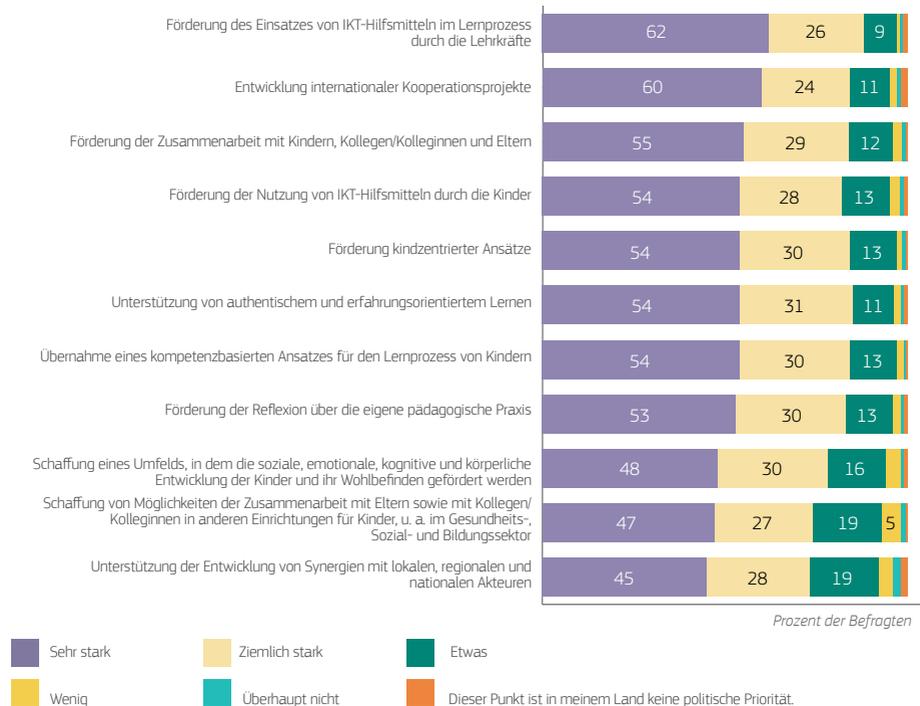


Abbildung 8: Wahrgenommene Unterstützung von eTwinning-Projekten gemäß Prioritäten in nationalen Richtlinien

2.6 Auswirkungen von eTwinning auf die Arbeitsweise von FBBE-Einrichtungen

Abbildung 9 zeigt, dass im Durchschnitt etwa 70 % der Teilnehmenden große oder sehr große Auswirkungen auf Bereiche sehen, in denen sie motiviert sind, ihre Komfortzone zu verlassen. Dieses Ergebnis könnte mit der Tatsache zusammenhängen, dass 41 % der befragten FBBE-Mitarbeitenden an eTwinning-Schulen arbeiten und die eTwinning-Schulleitbilder in der Praxis gut umgesetzt werden. Konkret ist davon auszugehen, dass die eTwinning-Aktivitäten die internationale Zusammenarbeit mit FBBE-Einrichtungen in anderen Ländern fördern, die Beziehungen zwischen Personal und Kindern verbessern und die Kooperation zwischen den FBBE-Fachkräften fördern. Rund 70 % der Befragten stimmten zu, dass eTwinning das Bewusstsein des Personals für die Bedeutung einer sicheren und verantwortungsvollen Nutzung des Internets stärkt, das Interesse von Kollegen/Kolleginnen an eTwinning weckt und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit innerhalb der FBBE-Einrichtungen schafft.

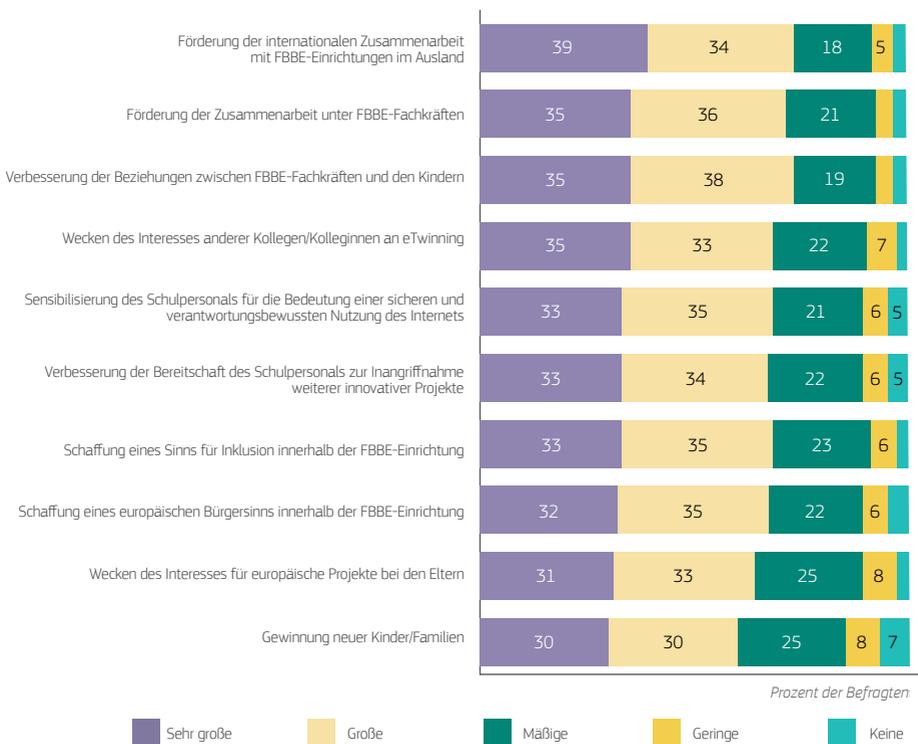


Abbildung 9: Wahrgenommene Auswirkungen von eTwinning auf FBBE-Einrichtungen im weiteren Sinne

Schließlich sollten die Befragten angeben, welche Person/Gruppe die Entwicklung von eTwinning an ihrer Schule/Einrichtung am meisten unterstützt. 23 % der Teilnehmenden nannten die Schulleitung, gefolgt von den eTwinning-Botschaftern-Botschafterinnen, den National Support Organisations und dem eTwinning-Team aus FBBE-Fachkräften. Weniger einflussreiche Akteure scheinen die Koordinatoren/Koordinatorinnen für pädagogische und internationale Verbindungen, das Bildungsministerium oder andere für die FBBE zuständige Ministerien, Vertreter der lokalen Bildungsbehörden und die Presse zu sein.

3 Berufliche Aus- und Weiterbildung

Der Fragebogen wurde von 1028 eTwinnern/eTwinnerinnen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beantwortet, die hauptsächlich an Schulen der Sekundarstufe I und II arbeiten. Ungefähr 11 % der Befragten sind eTwinning-Botschafter und 35 % arbeiten an einer berufsbildenden Schule/Einrichtung, die mit einem eTwinning-Schulsiegel ausgezeichnet wurde.

3.1 Weiterbildung

Insgesamt empfand die Mehrheit der Befragten, die an formellen und/oder weniger formellen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ihre Teilnahme als äußerst oder sehr nützlich für ihre Arbeit (Abbildung 10). Die weniger formellen Weiterbildungsaktivitäten wurden von der Mehrheit der Befragten als nützlich empfunden, da 61 % von ihnen das Netzwerken als äußerst oder sehr nützlich für ihre Arbeit betrachten, gefolgt von eTwinning-Online-Veranstaltungen, die von anderen eTwinnern organisiert wurden, eTwinning-Gruppen und eTwinning-Fokusgruppen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine weniger formelle Weiterbildung als nützlich empfunden wird, was möglicherweise mit dem in der eTwinning-Community entwickelten Peer-Learning-Ansatz zusammenhängt, der von 86 % der Befragten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschätzt wird. Bei den formellen Weiterbildungsaktivitäten weisen die eTwinning-Webinare und die nationalen/regionalen Präsenz- oder Online-Workshops und -Seminare die höchsten Nützlichkeitswerte auf, gefolgt von den kurzen eTwinning-Online-Kursen, den Präsenz- oder Online-Weiterbildungsworkshops und der Jahreskonferenz.

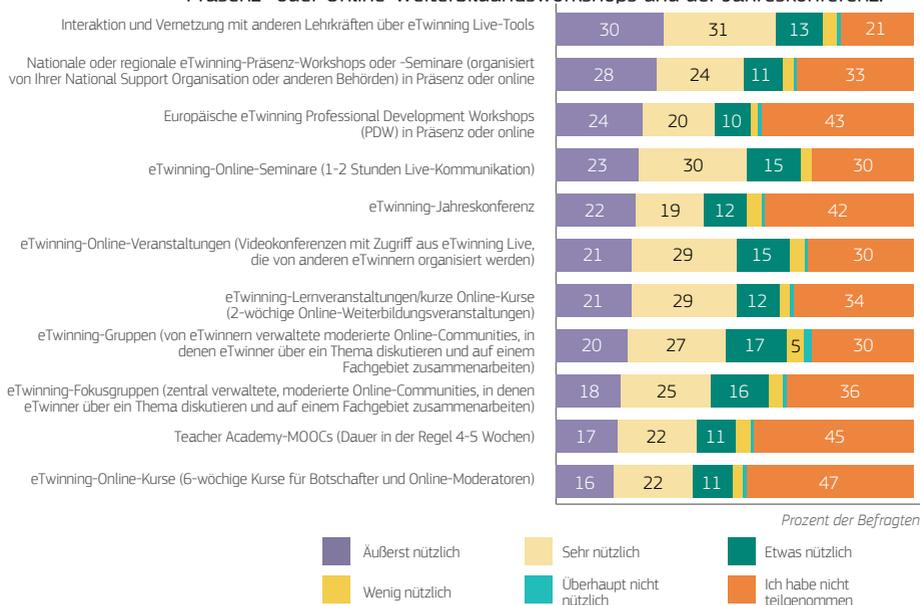


Abbildung 10: Wahrgenommene Nützlichkeitswert der eTwinning-Weiterbildungsaktivitäten

3.2 Nationale Richtlinien zur beruflichen Weiterbildung

Die Mehrheit der Befragten gab an, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Land verpflichtend ist, entweder in einer obligatorischen Form mit einem bestimmten Mindestzeitaufwand oder als berufliche Pflicht ohne solche Vorgaben. Darüber hinaus gaben die meisten Befragten an, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Ländern leicht zugänglich und offiziell anerkannt sind und dass es eine nationale Richtlinie für die Weiterbildung von Fachkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt (Abbildung 11). In Bezug auf die Motivation und/oder Anerkennung, die eTwinning bietet, gaben die meisten Befragten an, dass alle verfügbaren Arten für ihre Arbeit nützlich sind. Die nach Abschluss der Weiterbildungsaktivitäten ausgestellten Zertifikate wiesen die höchste Quote auf, gefolgt von den europäischen und den nationalen Qualitätssiegeln.



Abbildung 11: Einschätzung der nationalen Richtlinien in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungen

Die Befragten sollten auch angeben, inwieweit sie den Aussagen über den Beitrag von eTwinning zu den Prioritäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zustimmen. Wie in Abbildung 12 dargestellt, stimmten 88 % der Teilnehmenden zu bzw. voll und ganz zu, dass eTwinning die Mitarbeitenden bei der Entwicklung und Stärkung ihrer technischen und digitalen Kompetenzen unterstützt, ein inklusives, multikulturelles Umfeld fördert und die Chancengleichheit vorantreibt. Darüber hinaus fördert eTwinning die Fähigkeit des Personals, wirksame und innovative pädagogische Ansätze anzuwenden, und bietet entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten. Weitere Prioritäten sind die Sensibilisierung für die Qualitätssicherungskultur in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie die Vermittlung von Kompetenzen, um Programme und Methoden auf einfache Weise an Veränderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.



Abbildung 12: Wahrgenommener Beitrag von eTwinning zu den Prioritäten der beruflichen Aus- und Weiterbildung

3.3 Anforderungen der Teilnehmenden

In Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen (Abbildung 13) gaben die meisten Befragten an, dass sie sich für fachbezogene Themen, Lehr- und Lernmethoden sowie kompetenzbezogene Themen interessieren. Dies war jeweils bei 60 % bis 67 % der Antworten der Fall. Fast ebenso attraktiv sind neue Methoden zur Beurteilung von Lernenden, Methoden zum Sprachenlernen und der Übertritt der Lernenden in weiterführende Aus- und Weiterbildungsangebote und/oder Beschäftigungsverhältnisse. Die Schulentwicklung und -leitung sowie Berufs- und Karriereberatung wiesen geringere Werte auf. Weitere Bereiche, die von den Befragten vorgeschlagen wurden, sind Fachseminare zu berufsbezogenen Themen (z. B. Ingenieurwesen, Ökologie und Umweltschutz, biologische Forschung und Anlagen), Web 3.0, Unterstützung von Lernenden mit besonderem Förderbedarf (sowohl hochbegabte als auch benachteiligte Lernende), berufsbezogenes Englisch (z. B. für Gastronomie, Friseurhandwerk, Tourismus, Fotografie, Vermessung, Bauwesen), Kunst und Partnersuche für Erasmus+.

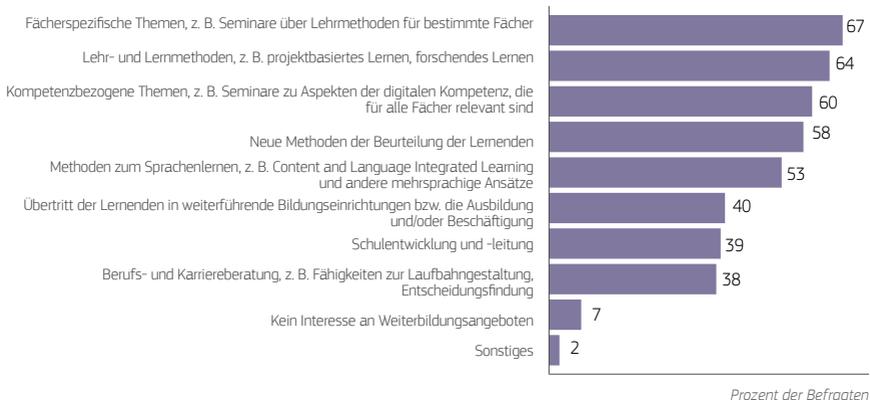


Abbildung 13: Bereiche für künftige Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildung ist jedoch nicht der einzige Aspekt, der sich auf Anforderungen der Teilnehmenden bezieht. Abbildung 14 zeigt die Ansichten der Befragten darüber, inwieweit die wichtigsten eTwinning-Funktionen ihren Anforderungen entsprechen. Insgesamt wurden alle Bereiche sehr positiv bewertet („entspricht ihnen voll und ganz“ bzw. „entspricht ihnen sehr“). Die beiden am besten bewerteten Bereiche waren TwinSpace und Weiterbildung, gefolgt von den bei eTwinning verfügbaren Formen der Anerkennung und den beschriebenen Methoden. Networking, Community-Funktionen sowie pädagogische und technische Unterstützung durch National Support Organisations wurden ebenfalls als Bereiche genannt, die den Anforderungen des Personals in der beruflichen Aus- und Weiterbildung entsprechen.

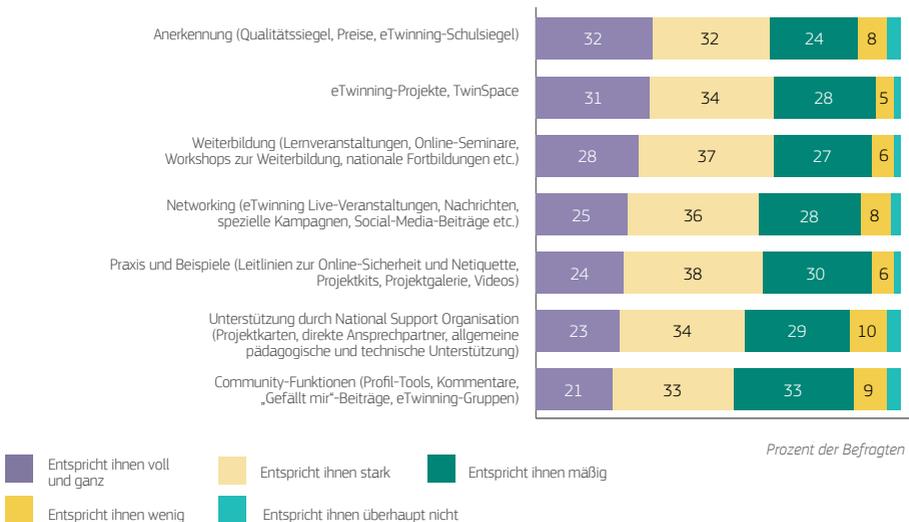


Abbildung 14: Wahrgenommener Beitrag von eTwinning zu den Anforderungen des Personals in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

3.4 Bildungspraxis und Pädagogik

Wie in Abbildung 15 zu sehen ist, fallen die Ergebnisse recht positiv aus: Im Durchschnitt waren 61 % der Befragten der Meinung, dass eTwinning eine große oder sehr große positive Auswirkung auf alle unten aufgeführten pädagogischen Kompetenzen und Methoden hatte. Die Kompetenzen und Methoden, bei denen die meisten Befragten (zwischen 67 % und 72 %) positive Auswirkungen feststellten, waren insbesondere die Fähigkeit, fächerübergreifende Kompetenzen zu vermitteln und zu bewerten, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Lehrkräften anderer Fächer und die technologische Kompetenz.

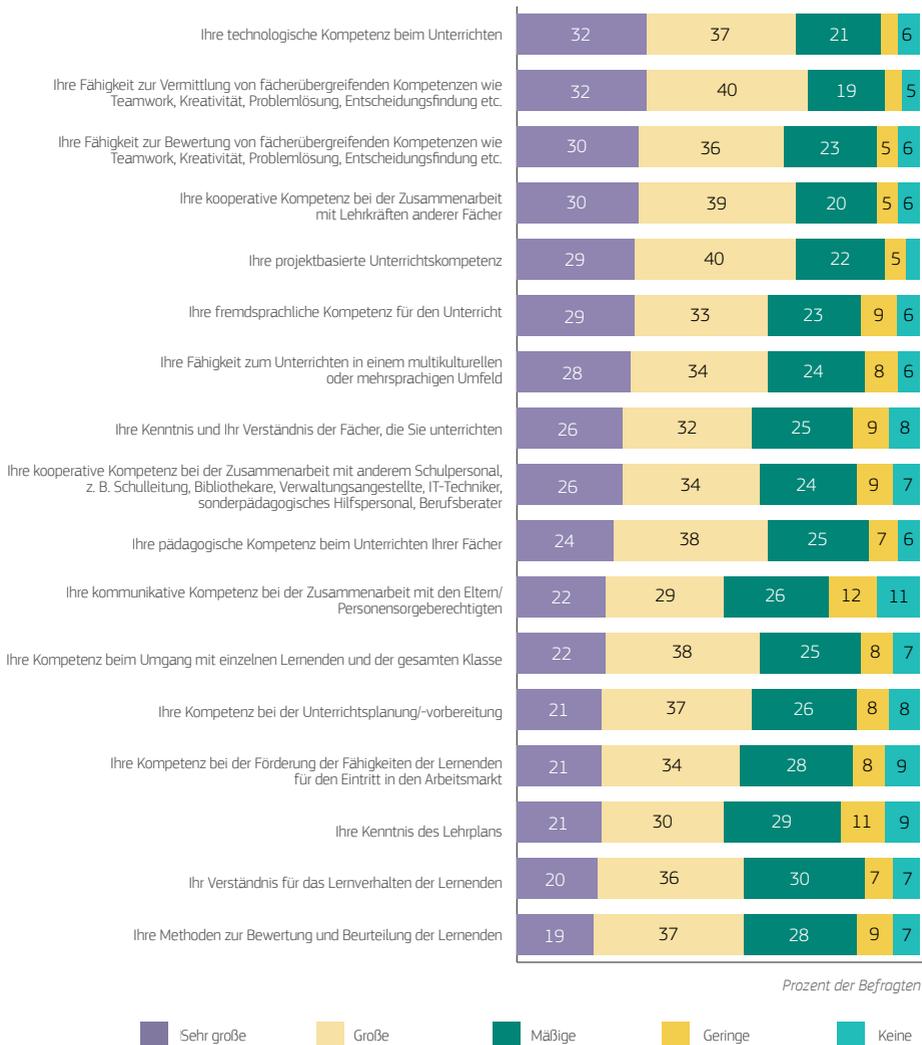


Abbildung 15: Wahrgenommene Auswirkungen von eTwinning auf die pädagogischen Kompetenzen und Methoden des Personals

Darüber hinaus gab die Mehrheit der Befragten an, dass sich eTwinning positiv auf ihre Fähigkeit, in einem multikulturellen oder mehrsprachigen Umfeld zu unterrichten, auf ihre pädagogischen Kompetenzen beim Unterrichten ihrer Fächer und auf ihre fremdsprachliche Kompetenz für den Unterricht ausgewirkt hat. Weitere Kompetenzen, die von eTwinning profitiert haben, sind die Fähigkeiten zur Zusammenarbeit mit anderem Schulpersonal, zur Klassenführung und zur Unterrichtsplanung und -vorbereitung.

In Bezug auf die Arbeitsweise der Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zeigt Abbildung 16, dass die Befragten eTwinning hier eine positive Wirkung bescheinigen. Im Gesamtdurchschnitt gaben 55 % an, dass eTwinning alle unten aufgeführten Punkte „stark“ oder „ziemlich stark“ positiv beeinflusst hat. Zu den Aspekten, die nach Meinung der Befragten durch eTwinning am positivsten beeinflusst wurden, gehören: ein gesteigertes Interesse an neuen Technologien, die Zusammenarbeit in Kleingruppen, um eine gemeinsame Lösung zu finden, die Beziehungen der Lernenden untereinander und ihre Motivation, am Unterricht teilzunehmen. Geringere, aber dennoch signifikante Auswirkungen mit Werten zwischen 50 % und 53 % werden in Bezug auf die Beziehungen der Lernenden zum Schulpersonal, die Verantwortung für ihr eigenes Lernverhalten und das Sammeln von Nachweisen über ihre Arbeit in Form von Portfolios beobachtet.

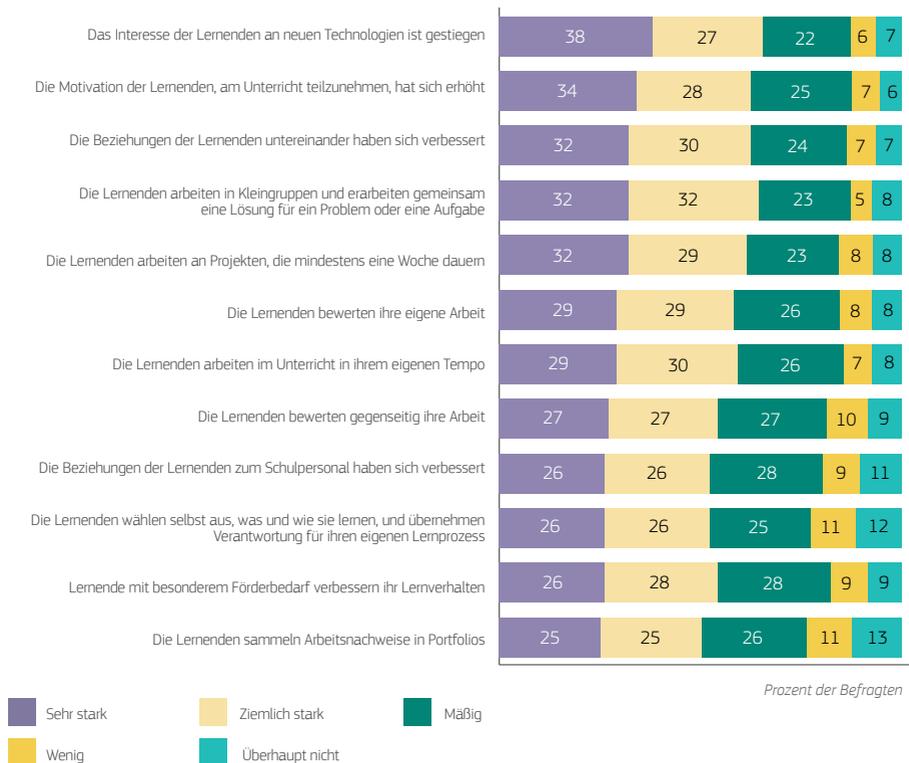


Abbildung 16: Wahrgenommene Auswirkungen von eTwinning auf die Arbeitsweise der Lernenden

3.5 Nationaler Lehrplan und eTwinning

Wie Abbildung 17 zeigt, fallen die Antworten der Teilnehmenden eher positiv aus, da im Schnitt 66 % der Meinung sind, dass eTwinning-Projekte sie in Bezug auf ihre nationalen Prioritäten „stark“ oder „ziemlich stark“ unterstützen. Die Befragten gaben an, dass eTwinning-Projekte sie vor allem dabei unterstützen, den Einsatz von IKT-Werkzeugen sowohl durch Lehrkräfte als auch durch Lernende im Lernprozess zu fördern und internationale Kooperationsprojekte zu entwickeln. Darüber hinaus helfen eTwinning-Projekte Lehrkräften dabei, einen kompetenzbasierten Lernansatz zu verfolgen, authentisches und erfahrungsorientiertes Lernen zu unterstützen und lernerzentrierte Ansätze zu fördern. Ebenso hilft eTwinning ihnen, die eigene pädagogische Praxis zu reflektieren, und bietet ihnen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen und/oder Partnern, z. B. Unternehmen und Behörden zur Arbeitsvermittlung.

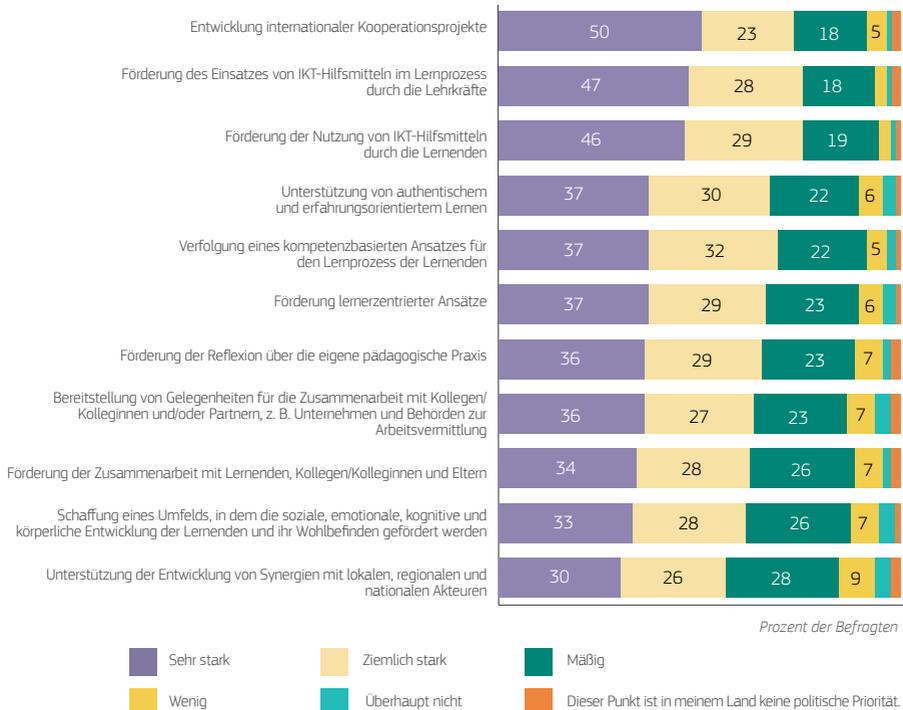


Abbildung 17: Wahrgenommene Unterstützung von eTwinning-Projekten gemäß Prioritäten in nationalen Richtlinien

3.6 Auswirkungen von eTwinning auf die Arbeitsweise von berufsbildenden Schulen/Einrichtungen

Abbildung 18 lässt sich entnehmen, dass im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Befragten große oder sehr große Auswirkungen auf die unten aufgeführten Punkte feststellt. Ähnlich wie bei der FBBE könnte dieses Ergebnis mit der Tatsache zusammenhängen, dass 35 % der befragten Mitarbeitenden in der beruflichen Bildung an eTwinning-Schulen arbeiten und die eTwinning-Schulleitbilder in der Praxis gut umgesetzt werden. Die Befragten gehen davon aus, dass eTwinning-Aktivitäten die internationale Zusammenarbeit mit berufsbildenden Schulen/Einrichtungen im Ausland fördern, die Beziehungen zwischen Lehrkräften und Lernenden verbessern und das Interesse an politischer Teilhabe in Europa steigern. Rund 60 % der Befragten stimmten zu, dass eTwinning die Kooperation zwischen den Lehrkräften fördert und ein Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb ihrer berufsbildenden Schule/Einrichtung schafft.

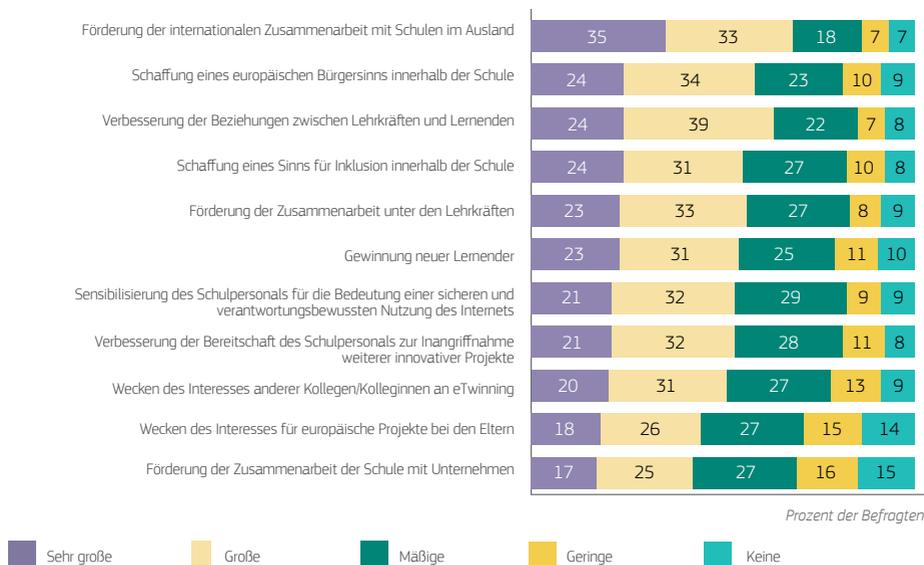


Abbildung 18: Wahrgenommene Auswirkungen auf die Arbeitsweise von berufsbildenden Schulen/Einrichtungen

Zusätzlich sollten die Befragten angeben, welche Person/Gruppe die Entwicklung von eTwinning an ihrer berufsbildenden Schule/Einrichtung am meisten unterstützt. 31 % der Teilnehmenden nannten ein Team von eTwinning-Lehrkräften an ihrer Schule, gefolgt von der Schulleitung, den Lernenden, National Support Organisations und eTwinning-Botschaftern. Weniger einflussreich scheinen die Koordinatoren für pädagogische und internationale Verbindungen, das Bildungsministerium, Vertreter der lokalen Bildungsbehörden und die Presse zu sein.

Fazit

Die Ergebnisse des eTwinning-Monitoringberichts 2022, der sich an Fachkräfte in der FBBE und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung richtet, die bei eTwinning aktiv sind, stimmen mit den Ergebnissen früherer Ausgaben überein, die sich allgemein an eTwinning-Nutzer richteten. **eTwinner, die in der FBBE und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind, berichten, dass ihr Engagement bei eTwinning-Aktivitäten einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung ihrer pädagogischen und technischen Kompetenzen und Methoden sowie auf die Motivation, das Interesse an neuen Technologien und die Kompetenzen der Kinder bzw. Lernenden hat.**

Insgesamt gaben die Befragten aus dem Bereich der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung an, dass die Möglichkeit zur Nutzung des TwinSpace, die Weiterbildungsaktivitäten (sowohl formell als auch weniger formell) und die Anerkennung durch das Programm die wichtigsten Elemente von eTwinning sind, die ihren Anforderungen entsprechen. Die meisten Befragten waren sowohl an nationalen als auch an europäischen Projekten beteiligt. In Bezug auf Weiterbildungsaktivitäten auf eTwinning berichteten beide Gruppen, dass eTwinning die Teilnahme erleichtert, da es kostenlos ist, zur Vernetzung anregt, Teamarbeit und Zusammenarbeit fördert, eine europaweite/internationale Perspektive bietet und virtuell zugänglich ist. Außerdem werden innovative und aktuelle Themen behandelt sowie bewährte Methoden und Beispiele aus der Praxis vorgestellt. Alle verfügbaren Arten der Anerkennung werden als hilfreich für die Arbeit angesehen.

In Bezug auf die pädagogischen Kompetenzen und Methoden der Befragten wurde festgestellt, dass eTwinning sich positiv auf ihre kollaborativen und projektbasierten Kompetenzen sowie auf ihre Fähigkeit auswirkt, fächerübergreifende Kompetenzen zu vermitteln und in einem multikulturellen Umfeld zu arbeiten. eTwinning hat demnach auch Auswirkungen auf die berufliche Praxis und den Einsatz von technischen Hilfsmitteln. In Bezug auf Kinder und Lernende wurde berichtet, dass eTwinning die Motivation, das Interesse an neuen Technologien und die Zusammenarbeit verstärkt, was zu besseren Beziehungen untereinander führt. Die Befragten aus dem Bereich der FBBE sind der Ansicht, dass sich eTwinning stärker auf den Übergang der Kinder in/aus FBBE-Einrichtungen auswirkt im Vergleich zur Meinung der Befragten in der schulischen Aus- und Weiterbildung in Bezug auf den Wechsel der Lernenden in weiterführende Aus- und Weiterbildungsangebote und/oder Beschäftigungsverhältnisse.

Wenn man bedenkt, dass beide Gruppen als Haupthindernis für die Teilnahme an den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen Zeitmangel und Personalmangel angaben, könnten flexiblere Aktivitäten – möglicherweise mit weniger Zeit- und Arbeitsaufwand – die Teilnahme und das

Engagement potenziell erhöhen. Außerdem bekundeten beide Gruppen ein starkes Interesse an Lehr- und Lernmethoden zusätzlich zu dem Interesse an eher traditionellen fachbezogenen Themen. Zusätzliche Bereiche, die weiter ausgebaut werden sollten, sind die offizielle Anerkennung von Weiterbildungsaktivitäten, die Verknüpfung der FBBE mit der Grundschulbildung, die Stärkung der beruflichen Kompetenz von Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die berufliche Bildungskomponente in eTwinning-Projekten, die Unterstützung bei der Suche nach Partnern und die Durchführung von Aktionsforschung.

In Bezug auf potenzielle Synergien mit nationalen Richtlinien und Aktivitäten deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine engere Zusammenarbeit mit nationalen Behörden und Ministerien die Sichtbarkeit und Wirkung von eTwinning als Antwort auf die Anforderungen der Lehrkräfte hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, einer offiziellen Anerkennung und Belohnung, der Lehrplanintegration und der Übernahme eines gesamtschulischen Ansatzes erhöhen würde.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der aktuelle Monitoringbericht eTwinning auf drei verschiedenen Ebenen betrachtet:

- auf der Makroebene: als konkrete, greifbare Maßnahme, die Lernende, Lehrkräfte und Schulen dabei unterstützt, auf spezifische nationale und europäische politische Ziele in der FBBE und der beruflichen Aus- und Weiterbildung hinzuarbeiten (z. B. Verbesserung der digitalen Kompetenzen von Lehrkräften und Lernenden, Förderung der Vernetzung von Lehrkräften und der Weiterbildung) sowie auf übergreifende politische Maßnahmen und Initiativen der EU, z. B. den Aktionsplan für digitale Bildung, ländliche Gebiete etc.;
- auf der Mesoebene: die Vermittlung wertvoller Einblicke in die Meinung der Teilnehmenden zu ihren nationalen Weiterbildungsstrategien und Aspekten ihrer Lehrpläne in Bezug auf eTwinning sowie zu Elementen, die in zukünftige Entwicklungen einfließen und die Relevanz und Wirkung von eTwinning erhöhen könnten;
- auf der Mikroebene: die Darstellung der wahrgenommenen Auswirkungen von eTwinning auf die Kompetenzen und die tägliche Praxis der Teilnehmenden, die Identifizierung ihrer Anforderungen, Motive und Hindernisse in Bezug auf eTwinning-Weiterbildungsaktivitäten und die Angabe von Elementen, die ihre Arbeit weiter unterstützen würden.

KONTAKT ZUR EU AUFNEHMEN

Persönlich

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von Europe-Direct-Zentren. Die Adresse des Zentrums in Ihrer Nähe finden Sie online: european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de.

Telefonisch oder schriftlich

Europe Direct ist ein Service, bei dem Fragen über die Europäische Union beantwortet werden. Sie können diesen Service auf folgende Weise kontaktieren:

- gebührenfreie Telefonnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (bestimmte Betreiber erheben für diese Anrufe möglicherweise Gebühren),
- unter der folgenden Standardnummer: +32 22999696,
- über das folgende Formular: https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_de.

INFORMATIONEN ÜBER DIE EU

Online-Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen der EU sind auf der Europa-Website (europa.eu) verfügbar.

EU-Veröffentlichungen

Sie können EU-Veröffentlichungen unter op.europa.eu/de/publications lesen oder bestellen. Mehrere Exemplare der kostenlosen Veröffentlichungen können bei Europe Direct oder bei Ihrem örtlichen Informationszentrum angefordert werden (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de).

EU-Recht und zugehörige Dokumente

Zugriff auf rechtliche Informationen der EU, einschließlich des gesamten EU-Rechts seit 1951 in allen offiziellen Sprachfassungen, erhalten Sie über EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Offene Daten der EU

Das Portal data.europa.eu bietet Zugriff auf offene Datensätze der Organe, Einrichtungen und Behörden der EU. Diese Daten können kostenlos heruntergeladen und weiterverwendet werden, sowohl für kommerzielle als auch für nicht kommerzielle Zwecke. Das Portal bietet auch Zugriff auf eine Vielzahl von Datensätzen aus europäischen Ländern.

Kontakt

Für weitere Informationen über eTwinning besuchen Sie bitte unsere Website:

www.etwinning.net

Bei Fragen zu eTwinning wenden Sie sich bitte per E-Mail an uns:

eacea-eplus-etwinning@ec.europa.eu

Die 2022 gegründete European School Education Platform soll ein Treffpunkt für das gesamte Schulpersonal (von der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung bis zur Primar- und Sekundarstufe, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung), für Forschende, politische Entscheidungsträger und andere Akteure im Bereich der Schulbildung sein.

Die European School Education Platform vereint die früheren Plattformen und Angebote von eTwinning, School Education Gateway und Teacher Academy. Seit 2022 ist die eTwinning-Community in einem geschützten Bereich innerhalb der European School Education Platform integriert. Dieser Mitgliederbereich ist nur für Schulpersonal zugänglich, das von den National Support Organisations validiert wurde. Seit dem Start im Jahr 2005 hat sich eTwinning von einer Basisinitiative zu einer aktiven Schul-Community entwickelt, an der sich mehr als 1 053 000 Lehrkräfte an über 233 000 Schulen in mehr als 40 Ländern beteiligen. eTwinning bietet eine sichere digitale Plattform, auf der Lehrkräfte an verschiedenen Aktivitäten teilnehmen können: von der Konzeption und Durchführung europäischer Kooperationsprojekte über die Vernetzung und die Teilnahme an virtuellen Gruppen bis hin zu beruflicher Weiterbildung und Peer-Learning. Auf der Plattform, die in mehr als 30 Sprachen verfügbar ist, stellt eTwinning verschiedene Ressourcen und Lernangebote für Lehrkräfte bereit. Neben Projektkits zur Inspiration und Arbeitsanleitungen gibt es u. a. Ressourcen zu den Vorteilen von eTwinning, den Kompetenzen des 21. Jahrhunderts und zum Einsatz von IKT im Unterricht. Registrierte Lehrkräfte haben Zugang zum Mitgliederbereich der Plattform, dem sogenannten eTwinning-Bereich.

Die European School Education Platform und die eTwinning-Community werden mit Mitteln von Erasmus+, dem europäischen Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport, gefördert. Beides sind Initiativen der Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur der Europäischen Kommission. Betrieben wird die Plattform von European Schoolnet (Koordination, Inhalt und Dienstleistungen) und Tremend Software Consulting SRL (technische Infrastruktur) im Rahmen von Dienstleistungsverträgen mit der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA). Die Existenz der eTwinning-Community ist auch der Unterstützung durch die National Support Organisations zu verdanken, die im Rahmen von Erasmus+ über Finanzhilfvereinbarungen mit der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur sowie Förderpartner finanziert werden.

