JAHRES

Ein
Rück
Aus

BLICK

2024

Inhalt

GhostThoughts ... 2

Erfolgsgeschichten ... 4

Self Learning ... 5

Kooperationen im Bereich Content ... 7

Qualifizierungsreihe “kompetent & digital” ... 10

Fallbasierte Selbstlernmaterialien zum Schutz von Ehrenamtlichen ... 12

DOSB Lernpfad Kompetenzorientierung für die Trainer:innenbildung ... 15

Forschung & Entwicklung: Lernräume der Zukunft ... 16

SpoKI: KI für die kompetenzorientierte Bildungsarbeit im organisierten Sport ... 17

Evolution der Produktfamilie ... 20

edubreak®COMMUNITY ... 24

Social Video Hub für Industrie 4.0 ... 26

Erstlingstaten ... 30

Innovation im Inline-Skaterhockey ... 31

Social Video Board ... 34

Onboarding Webinar ... 36

Aus der Ghostthinker-Welt ... 40

Global Coaches House ... 41

Ghostthinker Development Report 2024 ... 44

Ein Meilenstein: 20 Jahre Ghostthinker

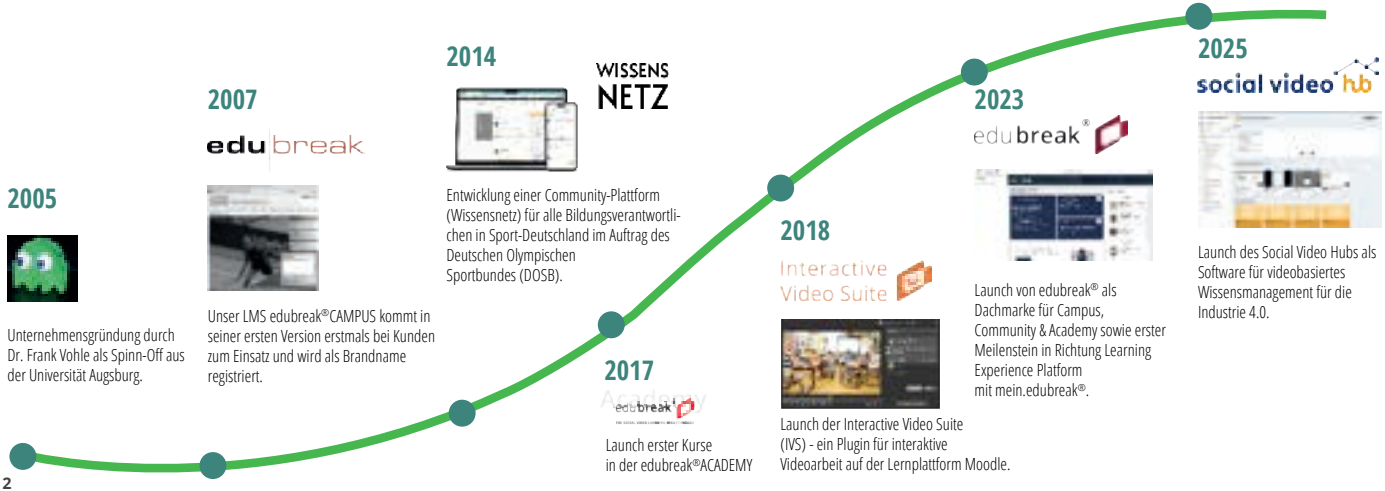
VON DER TORTE NACH HANNOVER ZUR TRANSFORMATION IM SPORT

Am 2. März 2005 wurde die Ghostthinker GmbH offiziell gegründet. Das bedeutet, dass wir kürzlich unser 20-jähriges Firmenjubiläum feiern durften. Besonders lebhaft erinnere ich mich an unser 10-jähriges Jubiläum: Damals hatten wir eine dreistöckige Torte mit Ghosti oben drauf, die wir von Augsburg nach Hannover zu unserem ersten edubreak®-Event beim TTVN transportierten. Schon damals waren wir unglaublich stolz auf das, was wir in den ersten 10 Jahren gemeinsam erreicht hatten.

Und wenn ich heute auf die letzten 20 Jahre zurückblicke, bin ich fast sprachlos darüber, was seitdem alles passiert ist.

EDUBREAK® – VOM SOCIAL VIDEO LEARNING ZUR UMFASSENDEN LERNPLATTFORM

Mittlerweile können wir mit voller Überzeugung sagen, dass wir uns in diesen zwei Jahrzehnten zu einem der wichtigsten Partner bei der Transformation von Bildungsprozessen im deutschen Sport entwickelt haben.



Ein beeindruckendes Beispiel dafür ist die DOSB-Leistungssport-Sonderausgabe „Bildung im Sport“, die zeigt, welchen bedeutenden Beitrag wir – besonders durch die Arbeit unseres Gründers Dr. Frank Vohle – geleistet haben.

Im Zentrum unserer Arbeit steht seit jeher edubreak®. Was einst als spezialisierte Anwendung für Social Video Learning begann, hat sich im Laufe der Jahre zu einem umfassenden Lernmanagementsystem entwickelt. Heute bietet edubreak® Lösungen für formelle und informelle Lehre und ist der zentrale Anlaufpunkt für alle Nutzenden. Jährlich absolvieren rund 51.000 Personen ihre Trainer:innen-Aus- und Weiterbildungen mit edubreak®. Und nicht nur das: Mittlerweile nutzen auch etwa 70.000 Kampf- und Schiedsrichter:innen sowie 5.000 Organisationsmitarbeitende jährlich edubreak®, um Schulungen zu Themen wie Onboarding, Datenschutz oder Compliance zu durchlaufen. Damit ist aus edubreak® längst mehr geworden als eine reine Plattform für Trainer:innen – es ist heute eine umfassende Lösung für ganze Organisationen. Ein wichtiger Schritt, der nicht nur sinnvoll Kosten spart, sondern auch das Know-how direkt in den Verbänden und Organisationen stärkt.

DYNAMISCHE ZEITEN: DIGITALISIERUNG, PANDEMIE UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Die letzten vier Jahre waren besonders intensiv. Der Transformationsprozess hat durch die Corona-Pandemie noch einmal enorm an Tempo aufgenommen. Und kaum hatten wir diese Herausforderung gemeistert, kam schon die nächste: Künstliche Intelligenz. KI beeinflusst mittlerweile nahezu alle Lebensbereiche – und natürlich auch Bildung, Bildungsangebote und Prüfungsformate. Mehr noch: Sie wirft grundsätzliche Fragen auf, etwa danach, welche Fähigkeiten wir im Zusammenspiel mit KI künftig brauchen.
Unsere Mission ist es, in dieser dynamischen Zeit ein stabiler Partner zu bleiben. Wir wollen Anlaufstelle für Fragen und Unsicherheiten sein. Dafür entwickeln wir unsere technisch-didaktischen Angebote stetig weiter, immer mit einem wachen Blick darauf, ob es sich um einen kurzweiligen Trend oder eine echte Unterstützung handelt. Auch in Zukunft bleiben unsere Werte und unser Anspruch an gute, wirkungsvolle Bildung im Mittelpunkt. Gleichzeitig wollen wir die Chancen nutzen, die etwa KI sinnvoll mit sich bringt.

UNSERE MISSION: STABILITÄT UND INNOVATION IN DER BILDUNG

edubreak® wird sich weiterentwickeln, um auch künftig als stabile Bildungslösung für ganze Organisationen zu fungieren. Und wir Ghostthinker werden ebenfalls weiterwachsen, um als konstante und verlässliche Ansprechpartner:innen für technisch-didaktische Innovationen an Ihrer und Eurer Seite zu stehen.

DANKESCHÖN – UND AUF DIE NÄCHSTEN 20 JAHRE!

In diesem Sinne: Vielen Dank für Ihre und Eure Treue und die großartige Zusammenarbeit in den vergangenen 20 Jahren. Und auf die nächsten 20 Jahre voller spannender Projekte, gemeinsamer Erfolge und neuer Chancen! ■

01 Erfolgs-geschichten

DIE ERGÄNZUNG ZU BLENDED LEARNING

Self Learning

DURCHSTARTEN MIT SELF LEARNING AUF DEM EDUBREAK®CAMPUS

Im März 2024 haben wir unser Angebot auf edubreak®CAMPUS um ein neues Lernformat erweitert: Neben dem bewährten Blended Learning-Konzept stehen nun auch Kurse im reinen Self Learning-Format zur Verfügung. Mit dieser Entwicklung kommen wir dem Ruf nach einem zweiten, ergänzenden Lernformat nach, das noch flexibleres und ressourcensparendes Lernen ermöglicht.

WARUM SELF LEARNING?

Der Anspruch an unsere E-Learning-Kurse im Sinne von Selbstlern- bzw. Self Learning-Kursen liegt darin, Referierende zu entlasten und Lernenden trotzdem ein nachhaltiges Lernerlebnis zu bieten. Im Zentrum steht nicht das reine Auswendiglernen von Wissensinhalten, sondern vielmehr die aktive Auseinandersetzung mit diesen Inhalten durch aktivierende Aufgabendesigns. Besonders für Organisationen mit begrenzten personellen Ressourcen bieten Self Learning-Kurse eine effiziente und skalierbare Lösung, um Fachwissen nachhaltig zu vermitteln.

Deshalb setzen wir bei der Gestaltung des Self Learning-Angebots insbesondere auf Social Video Learning in enger Verbindung mit Selbstreflexions-Anteilen. Self Learning kennzeichnet sich dadurch, dass sich die Kursteilnehmenden im Selbststudium mit den Inhalten auseinandersetzen und somit nicht von Austausch, sozialem Lernen und individuellem Feedback profitieren. Die Stärken des Self Learnings liegen daher in der Vermittlung von Fakten- und Strukturwissen.

EINSATZSZENARIEN UND PRAXIS CASES

Konkrete Einsatzgebiete für Self Learning-Kurse könnten Auffrischungskurse, kurze Fortbildungen oder themenspezifische Kurse zu übergreifenden Themengebieten der Sportorganisationen sein, wie Prävention sexualisierter Gewalt oder Grundlagen der Ernährung bzw. Bewegungslehre.

Im Zuge der Neuentwicklung von Self Learning im Campus starteten wir bei Ghostthinker eine Datenschutzschulung als Pilotprojekt auf unserem neuen Self Learning-Campus. Unser Datenschutzkurs, in dem unser Ghostie den Lernenden die 10 wichtigsten Grundregeln des Datenschutzes näherbringt, ist im Storytelling-Format aufbereitet und beinhaltet In-Video-Quizzes und Wissensabfragen zur Überprüfung der Datenschutzregeln.

Du möchtest wissen, wie du dieses anspruchsvolle Thema didaktisch wertvoll und ressourcenschonend transportieren kannst? Dann schau dir jetzt die Aufzeichnung unseres Webinars “Erfolgreiche Datenschutz-Schulungen im Self Learning-Format gestalten” an. ■

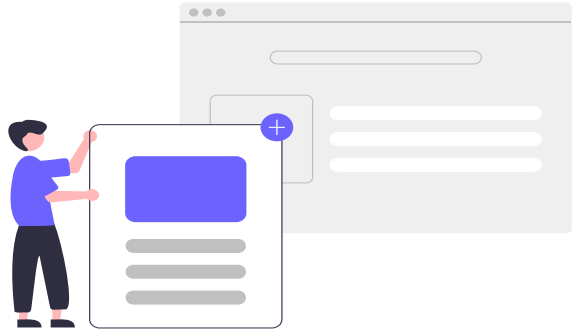
Datenschutz-Webinar anschauen

HOL DIR JETZT UNSERE KOSTENFREIE KURS-VORLAGE UNSERES DATENSCHUTZKURSES IN DEINEN CAMPUS

Datenschutz attraktiv und aktuell aufbereitet:
Nutze unseren Datenschutzkurs als Inspiration für die Aufbereitung der wichtigsten DSGVO-Grundregeln in deinem Campus.

Jetzt anfragen

Kooperationen im Bereich Content



In 2024 haben wir uns mit weiteren starken Partnern zusammengeschlossen, um gemeinsam innovative Bildungsformate und -angebote auf den Weg zu bringen, die Wissen didaktisch wirkungsvoll und kompetenzorientiert vermitteln.

ICOACHKIDS

ICOACHKIDS ist eine gemeinnützige, globale Bewegung, die sich dafür einsetzt, Kindern weltweit den Zugang zu positiven und bereichernden Sporterlebnissen zu ermöglichen. Das Ziel: Kinder langfristig für den Sport zu begeistern. Dabei nehmen Trainer:innen eine Schlüsselrolle ein. Sie sind nicht nur für die Bewegungsangebote verantwortlich, sondern motivieren, dienen als Vorbilder und begleiten die Persönlichkeitsentwicklung junger Sportler:innen.

Wir teilen diese Einstellung und möchten unser didaktischen Kompetenzen nutzen, um diese Idee zu unterstützen und den Trainer:innen und Übungsleiter:innen in Deutschland Wissen und Werkzeuge an die Hand zu geben, um den Kindern das beste Spielumfeld zu bieten und sie zu motivieren, länger im Sport zu bleiben.

Im Rahmen unserer Kooperation mit ICOACHKIDS haben wir folgende Kurse als E-Learning-Kurse in edubreak® aufbereitet, die wir kostenlos zur Verfügung stellen.

- Die Rolle der Trainer:innen im Kindersport
- Kinder im Sport schützen
- Die Rolle der Eltern im Sport

Entstanden ist ICOACHKIDS aus einem internationalen, europäischen Gemeinschaftsprojekt. Das Erasmus+-Projekt wurde von 2016

bis 2019 von der Leeds Beckett Universität und dem International Council for Coaching Excellence geleitet. Zudem waren sechs weitere europäische Sportorganisationen beteiligt, um die Entwicklung von Trainerinnen und Trainern von Kindern und Jugendlichen in der gesamten EU zu unterstützen.

DENKFABRIK SPORTAINABLE

Die Denkfabrik **sportainable** ist ein internationales Netzwerk von Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis, das sich der nachhaltigen Sportentwicklung widmet. Mit ihrer Mission, den Sport ressourcenleicht, emissionsarm, naturverträglich, sozial verantwortlich und menschenwürdig zu gestalten, setzt sportainable neue Maßstäbe. Durch fundierte Wissens- und Handlungsgrundlagen sowie praxisnahe Impulse unterstützt die Denkfabrik Akteur:innen dabei, konkrete Schritte in Richtung nachhaltiger Entwicklung zu gehen.

Ghostthinker unterstützt diese Mission und entwickelt daher gemeinsam mit sportainable E-Learning-Kurse rund um das Thema „**Nachhaltigkeit im Sport**“. Dabei setzen wir auf vielseitige Lernformate wie Self-Learning und Blended Learning, um nachhaltige Bildung in den Sport zu bringen.

Ein erster Meilenstein dieser Kooperation ist der Kurs “**Der grüne Weg zum Sport: Nachhaltige Mobilität verstehen und nutzen**”. Dieser Kurs zeigt, wie nachhaltige Mobilität im Sportalltag erfolgreich umgesetzt werden kann. Teilnehmende lernen, umweltfreundliche Transportmöglichkeiten in ihre Vereine zu integrieren und ihr Umfeld für klimafreundliches Handeln zu begeistern.

Durch die Verbindung von didaktischer Expertise und sportainables Vision schaffen wir gemeinsam Lernangebote, die nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch zum Handeln inspirieren.

Hier geht es zum Kurs

FRIEDERBARTH

FRIEDERBARTH ist Experte für Leadership-, Gesundheits- und Vertriebsthemen und unterstützt Unternehmen bei der wertebasierten Organisations- und Teamentwicklung. Das Unternehmen entwickelt individuelle Konzepte, die auf die spezifischen Anforderungen von Organisationen und deren Mitarbeitenden abgestimmt sind. Durch

die themenübergreifende Expertise und breite Branchenkenntnis des Teams werden neue Perspektiven ermöglicht und Methoden eingesetzt, um Potenziale zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Mit FRIEDERBARTH arbeiten wir an neuen, interaktiven E-Learning-Kursen, die die moderne Personalentwicklung bereichern. Ein erstes Thema soll dabei **Feedback sein** als ein entscheidendes Werkzeug für Wachstum und Verbesserung in Teams und Organisationen.

Durch die Kombination aus didaktischer Kompetenz von Ghostthinker und der tiefgehenden Expertise von FRIEDERBARTH entstehen Lernangebote, die praktische Relevanz mit innovativen Ansätzen verbinden. Gemeinsam schaffen wir so neue Möglichkeiten, das volle Potenzial von Menschen und Organisationen zu fördern. ■

DOSB-KOMPETENZMODELL TRIFFT BLENDED LEARNING

Qualifizierungsreihe “kompetent & digital”

KOMPETENZORIENTIERUNG UND DIGITALISIERUNG - HAND IN HAND

Das DOSB-Kompetenzmodell mithilfe von Blended Learning in die Praxis umsetzen - das war die Idee der Qualifizierungsreihe ‘kompetent und digital‘, die im Auftrag des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) durchgeführt wurde. Beides sind Themen, die die Gestaltung von Aus- und Fortbildung stark beeinflussen und sich gegenseitig befruchten.

Gemeinsam mit der Friechrich-Alexander-Universität-Erlangen -Nürnberg (FAU) haben wir ein Konzept entwickelt, welches die beiden Aspekte zur Qualitätsentwicklung in der Aus- und Fortbildung, „Digitalisierung“ und „Kompetenzorientierung“ praxisnah aufgreift. Ziel war es, dass die Teilnehmenden (Bildungsverantwortliche in den DOSB-Mitgliedsorganisationen) ihre Kompetenzen in der Umsetzung und Implementierung des DOSB-Kompetenzmodells im Verband und der Umsetzung dieser Art von Bildung in Blended Learning-Angeboten zu erweitern. Im Mittelpunkt unseres Parts stand hier die Planung und Umsetzung kognitiv aktivierender, digitaler Aufgaben.

ERFOLGSGESCHICHTE: FORTSCHRITTE IN DER BILDUNGSARBEIT

Rückblickend können wir sagen, hier wurde richtig was geschafft! Insgesamt 15 Spitzen- und Landesverbände sind einen großen Schritt weitergekommen auf dem Weg, ihre Bildungsangebote mit dem DOSB-Kompetenzmodell und digitalen Formaten qualitativ nach vorne zu bringen und fit für die Zukunft zu machen.

BLENDED LEARNING FORMAT IN VIER MODULEN

Der erste Pilot dieser Qualifizierungsreihe fand im Blended Learning-Format von Juni bis Dezember 2024 statt und war unterteilt in vier Module, von denen zwei von der FAU und zwei von uns gestaltet wurden. Im Mittelpunkt standen auch hier kompetenzorientierte Aufgaben, die sowohl asynchron im edubreak®CAMPUS als auch synchron in Online-Workshops bzw. in Präsenz bearbeitet wurden. Die methodische Vielfalt als Lernende zu erleben, war für die Teilnehmenden eine Fundgrube zum Nachmachen in ihrer eigenen Praxis.

LERNZIELE

Die Teilnehmenden…

- beschreiben die Grundidee des DOSB-Kompetenzmodells.
- beschreiben die Grundidee des Constructive Alignments aus Anforderungssituationen, Lernziel-, Aufgaben- und Prüfungskultur.
- begründen den Stellenwert von Anforderungssituationen und leiten Wissensbereiche für ihre Lizenzlehrgänge ab.
- formulieren kompetenzorientierte Lernziele, Lern- und Prüfungsaufgaben.
- beschreiben Merkmale einer kompetenzorientierten Lernbegleitung.
- begründen die Bedeutung des Blended Learning Phasenmodell und berücksichtigen es bei ihrer Kursgestaltung.
- benennen digitale Werkzeuge zur kompetenzorientierten Aufgabengestaltung und setzen diese zielgerichtet ein.
- beschreiben die Mehrwerte von Social Video für eine
- kompetenzorientierte Bildung.
- präsentieren verschiedene Arten von Online-Feedback und können lernförderliche Feedbackmethoden gezielt auf unterschiedliche Gruppengrößen und unter Berücksichtigung variierender ökonomischer Ressourcen in Aufgaben anwenden.
- beschreiben kompetenzorientierte und digitale Prüfungsformate.
- wenden Leistungsaufgaben und Merkmale der Prüfungsbegleitung in Lizenzlehrgängen an.
- benennen relevante Schritte, die für eine erfolgreiche Implementierung wichtig sind.

Fallbasierte Selbstlernmaterialien zum Schutz von Ehrenamtlichen

WARUM EHRENAMTLICHE TRAINER:INNEN UND ÜBUNGSLEITER:INNEN SCHÜTZEN?

Die Zielgruppe der Trainer:innen und Übungsleiter:innen nimmt im Sportsystem eine besondere Rolle ein. Sie stellen das Bindeglied zwischen dem Verein und seinen Mitgliedern dar und stehen auch abseits des eigentlichen Sporttreibens für viele Themen als zentrale Ansprechperson zur Verfügung. Der zunehmend rauere Ton in der Gesellschaft macht auch vor den ehrenamtlich Engagierten im Sport nicht halt. Aktuelle Themen wie Mobbing, Anfeindungen und verbale Angriffe rücken leider immer mehr in den Fokus. Trainer:innen wissen häufig nicht, wie sie diesen begegnen sollen. Es gilt daher nicht mehr nur, engagierte Ehrenamtliche zu finden, sondern sie auch in ihrer Tätigkeit zu schützen bzw. zu stärken und resilient(er) zu machen, um sie langfristig im Amt zu halten.

DSEE GEFÖRDERTES PROJEKT - UMGESETZT VOM DOSB

Im Rahmen des von der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) geförderten Pilotprojektes „Schutz- und Präventionsnetzwerk für das Ehrenamt“ hat der DOSB eine Ausschreibung zur Erstellung von Selbstlernmaterialien zum Thema “Werte von Trainer:innen und Übungsleiter:innen” initiiert, um innovative Materialien und Kurse bereitzustellen, die das Thema niederschwellig und zeitgemäß zugänglich machen. Mit der didaktischen Idee des fallbasierten Lernens mit Videos haben wir hier den Auftrag erhalten und durften den DOSB in Rekordzeit bei der Erstellung der Selbstlernmaterialien unterstützen.

ENTWICKLUNG VON SELBSTLERNMATERIALIEN

„Werte“ schaffen Orientierung und bilden die Basis für kollektive Leitvorstellungen und für individuelles Handeln. Daher ist es wichtig, dass sich Trainer:innen und Übungsleiter:innen ihrer Werte bewusst werden und insbesondere in Konfliktsituationen oder bei Handlungsdilemmata darauf zurückgreifen können.

Der erste Schritt bestand darin, vier konkret-anschauliche Alltagssituationen von Trainer:innen und Übungsleiter:innen zu identifizieren, in denen ein Wertekonflikt erlebbar wird. Um bei den Lernenden ein emotionales und kognitives „Involviert-Sein“ herauszufordern, wurden diese authentischen Situationen per Video eingefangen.

Ein zentrales didaktisches Moment dieser Videos besteht darin, dass sie mit „Laut-Denk-Protokollen“ arbeiten, also die konfliktbeladene Gedankenwelt des Trainers/der Trainerin für die Lernenden per Tonspur erlebbar wird, was zum „Miterleben“ einlädt. Durch dieses Verfahren wurden auch implizite Wertemuster aktiviert und dem eigenen Bewusstsein zur reflexiven Bearbeitung zugänglich(er).

IM DREISCHRITT DIE EIGENEN WERTE WAHRNEHMEN UND REFLEKTIEREN

Parallel zu den Videos haben wir gemeinsam mit Dr. Frank Vohle (Didaktikbüro Hamburg) und in enger Abstimmung mit dem DOSB (Projektleiter Benedikt Broda) ein didaktisches Konzept erarbeitet. Das Konzept beinhaltet einen Dreischritt: Blickführung, Zwischenspiel und Handlungsperspektive. Zunächst wird das Video analysiert (Was haben wir gesehen? Was hat das alles mit Werten zu tun?). Anschließend folgt die erste kognitive Aktivierung (im Sinne des DOSB Kompetenzmodells) als Reflexionsfragen an die Lernenden. Sie werden aufgefordert festzuhalten, wie sie die Situation vor dem Hintergrund der eigenen Werte einschätzen. Im Zwischenspiel werden Instrumente und Strategien vorgestellt, wie man mit widerstreitenden Werten in der Praxis des Trainingsalltag lösungsorientiert umgeht. Dieses Instrument eröffnet abschließend eine Handlungsperspektive für den konkreten Fall. Auch hierzu werden die Lernenden zu einer vertiefenden Reflexion und Orientierung eingeladen.

Im Konzept haben wir verstärkt mit Bildern und/oder Metaphern gearbeitet, die in Erinnerung bleiben, wieder erinnert werden und auf diesem Wege leichter zukünftiges Handeln bei Wertekonflikten unterstützen können.

Die Selbstlernmaterialien konnten abschließend in einem SCORM-Paket bereitgestellt werden. So können die DOSB-Mitgliedsorganisationen den Self Learning-Kurs „Schutz im Ehrenamt“ unkompliziert in ihre Systeme integrieren und ihren Mitgliedern bereitstellen.

PRÄSENZ- UND BLENDED-ANGEBOTE UNABDINGBAR ABSEITS DES SELBSTSTUDIUMS

Im Zentrum des Projektes stand die Entwicklung von Selbstlernmaterialien. Um ein vertieftes Verständnis über die eigenen Werte zu erlangen und die Anwendung der Werte in der Praxis anzustoßen, sind Präsenz- und Blended Learning-Angebote jedoch abseits des Selbststudiums unabdingbar. Für deren Entwicklung wurde zusätzlich ein Handlungsleitfaden mit kognitiv aktivierenden Lernaufgaben erarbeitet, der sich an Referierende der Lizenzausbildung richtet und sie dabei unterstützt, ein Blended Learning-Angebot durchzuführen. ■

DOSB Lernpfad Kompetenzorientierung für die Trainer:innenbildung

Hinter diesem Projekt für die DOSB-Bildungsabteilung stand die Idee eines kurzen didaktischen Trimm-Dich-Pfads.

Die Herausforderung: Es gibt in den Sportverbänden sehr viele Projekte, welche nicht in den Bildungsabteilungen verankert sind, die aber auch Kursangebote entwickeln. Die umsetzenden Projektmitarbeitenden, die oftmals keinen pädagogisch/ didaktischen Hintergrund haben, will der DOSB erreichen, damit auch sie niederschwellig, mit wenig Zeit befähigt werden, Ansätze (bestenfalls die ganze Methodik) des DOSB-Kompetenzmodells für ihre Angebote umzusetzen.

Das Ergebnis ist die Webseite **https://lernpfad-trainerbildung.dosb.de/**, die genau diese Personen Schritt für Schritt auf dem Weg zur Durchführung eines Qualifizierungsangebots an die Hand nimmt. Die Übersichtsseite soll von Anfang an Orientierung geben, wohin die Reise geht und die Möglichkeit eröffnen, an manchen Stationen länger zu verweilen. Neben den Selbstlernmaterialien mit kurzen, prägnanten Erklärungen und Hinweisen gibt es eine Vorlage zum individuellen Ausfüllen mit Fragen und Beispielen. ■

02

Forschung & Entwicklung: Lernräume der Zukunft

DIE ERSTE DIDAKTIK-KI FÜR SPORTDEUTSCHLAND

SpoKI: KI für die kompetenzorientierte Bildungsarbeit im organisierten Sport

Im Jahr 2024 setzte Ghostthinker einen Meilenstein in der Bildungsarbeit mit Künstlicher Intelligenz (KI). Gemeinsam mit dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) entwickelten wir einen innovativen KI-Assistenten: SpoKI – eine „Didaktik-KI“, die speziell für die Trainer:innen- und Übungsleiter:innen-Ausbildung im organisierten Sport konzipiert wurde. Dieses Projekt, das durch die Deutsche Stiftung Engagement und Ehrenamt (DSEE) gefördert wurde, vereint technologisches Know-How mit ethischen und didaktischen Prinzipien.

EIN WERKZEUG FÜR DIE ZUKUNFT DER BILDUNGSARBEIT

SpoKI wurde entwickelt, um Bildungsverantwortliche und Ausbilder:innen in Sportorganisationen bei der Erstellung kompetenzorientierter Aufgaben und Lehrgänge zu unterstützen. Auf Basis des DOSB-Kompetenzmodells liefert der Chatbot Feedback zu Aufgabenentwürfen, Lernzielen und Anforderungssituationen. So wird ein strukturierter und qualitativ hochwertiger Transformationsprozess ermöglicht, der den Herausforderungen der digitalen Bildungsarbeit im Sport gerecht wird. Ein Helferlein für die Bildungsverantwortlichen, der ihnen mit sofortigem Feedback hilft, pädagogische Prinzipien schneller umzusetzen, aber sie mit ihrem Expertenwissen und -entscheidungen nicht ersetzt.

Technisch basiert SpoKI auf dem Open-Source-Sprachmodell Llama 3.2, kombiniert mit einem Retrieval Augmented Generation (RAG)-Modell. Dieses ermöglicht den Zugriff auf hinterlegte Literatur und die Integration kontextbezogener Informationen. Die Integration von Langchain-Frameworks ermöglicht zudem eine präzise Verarbeitung umfangreicher Daten und unterstützt längere Interaktionen.

ETHIK, WERTE UND PARTIZIPATION IM FOKUS

Die Entwicklung von SpoKI folgt klar definierten ethischen Grundsätzen, die der DOSB und Ghostthinker teilen: **Transparenz**, **Datenschutz, Nachhaltigkeit** und **Partizipation** prägen das Projekt.

- **Transparenz**: Nutzer:innen können nachvollziehen, wie SpoKI arbeitet und auf welcher Grundlage das Feedback basiert.
- **Datenschutz**: Alle Daten werden DSGVO-konform auf Servern in Deutschland verarbeitet.

- **Nachhaltigkeit**: Open-Source-Technologien sichern die langfristige Weiterentwicklung durch das Teilen des Codes und eine ressourceneffiziente Nutzung.
- **Partizipation**: Bildungsverantwortliche, Ausbilder:innen und Expert:innen aus Sportorganisationen waren in allen Entwicklungsphasen aktiv eingebunden und bleiben dies auch über die Projektlaufzeit hinaus.

WARUM OPEN SOURCE?

Die Entscheidung für Open Source war für Ghostthinker und den DOSB strategisch und ethisch motiviert. Im Gegensatz zu proprietären Systemen wie ChatGPT ermöglicht die offene Architektur von SpoKI eine transparente und eigenverantwortliche Weiterentwicklung durch die Sportorganisationen selbst. Zudem wird so sichergestellt, dass SpoKI langfristig den spezifischen Anforderungen des organisierten Sports gerecht wird.

SPOKI IN DER PRAXIS

Die Pilotphase von SpoKI hat gezeigt, wie KI als Tutor und Reflexionspartner wirken kann. Ein:e Ausbilder:in kann beispielsweise Aufgabenentwürfe in einer Eingabemaske eingeben und ggf. Kontextinformationen ergänzen. SpoKI gleicht diese mit dem DOSB-Kompetenzmodell ab und bietet konstruktives, didaktisches Feedback sowie Verbesserungsvorschläge für die Aufgabenstellung. Dabei übernimmt die KI jedoch nicht die didaktische Leistung der Ausbilder:innen, sondern erweitert ihre Möglichkeiten, kompetenzorientierte und passgenaue Lernangebote zu entwickeln.

EIN BLICK AUF DEN ENTWICKLUNGSWEG 2024: LERNEN, ANPASSEN, UMSETZEN

Die Entwicklung von SpoKI war ein intensiver Lernprozess, der uns immer wieder vor neue Herausforderungen stellte. 2024 war geprägt von der rasanten Dynamik im Feld der Künstlichen Intelligenz. Zu Beginn des Projekts war kaum absehbar, wie schnell sich Technologien und Möglichkeiten entwickeln würden. Diese unvorhersehbare Dynamik zwang uns, spontan zu reagieren, Prioritäten anzupassen und neue Weichen zu stellen.

Ein entscheidender Meilenstein war die Integration von LangChain, die die Qualität des Tools erheblich verbesserte. Dank dieser Technologie konnten wir längere und kontextbezogene Interaktionen ermöglichen, was die Nutzbarkeit und Präzision von SpoKI deutlich steigerte.

Ein weiteres wichtiges Lernfeld war die Infrastruktur hinter KI-Tools. Wir stellten fest, dass cloud-basierte KI-Lösungen in Bezug auf Leistung und Flexibilität unverzichtbar sind. Gleichzeitig haben wir bewiesen, dass man nicht auf die großen amerikanischen Anbieter angewiesen sein muss, um ein leistungsfähiges und datenschutzkonformes Produkt zu entwickeln. Unsere Entscheidung für ein Open-Source-Sprachmodell hat sich als richtig erwiesen – es erlaubt uns nicht nur die Kontrolle über technische und ethische Aspekte, sondern auch die Anpassung an die spezifischen Bildungs-Anforderungen des organisierten Sports.
Am Ende dieses Entwicklungsweges steht ein Prototyp, der sich sehen lassen kann. SpoKI mag in puncto Skalierbarkeit und Ressourcen nicht mit den Branchenriesen konkurrieren können, aber er verkörpert die Werte des DOSB und von Ghostthinker: Transparenz, Datenschutz, Nachhaltigkeit und Partizipation. Dieser wertebasierte Ansatz macht SpoKI zu einem einzigartigen Werkzeug, das die Bildungsarbeit im organisierten Sport nachhaltig bereichern wird.

SPOKI ALS WEGBEREITER FÜR DIE DIGITALE BILDUNGSARBEIT

Mit SpoKI hat Ghostthinker gezeigt, wie KI sinnvoll in kompetenzorientierte Bildungsszenarien integriert werden kann. Als Werkzeug, das Bildungsverantwortliche nicht ersetzt, sondern unterstützt, trägt SpoKI zur Transformation der Bildungsarbeit im Sport bei. Das Projekt verdeutlicht Ghostthinkers Vision: Wertebasierte Technologie im Dienst von Menschen – für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Bildungslandschaft. ■

Evolution der Produktfamilie: Die Nutzenden immer im Blick

Im vergangenen Jahr haben wir an dieser Stelle vom „Aufbruch zu Neuem“ berichtet: Die Einführung der Produktfamilie und die Integration von Community und Campus, ergänzt durch das individuelle Dashboard mein.edubreak®, war ein großer Schritt – für uns und für euch als Nutzende. Diesen Weg haben wir 2024 konsequent fortgesetzt und werden ihn in den kommenden Jahren weitergehen. Doch bevor wir nach vorne blicken, möchten wir kurz innehalten und die Entwicklungen Revue passieren lassen, die wir in den letzten Monaten gemeinsam mit euch realisiert haben.

Die Neuerungen möchten wir diesmal thematisch vorstellen, um euch einen strukturierten Überblick zu geben. Beginnen wir mit den Verbesserungen in mein.edubreak® und dem globalen Header, die Navigation und Benutzerfreundlichkeit erheblich erleichtern.

LEICHTER NAVIGIEREN – MOBILE ANSICHT, FAVORITEN & SUCHE

Die Komponenten mein.edubreak® und der globale Header sind jetzt vollständig mobil nutzbar. Die Anpassungen am Header – insbesondere bei der Kursauswahl und dem Benutzermenü – sorgen für eine intuitive Bedienung auch auf kleinen Bildschirmen. Für eine optimale Navigation zwischen mehreren Kursen und Gruppen haben wir die Schnellnavigation um eine leistungsstarke Suchfunktion ergänzt. Ihr könnt nun gezielt nach Kursen, Gruppen sowie Campus- oder Community-Titeln suchen. Zudem lassen sich beliebte Kurse und Gruppen als Favoriten markieren, sodass sie prominent dargestellt und schneller auffindbar sind.

EINFACHER ORGANISIEREN – VIDEOAUTOREN, SCHNELLBEARBEITUNG & EINLADUNGSMAILS

Neben größeren Änderungen im Campus, die wir später beleuchten, möchten wir drei praktische neue Features hervorheben:

1. Videoautoren übertragen
Videos können beim Hochladen oder nachträglich anderen Personen zugewiesen werden – ideal, wenn man Videos für Kolleg:innen erstellt oder Kameras ohne individuelle Nutzerbindung verwendet. Aktiviert wird die Funktion unkompliziert über eure Kundenbetreuer:innen oder den Support.

2. Schnellbearbeitung von Aufgaben
Mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten, war bisher aufwendig. Jetzt könnt ihr in einer neuen Ansicht Titel, Themen sowie Start- und Endzeiten von Aufgaben zentral bearbeiten – effizient und übersichtlich.

3. Fehler bei Einladungsmails korrigieren
Ein Tippfehler in einer Einladung? Kein Problem! Über die Nutzerverwaltung lassen sich die Mailadressen von noch nicht genutzten Accounts ändern und neue Einladungen direkt verschicken – ohne Umwege über den Support.

SELBSTSTÄNDIG STUDIEREN – LERNPFADE & DAS EIGENE LERN-TEMPO

Mit dem Self Learning-Kurs im edubreak®CAMPUS erfüllen wir die Anforderungen an modernes, individuelles Lernen. Im Gegensatz zu den bewährten Blended-Learning-Kursen, die auf betreutes Lernen, Feedback und Zusammenarbeit setzen, ermöglichen Self Learning-Kurse ein völlig autonomes Lernerlebnis, jedoch auch ohne menschliche Interaktion und Feedback.

Kern dieses Formats ist der Lernpfad, der Aufgaben logisch strukturiert und mit hilfreichen Meta-Informationen anreichert. Die Teilnehmenden können den Kurs in ihrem eigenen Tempo durchlaufen, ohne auf Interaktion mit anderen angewiesen zu sein.

Dieses Format spart nicht nur Zeit und Kosten, sondern bietet maximale Flexibilität.
Mehr Informationen dazu findet ihr unter
https://www.edubreak.de/campus/e-learning/.

Blended Learning und Self Learning zielen auf andere Lernziele ab, ersteres eher Handlungswissen, zweiteres eher Faktenwissen. Sie ergänzen sich ideal und können je nach Zielgruppe kombiniert werden.

VERSTÄNDLICHER REFLEKTIEREN – DIE MÖGLICHKEITEN DES NEUEN VIDEOPLAYERS

Mit dem Ziel, das Videolernen und kollaborative Arbeiten im Video noch intuitiver und nutzerfreundlicher zu gestalten, wurde der neue Videoplayer entwickelt, welcher dann im Sommer das Licht der Welt erblickt hat. Man kann hierbei von einer deutlichen Evolution im Vergleich zum alten Videoplayer sprechen, da der neue Player alle Funktionalitäten des neuen Players enthält, diese aber allesamt noch einmal von Grund auf überarbeitet wurden.

Zusätzlich gibt es viele neue Funktionen, die die Arbeit im Video verbessern und mehr Möglichkeiten bieten, die eigenen Gedanken im Video zu teilen. So lassen sich beispielsweise zusätzlich zu schriftlichen Kommentaren nun auch Audiokommentare aufnehmen. Zudem kann unter der Annotation nun auch ein Freihand-Zeichenwerkzeug genutzt werden und die mit Aufgaben

verknüpften Video können nun sogar die Aufgabenstellung und den -fortschritt direkt im Player darstellen.

Ganz schön viel Neues, schaut auch noch einmal auf unserer Webseite : **https://www.edubreak.de/social-video/#player**

KREATIV KOLLABORIEREN – DAS NEUE SOCIAL VIDEO BOARD

Das Social Video Board bildet als letztes großes Feature den krönenden Abschluss des Entwicklungsjahres im Campus. Schon länger haben wir an einer Lösung bzw. einem Nachfolger des alten Portfolios und auch der Concept-Maps gearbeitet. Mit dem neuen Board haben wir jetzt nicht nur ein mächtigeres Werkzeug, sondern auch eines, das mit seinem visuellen Ansatz und modernen Präsenz super in die aktuelle Zeit passt.
Das Board im Campus bietet ganz umfangreiche Möglichkeiten und kann je nach Art der Implementierung in einem Kurs ganz unterschiedlich genutzt werden. So kann es bspw. als Concept Map genutzt werden, um Sachverhalte visuell zu strukturieren, als Portfolio - um Lernreflexion sichtbar zu machen, als kollaboratives Whiteboard, um gemeinsam zu arbeiten..... Es gibt ganz viele Möglichkeiten.

Erfahre mehr zum neuen Social Video Board im Kapitel Erstlingstaten.

Und das Beste ist, mit der Einbindung in den Campus können auch Artefakte aus den Kursen mit den Boards verknüpft und dort weiterverarbeitet werden. Wir sind gespannt, welche Einsatzszenarien ihr mit diesen Voraussetzungen noch kreiert.
Mehr zum Board unter:
https://www.edubreak.de/social-video-board/

INTELLIGENTE UNTERSTÜTZUNG – KI-GESTÜTZTE KAPITELVORSCHLÄGE & ZUSAMMENFASSUNGEN

Mit den neuen KI-Features im Social Video Player wird das Arbeiten mit Videos noch effizienter. Ein Highlight ist die automatische Erkennung und Vorschlagsfunktion für Kapitel: Die KI analysiert die Videoinhalte und schlägt passende Kapitelmarken vor. Diese können mit wenigen Klicks angepasst und erweitert werden, sodass Videos klar strukturiert und Inhalte schneller auffindbar sind. Ergänzend dazu ermöglicht eine automatische Zusammenfassungsfunktion, die Kernaussagen eines Videos als prägnanten Text zu extrahieren. So können Nutzende sich schnell einen Überblick verschaffen, und Kursinhalte noch schneller erfassen.

Wichtig dabei: Die Kontrolle über die KI-Funktionen bleibt bei den Videoautor:innen – sie entscheiden, ob und wann die Features aktiviert werden.

MEHR BARRIEREFREIHEIT – AUTOMATISCHE TRANSKRIPTION & ÜBERSETZUNG VON AUDIOKOMMENTAREN

Barrierefreiheit und Nutzerfreundlichkeit stehen auch bei den neuesten KI-gestützten Funktionen im Fokus. Der Social Video Player kann nun automatisch Untertitel für Videos generieren, die optional sogar in alle anderen verfügbaren Campussprachen übersetzt werden können. Zudem lassen sich Audiokommentare in Text umwandeln, sodass Inhalte besser erfasst und weiterverarbeitet werden können. Ein entscheidender Vorteil für alle, die flexibel und inklusiv lernen möchten.

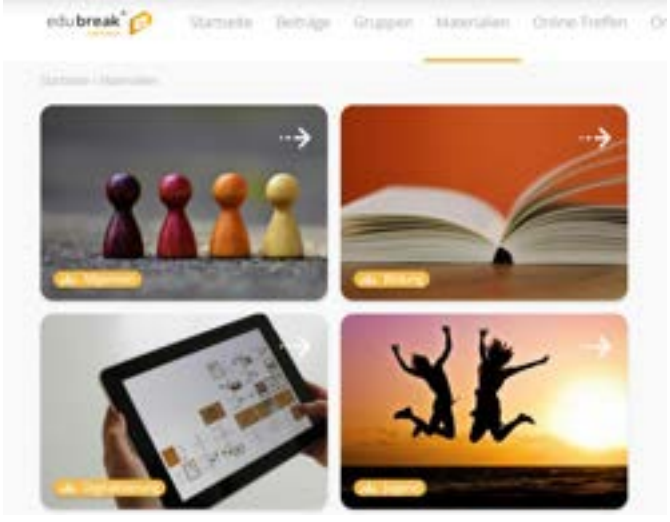
ERST DER ANFANG – MEHR KI-UNTERSTÜTZUNG IM CAMPUS IN SICHT

Mit diesen Neuerungen wagen wir unseren ersten Aufschlag zum Thema Künstliche Intelligenz im edubreak®CAMPUS. Doch das ist erst der Anfang: In den kommenden Monaten werden weitere KI-gestützte Funktionen folgen, die das Lehren und Lernen noch intuitiver gestalten. Seid gespannt auf smarte Helferlein, die euch künftig in vielen Bereichen des Campus unterstützen werden! ■

Erweiterungen in der edubreak®COMMUNITY

MEHR WISSENSAUSTAUSCH MIT SOCIAL VIDEO: FUNKTIONEN UND DESIGN IM NEUEN LOOK

Das letzte Jahr brachte viele spannende Neuerungen für unseren Video-Player und die edubreak®COMMUNITY mit sich. Von neuen Funktionen wie Audiokommentaren, Kapitelmarken und Short Videos bis hin zu einer verbesserten Darstellung auf der Startseite – wir haben alles daran gesetzt, eure Video-Interaktion noch intuitiver und ansprechender zu gestalten.



Auch optisch hat sich einiges getan: Der Bereich „Materialien“ erstrahlt in neuem Design und eure E-Mail-Benachrichtigungen sind jetzt informativer und visueller als je zuvor.

Verbesserungen im Videoplayer:

- Audiokommentare: Audioaufnahmen direkt im Video hinterlassen
- Kapitelmarken: Schnellere Navigation durch markierte Abschnitte in Videos
- Text-Editor für Kommentare
- Wiedergabegeschwindigkeit

Interaktion und Aktivität auf der Startseite

- **Videoaktivitäten auf der Startseite**: Videoaktivitäten werden jetzt mit Vorschaubildern direkt als Aktivität auf der Startseite angezeigt. Folgende Aktivitäten werden angezeigt:
  - Upload eines neuen Videos (aus einer Gruppe oder abonniertem Themenfeld)
  - Änderung am Video (z.B. Titel oder Beschreibung)
  - Reaktion auf ein Video

- **Short Videos auf der Startseite:** Videokommentare werden als "Short Videos" in der Aktivität auf der Startseite angezeigt - ein Klick und du befindest dich direkt im Social Video Player an der Stelle des Videokommentars im Video. Hier kannst du dann schnell und einfach via Emoji reagieren oder eine Antwort als Re-Kommentar hinterlassen. Diese soziale Interaktion wird übrigens auch wieder direkt auf der Startseite mit passendem Short Video in der Community sichtbar.

- **Videos direkt im Beitrag einbinden:** Videos können direkt im Player unter dem Beitrag angezeigt werden. Diese Funktion bietet euch eine tolle neue Möglichkeit, das Medium Video und auch den Social Video Player in eurer Community zu nutzen und über Videokommentare eine schnelle Rückmeldung zu erhalten

- **E-Mail-Benachrichtigungen mit Vorschaubildern:** Eure E-Mails sind jetzt visueller und informativer.

- **Überarbeitung des Bereichs „Materialien":** Der Bereich „Materialien" wurde visuell aufgewertet, insbesondere die Kategorisierung.

Vielen Dank an den Deutschen Basketball Ausbildungsfonds e.V (DBAF), den WLSB und den LSB Hessen, die sich finanziell an den Weiterentwicklungen beteiligt und diese somit ermöglicht haben.

Wir freuen uns auf euer Feedback und darauf, die edubreak®COMMUNITY weiterhin gemeinsam mit euch weiterzuentwickeln! ■

DEM BRAIN DRAIN GEZIELT ENTGEGENWIRKEN

Social Video Hub für Industrie 4.0: Die Lösung für videogestütztes Wissensmanagement

Das Jahr 2024 war für den Social Video Hub ein entscheidendes Kapitel, geprägt von intensiver Weiterentwicklung, strategischen Entscheidungen und dem Ausbau auf Basis des ursprünglichen Forschungsprojektes SolVing II. Eine zentrale strategische Entscheidung war die Ausrichtung des Produkts auf kollaboratives Arbeiten, Wissensmanagement und informelles lebenslanges Lernen in Unternehmen, wodurch wir uns klar von bisherigen, kollaborativen Lernsettings abgrenzen. Mit diesem Schritt eröffnen wir das Social Video Konzept für eine neue Kundengruppe, die im bisherigen Ghostthinker-Produktportfolio nicht im Fokus stand.

Unser SaaS-Produkt richtet sich gezielt an Unternehmen aus der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe, die eine Lösung für videogestütztes Wissensmanagement suchen. Insbesondere im Kontext von Industrie 4.0 bieten sich enorme Potenziale, Digitalisierung mit innovativen Ansätzen im Wissensmanagement zu verbinden. Basierend auf Potenzialanalysen sowie Gesprächen mit möglichen Kund:innen und Expert:innen haben wir im B2B-Segment drei zentrale Herausforderungen identifiziert, bei denen der Social Video Hub signifikanten Wert generiert:

- Der akute Fachkräftemangel und das damit verbundene Bedürfnis, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten
- der Brain Drain durch Ruhestand und Fluktuation
- viel spezifisches Wissen und schnelle Veränderungen dessen in der Arbeitswelt

Daraus folgt die Notwendigkeit eines effektiven und nachhaltigen Wissensmanagements.

WIE KANN ICH MIR DAS VORSTELLEN?

Durch praxisnahe Videodokumentation können komplexe Vorgänge schnell eingefangen werden. Das klassische “ich zeige es dir” wird ersetzt durch Videoaufnahmen, das keine Anwesenheit in Präsenz vor Ort erfordert, gleichzeitig aber bleibt der kollaborative, situierte Austausch durch Videokommentierung trotzdem erhalten. Social Video ermöglicht auch ein genaueres Hinsehen oder aber auch die Möglichkeit des Informationsabrufs zu dem Zeitpunkt, zu dem jemand die Information zur Anwendung benötigt.

WIE SIEHT DAS TECHNISCH GENAU AUS?

Im Kern kann man im Social Video Hub Teams gründen, Videos hochladen oder direkt aufnehmen, Videos kommentieren mit Text, Audiokommentar oder Zeichnungen, durch die man auf bestimmte Situationen im Video hinweisen kann. Eine KI erstellt Zusammenfassungen, automatische Untertitel in anderen Sprachen oder automatisierte Kapitelvorschläge. Kollaboration steht im Mittelpunkt: So können im Videoumfragen gestellt, Personen erwähnt und dann automatisch benachrichtigt werden, z.B. für Stimmungsbilder, Rückfragen und Expert:innen-Input, sodass alle direkt bei der relevanten Information landen.

Mit dieser klaren Fokussierung auf Unternehmen aus der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe positionieren wir den Social Video Hub als Schlüsselprodukt in diesen Branchen.

Nun stehen wir kurz vor dem Markteintritt, der im Frühjahr 2025 erfolgen soll, und möchten mit euch gemeinsam zurückblicken auf die erreichten Meilensteine aus dem letzten Jahr sowie einen kurzen Ausblick geben, wohin die Reise des Social Video Hubs weitergeht.

SVH IST GEREIFT UND LEISTUNGSFÄHIGER DENN JE: WORKSPACES, SUCHE, UND VIELES WEITERE

Ein bedeutender Fortschritt in der Entwicklung des Social Video Hubs war die Erweiterung und Verfeinerung zentraler Funktionen, die den Reifegrad der Plattform maßgeblich erhöht haben. Die Zusammenarbeit mit Pilotierungspartner:innen lieferte wertvolles Feedback, das direkt in die finalen Anpassungen einfloss. Anders als beim formalen Lernen gibt es beim Arbeiten in Unternehmen keine Kurslaufzeiten, sondern Teams, die an bestimmten Themen kollaborieren oder Abteilungen, zu denen Personen sporadisch dazustoßen oder gehen.

Mit der Einführung von Workspaces folgen wir konsequent dem Powertool-Charakter des Social Video Hubs mit Fokus auf Wissensteilung in Unternehmen. Diese Komponente dient als strukturierter Rahmen für die bereits bestehende Teamstruktur und schafft einen geschützten Arbeitsbereich, in dem Unternehmen oder Gruppen von Menschen ihre Zusammenarbeit und den Austausch effizient organisieren können. Darüber hinaus bieten Workspaces die nötige Flexibilität, um auf verschiedene Nutzungsszenarien einzugehen, sie ermöglichen eine zentrale Rechteverwaltung und sind leicht skalierbar. Letztlich dienen Workspaces dazu, die Kosten für die jeweiligen Abo-Pakete eines Nutzenden entsprechend abrechnen zu können.

Wir haben im vergangenen Jahr auch eine leistungsstarke Suche in den Social Video Hub gebracht. Nun können Nutzer gezielt nach Videos, Kommentaren und Boards suchen, was den Zugang zu relevanten Informationen erheblich erleichtert. Diese Verbesserung trägt nicht nur zur Effizienz bei, sondern stärkt auch die Nutzererfahrung und ist ein essentieller Bestandteil der Basisfunktionalität der Plattform.

Ebenfalls entscheidend war die Weiterentwicklung der Zugangs- und Bearbeitungsrechte. Mit einer granularen Rechteverwaltung können Zugriffs- und Bearbeitungsrechte jetzt noch genauer definiert werden. Es ist möglich, die Rechteverwaltung sowohl rollenbasiert auf Teamebene als auch individuell pro Inhalt und Teammitglied zu definieren. Dadurch wird sichergestellt, dass Inhalte zielgerichtet und sicher gemeinsam genutzt und bearbeitet werden können.

DIE SYMBIOSE ZWISCHEN DEM SOCIAL VIDEO HUB UND DEM SOCIAL VIDEO BOARD

Ein großer Fortschritt war auch die erfolgreiche Integration des Social Video Boards. Parallel zur Einführung des Social Video Boards in edubreak®, wurde das interaktive Whiteboard-Tool auch im Kontext des Social Video Hubs ausgerollt. Es ergänzt den Social Video Hub ideal. Zum einen können Nutzer:innen sowohl gleichzeitig auf einem Board arbeiten oder eben asynchron. Gleichzeitig ist

es voll multimedial. Videos und natürlich auch Videokommentare können direkt in das Board eingebunden, abgespielt und dort weiter kommentiert werden. Dies ermöglicht eine räumlich flexible Darstellungsfläche von multimedialen Ergebnisse für Portfolioarbeiten. In Teammeetings entsteht dadurch eine Fläche zur Präsentation, in der gleichzeitig auch interaktiv gearbeitet werden kann. Die Pilotierungen, die wir mit externen Partner:innen durchgeführt haben, haben das Potenzial dieser Funktion bestätigt und wertvolles Feedback geliefert, das direkt in die Weiterentwicklung eingeflossen ist.

MIT GROSSEN SCHRITTEN RICHTUNG PRODUKTLAUNCH IM FRÜHJAHR 2025

Für ein Go-Live müssen natürlich auch einige Arbeiten im Hintergrund des Maschinenraums gemacht werden, damit eine reibungslose Abwicklung möglich ist, wie z.B. die Implementierung eines Abo-Modells samt Bezahlsystem, die Einbindung von Support-Systemen, aber auch Vertriebs- und Marketingaktivitäten wie die Überarbeitung der Produktwebseite.

Neugierig geworden? Unter **www.social-video-hub.de** kannst du dir den Social Video Hub direkt selbst “klicken”. Es gibt für kleinere Teams eine kostenfreie Variante. Falls dein Team größer ist und du von den erweiterten Möglichkeiten im kostenpflichtigen Professional-Tarif profitieren möchtest, kannst du dir direkt deinen eigenen Social Video Hub Workspace bereitstellen lassen. ■

03 Erstlingstaten

Warum sich der ISHD für den edubreak®CAMPUS entschieden hat

WARUM HABT IHR EUCH FÜR DIE EINFÜHRUNG DES EDUBREAK®CAMPUS ENTSCHIEDEN?

Bei unseren Recherchen nach geeigneten Plattformen für Online-Aus- und Weiterbildungssysteme sind wir eher zufällig auf edubreak® gestoßen. Die Plattform hat sofort unser Interesse geweckt, da sie nicht nur in Deutschland entwickelt und betrieben wird, sondern auch mit einer beeindruckenden Kundenliste überzeugt – ein echtes Who's Who der deutschsprachigen Sportlandschaft. Gerade der deutsche Standort gab uns das Vertrauen, dass wichtige Themen wie Datenschutz und Sicherheit gemäß den hiesigen rechtlichen Standards zuverlässig umgesetzt werden. Darüber hinaus hat uns die starke Präsenz von Sport- organisationen unter den edubreak®-Nutzern gezeigt, dass die Plattform die spezifischen Anforderungen des Sports und seiner Strukturen versteht – ein entscheidender Unterschied zu klassischen Lernplattformen aus dem Unternehmensbereich, die primär auf Firmenbedarfe ausgerichtet sind.

Nicht zuletzt war auch das Preis-Leistungs-Verhältnis überzeugend, sodass unsere Entscheidung für edubreak® leicht gefallen ist.

WELCHE BILDUNGSANGEBOTE MÖCHTET IHR KÜNFTIG ÜBER DEN EDUBREAK®CAMPUS DURCHFÜHREN?

Wir planen einen mehrstufigen Einstieg in die Welt des Online-Learnings. Der erste Schritt wird die Digitalisierung der Ausbildung unserer Zeitnehmer sein. Diese Ausbildung möchten wir in Form eines Self-Learning-Kurses umsetzen, um den Teilnehmern maximale Flexibilität zu bieten und gleichzeitig unsere Organisation

zu entlasten. Die Umsetzung dieses ersten Projekts ist für 2025 geplant.

In einem zweiten Schritt sollen dann auch Teile der Trainer- und Schiedsrichterausbildung digitalisiert werden. Durch gezielt eingesetzte Self-Learning-Module möchten wir Präsenzzeiten sowohl für die Teilnehmer als auch für unsere Ausbilder reduzieren und so die Effizienz der Ausbildung steigern.

Parallel dazu möchten wir die Möglichkeiten des Blended Learning evaluieren. Dabei geht es darum, Online-Angebote gezielt zur Begleitung von Präsenzveranstaltungen einzusetzen. Unser Ziel ist es, durch diese Kombination ein moderneres, flexibleres und gleichzeitig kostengünstigeres Lehrgangsangebot zu schaffen.

Während der Fokus zunächst auf dem Bereich der Ausbildung liegt, sehen wir langfristig auch im Bereich der Weiterbildung – insbesondere für Schiedsrichter und Trainer – großes Potenzial zur Digitalisierung.

WAS ERHOFFT IHR EUCH DURCH DEN EINSATZ VON SELF-LEARNING UND BLENDED LEARNING FÜR EURE ZIELGRUPPEN?

Wir konzentrieren uns im ersten Schritt auf Self-Learning-Kurse, da sie sowohl für die Teilnehmer als auch für uns als Organisation große Vorteile gegenüber unserem aktuellen Angebot bieten – einer Mischung aus Präsenzkursen und Online-Videokonferenzen.

Für die Teilnehmer verringert sich der Aufwand erheblich, da sie jederzeit und ortsunabhängig auf die Kurse zugreifen und diese flexibel nach eigenen Vorlieben und Zeitplänen abschließen können. Sie sind nicht länger auf feste Termine oder die Verfügbarkeit unseres Teams oder ihrer Vereine angewiesen.

Auch für uns bedeutet der Einsatz von Self-Learning-Kursen eine deutliche Reduzierung des Aufwands. Zwar ist die einmalige Erstellung eines Kurses aufwendiger als die Vorbereitung einer Präsenz- oder Online-Veranstaltung, doch bereits mittelfristig erwarten wir erhebliche Einsparungen an Zeit und Kosten. Insbesondere bei Kursen mit stabilen Inhalten bietet die Digitalisierung durch einmalige Erstellung und wiederholte Nutzung klare Vorteile gegenüber bisherigen Konzepten.

Unser Ziel ist es, das Angebot an Aus- und Weiterbildungen sowohl qualitativ als auch quantitativ zu erweitern (durch flexibles Self-Learning statt fixer Termine) und dabei den personellen sowie finanziellen Aufwand nachhaltig zu reduzieren.

WIE SEHT IHR DIE ENTWICKLUNG DER DIGITALEN BILDUNG INNERHALB DES ISHD IN DEN NÄCHSTEN JAHREN?

Wenn man Online-„Präsenz“-Angebote wie Zoom-Meetings einmal ausklammert, sehen wir edubreak® als unseren Einstieg in die digitale Bildung. Wie bereits beschrieben, bietet dieser Schritt großes Potenzial sowohl für uns als Verband als auch für unsere Zielgruppen: geringere Kosten, weniger Aufwand und zugleich ein moderneres, flexibleres Angebot. Damit hoffen wir, auch Personen zu erreichen, die bisher von Ausbildungen zum Zeitnehmer, Schiedsrichter oder Trainer zurückgeschreckt sind, weil sie den zeitlichen Aufwand und die starren Terminpläne von Präsenzveranstaltungen nicht bewältigen konnten.

Natürlich sind wir uns bewusst, dass dieser Weg nicht ohne Herausforderungen verlaufen wird. Unser Personal im Bereich Aus- und Weiterbildung ist fachlich hervorragend aufgestellt, bringt jedoch bislang wenig Erfahrung im Bereich Online-Learning mit. Hier werden wir externe Unterstützung benötigen – sei es von Ghostthinker selbst oder aus unserem bestehenden Aus- und Weiterbildungsnetzwerk.

Gleichzeitig sind wir zuversichtlich, dass sich der Aufwand für die Digitalisierung langfristig reduzieren wird. Mit wachsender Erfahrung und zunehmender Routine im Umgang mit edubreak® werden wir schrittweise mehr Expertise entwickeln und dadurch effizienter arbeiten können. ■

Social Video Board: Das interaktive Whiteboard für deine Portfolio-Präsentation als Prüfung oder zur Vorbereitung von Entwicklungsgesprächen

Agile Technologieentwicklung stellt die Nutzenden in den Mittelpunkt, d.h. auch, dass größere Entwicklungen bei uns Ghostthinkern selten ohne vorherige Pilotierung mit echten Nutzer:innen stattfinden. Das Social Video Board entstand aus dem Bedürfnis einer multimedialen, nicht linearen Portfoliolösung, mit Hilfe derer Zusammenhänge nicht an eine lineare Struktur eines Dokuments gebunden sind, sondern, dass Beziehungen unter Elementen besser dargestellt werden können. Bestenfalls sollte die Lösung recht einfach und spielerisch zu bedienen sein.

DIE ENTWICKLUNGSGESCHICHTE

Wir wollten eine Lösung, welche das Lernen über mehrere Videos bzw. Lernartefakte ermöglicht, d.h. diese in Zusammenhang stellt und dadurch eine neue Art des Lernens und Reflektierens ermöglicht - das Erstellen einer persönlichen Lerngeschichte. Den meisten Teilnehmenden hat die Erstellung und Präsentation ihrer Lerngeschichten mit dem Sichten, Sammeln und Sortieren ihrer Lernartefakte auch sichtlich Freude gemacht.

Wir haben drei unterschiedliche Nutzungsszenarien vor dem Release der neuen Funktion getestet: Eine digitale Prüfungsleistung innerhalb eines Masterstudiengangs (reine Online-Lösung mit Videopräsentation und Board), eine Prüfungsleistung in Form einer Präsentation vor Ort in der Vereinsmanagerausbildung und die Portfolioarbeit im Rahmen der Vorbereitung auf Entwicklungs-

gespräche innerhalb einer A-Trainer:innen Ausbildung. (Zusätzlich haben wir das Board auch innerhalb der Quali-Reihe für den DOSB selbst als Referierende eingesetzt.)

DIDAKTISCHE EINBETTUNG: ERFAHRUNGEN AUS DEN PILOTEN

Alle Piloten konnten uns helfen, kleine technische Feinheiten zu optimieren und Funktionalitäten zu priorisieren. Referierende gaben uns Rückmeldung, wie sie das Board didaktisch eingebettet haben, die wir umfangreich auch in der Technikspsrechstunde zum Release des Boards im November weitergegeben haben.
Die Idee des Portfolios wurde meist vor Ort oder in digitaler Präsenz eingeführt, sodass die Teilnehmenden Rückfragen stellen konnten und technisch zurechtkamen. Bis auf wenige Ausnahmen stellte das keine Hürde dar. Alle werden das Board weiterhin in ihren Kursen einsetzen und sogar ausweiten.
Für Prüfungsleistungen wurde auch mit Vorlagen gearbeitet, was jedoch auch zur Folge haben kann, dass die Lerngeschichten weniger kreativ ausgearbeitet werden.

KI-SICHERES PRÜFEN

Gerade im Master of Science „Sport- und Bewegungsgerontologie“ an der deutschen Sporthochschule Köln hatten die Studierenden die Wahl zwischen einem E-Portfolio in Form eines digitalen Boards oder einer schriftlichen Ausarbeitung. Sie entschieden sich alle bewusst für das Board, was auch den Vorteil bot, dass die Prüfungsleistung weniger anfällig für die Nutzung von KI-basierten Hilfsmitteln war. Dies wurde insbesondere von den Referierenden hervorgehoben. Die Einschränkung der Videos auf 5 Minuten verbesserte auch die Vergleichbarkeit.

ENTWICKLUNGEN VON TEILNEHMER:INNEN AUF EINEN BLICK

Im Piloten mit den Entwicklungsgesprächen haben die Referierenden für jeden Teilnehmenden selbst ein Board angelegt. (Zu dem Zeitpunkt gab es noch kein kollaboratives Arbeiten mit dem Board.) Sie haben die Artefakte der jeweiligen Person auf einem Board zusammengetragen, um sich auf das Entwicklungsgespräch vorzubereiten, und diese anschließend als Ausgangspunkte für die Diskussion über die verschiedenen Kompetenzentwicklungen genutzt.

INTERAKTIVE ONLINE-WORKSHOPS MIT KOLLABORATIVEM SOCIAL VIDEO BOARD

Das Board als kollaboratives Tool eröffnet neben der individuellen Portfolioarbeit auch neue, aktivierende Methoden für Online-Workshops. Mithilfe virtueller Flipcharts und Karten lassen sich Gruppenarbeiten, einfache Abstimmungen und Brainstormings nahtlos in den Präsentationsfluss integrieren – weg von statischen PowerPoint-Folien hin zu dynamischen, interaktiven Boards. ■

Warum das Onboarding entscheidend ist

Eine der entscheidenden Faktoren für die Zufriedenheit von neuen Mitarbeitenden im Unternehmen ist das Onboarding, das sie erhalten oder durchlaufen haben. Haben sie negative Erfahrungen oder fühlen sie sich nicht ausreichend begleitet, sind Erwartungen zu hoch, führt dies häufig dazu, dass sie bereits während der Probezeit kündigen. Recruitingprozesse sind kostenintensiv. Von der Suche über die Einstellung und Einarbeitung vergehen oft mehrere Monate. Zudem sind in der Regel viele personelle Ressourcen an jeden einzelnen Schritt gebunden. Kündigt daher eine Person noch während der Probezeit aufgrund schlechtem oder fehlendem Onboarding, kann dies durchaus als finanzieller Schaden bezeichnet werden.

UNSER ANSATZ: EIN ONBOARDINGPROZESS MIT FÜNF ELEMENTEN

Auch wir haben uns vor einigen Jahren intensiv mit der Frage befasst, wie wir den Onboardingprozess so gestalten können, dass er auf der einen Seite effektiv, effizient und skalierbar umgesetzt werden kann, auf der anderen Seite aber persönlich ist, emotionale Bindung zum Unternehmen und Team aufbaut und Selbstwirksamkeit erleben lässt. Unsere Antwort darauf war ein Onboardingprozess bestehend aus fünf Elementen:

Onboardingplan: Ein strukturierter Plan, erstellt in unserem Projektmanagement-Tool Asana, der alle Aufgaben und Termine enthält und

von der Teamleitung während der Pre-Boarding-Phase aufgesetzt wird. Dieser Plan wird im gesamten Team besprochen und sorgt für Orientierung und Klarheit.

Buddy-System: Ein erfahrener Kollege aus dem Team, der das Unternehmen und seine Strukturen gut kennt, steht den neuen Mitarbeitenden zur Seite. Der Buddy hilft bei Fragen und Herausforderungen und stellt sicher, dass die neuen Kolleg:innen sich gut einleben.

Onboardingkurs und Meetings: Ein dedizierter Einarbeitungskurs mit klarer Struktur führt die neuen Mitarbeitenden in die Unternehmenswelt ein. Videos und die Methode Social Video ermöglichen es, Fragen direkt in den Videos zu stellen und zu beantworten. Regelmäßige Meetings, darunter ein Willkommensmeeting mit der Geschäftsführung, fördern den wertschätzenden Einstieg und helfen, ein Gespür füreinander zu entwickeln.

Videotagebuch: In den ersten vier Wochen erstellt das neue Teammitglied täglich eine Zusammenfassung des Erlebten. Diese Reflexion fördert die Strukturierung und Zielsetzung. Die Videos können mit dem Team geteilt und für Feedback genutzt werden, was die Verbindung im Team stärkt.

Regelmäßige 1:1-Gespräche: Im ersten Jahr finden regelmäßige Einzelgespräche mit den direkten Vorgesetzten statt, um die Entwicklung und Zielsetzungen im Blick zu behalten.

HERAUSFORDERUNGEN IM ONBOARDING EHRENAMTLICHER STRUKTUREN

In Gesprächen mit verschiedenen Verbänden wurde deutlich, dass auch bei ihnen das Thema diskutiert wird und es viele offene Fragen gibt wie, vor allem auch in ehrenamtlichen Strukturen sichergestellt werden kann, dass ein schnelles Einfinden und Verstehen der neuen Tätigkeit gewährleistet werden kann.

EXPERTENWISSEN IM WEBINAR: DR. CHRISTIAN REINHARDT ÜBER ERFOLGREICHES ONBOARDING

Um hier neben unseren eigenen Erfahrungen weitere Expertise bieten zu können, haben wir im September Dr. Christian Reinhardt zu einem Webinar eingeladen. Christian Reinhardt ist Sportpsychologe, hat viel Erfahrung sowohl als leitender Funktionär in Sportverbänden als auch als Führungskraft im Wirtschaftskontext und hat sich ebenfalls intensiv mit der Wichtigkeit von gutem Onboarding befasst.

ONBOARDING DURCH DIGITALE LÖSUNGEN: ONBOARDING-KURSE ALS EFFEKTIVE ALTERNATIVE

Life-Time Überblick in einer Organisation

Status	"Job"-Zusage	Einstieg	Aktive Arbeit	Austritt	Ende
Phase	Pre-Boarding	Onboarding	laufende Förderung	Offboarding	
Anforderungen	• Allg. Infos zum Start • benötigte Dokumente • organisatorische Einordnungen • Schaffen allg. Awareness (Kollegen) → Zuständigkeit?	• "Erster Tag" in der Organisation • Orientierung schaffen = Wer ist für was zuständig (AnsprechpartnerInnen) • Arbeitsplatz einrichten (virtuell + physisch) = Zugänge zu Tools, Zugänge zu Unterlagen, Einführung ins Ablagesystem, Datenschutz • Welche Themen gehören zu meiner Funktion • Was sind an mich gestellte Erwartungen • Wo finde ich Unterstützung • Rechtliche Rahmenbedingungen • Offizielle Schulungen vom Verband • Gibt es eine Gruppe Gleichgesinnter?	• Ändern sich Regelungen, wie bekomme ich das mit? • Welche Soft / Future Skills helfen mir bei meiner Tätigkeit? • Wie kann ich auch andere für Ämter dieser Art begeistern?	• Welche Informationen bleiben in der Organisation? • Was muss ich bei der Übergabe eines Amtes bedenken • Welche Passwörter müssen gesperrt werden • Wo gebe ich den Schlüssel ab	
Ziel-Wirkung	• Klarer Ablauf • Orientierung • Professionalisierung	• Wertschätzung • Orientierung • Qualitätssteigerung • Freude • Passung	• Langfristige Bindung • Stärkung von Engagement • Nachwuchsförderung	• Sicherheit • Datenschutzkonformität • Wertschätzender Abgang	
Format/Ort	• HR-System • Verbandsnetz	• SL-Kurs • Community Gruppe mit Materialien • Anleitungsvideos	• SL-Kurs • BL-Kurs • Coaching • Community Gruppe	• Checkliste • Anleitungsvideos • Protokolle	

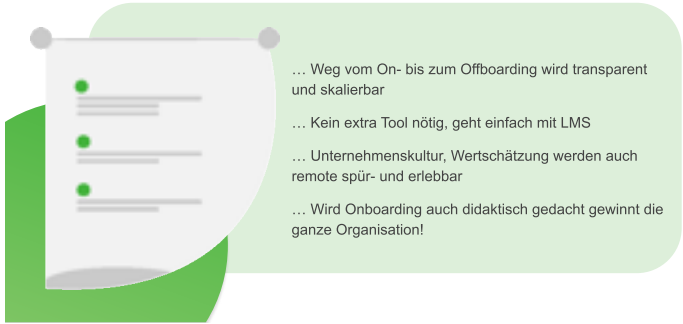
Auch er hat gemeinsam mit seinem Team einen Onboardingkurs entwickelt den neue Teammitglieder zu Beginn durchlaufen. Neben einer sehr guten Orientierung schafft der Kurs auch klare Aufgaben von Tag 1 an. Dadurch erleben die Mitarbeitenden Selbstwirksamkeit und dokumentieren ihre eigene Entwicklung. Gleichzeitig reduziert es auch Personalaufwand, denn einmal erstellt, muss der Kurs nur regelmäßig auf Updates hin überprüft werden bzw. aktualisiert werden. Christian empfiehlt, kleine, kompakte Module zu machen, so muss bei inhaltlichen Änderungen nicht der ganze Kurs angepasst werden. Ein wochenlanges "über die Schulter schauen" oder "Mitlaufen" ist so nicht mehr notwendig. Ein Einführungskurs sollte immer auch direkt mit "Echtprojekten" flankiert und durch persönliche Gespräche mit MentorInnen oder Vorgesetzten begleitet werden. Nicht immer ist ein "Präsenzonboarding" möglich. Insbesondere im Kontext ehrenamtliche Strukturen ist ein remote-Onboarding oft die einzige Lösung. Insbesondere für diesen Fall, sind Einarbeitungskurse eine tolle Möglichkeit die Menschen an ihre neuen Aufgaben heranzuführen.

ERFOLGREICHES ONBOARDING REDUZIERT AUFWAND UND STÄRKT BINDUNG

Wer bereits auch ein LMS (Learning Management System) nutzt, kann den Kurs direkt darüber laufen lassen. Es obliegt der Organisation bzw. ist dem Thema geschuldet, welches Kursformat das geeignetere ist, Self- oder Blended Learning.

Das ganze Webinar gibt es hier auf Youtube zu sehen.

Was bringt mir das alles ...



Sollte das Thema auch bei euch relevant sein, kommt gerne auf uns zu. Gemeinsam konzipieren wir ein wertschätzendes und wirkungsvolles Onboarding! ■

Webinar anschauen

04 Aus der Ghostthinker-Welt

TOP-LEVEL-COACHES LERNEN AUF DEM EDUBREAK®CAMPUS

Global Coaches House

GHOSTTHINKER BEIM GLOBAL COACHES HOUSE 2024 IN PARIS

Die Begleitung und Teilnahme am Global Coaches House im Rahmen der Olympischen Spiele in Paris war für uns Ghostthinker eines der Highlights des Jahres. Mit unserem edubreak®CAMPUS unterstützten wir die Veranstaltung des International Councils of Coaching Excellence (ICCE), die Coaches aus aller Welt eine Plattform bot, um Wissen auszutauschen, neue Perspektiven zu gewinnen und gemeinsam über zentrale Themen der Trainer:innen-Entwicklung zu diskutieren. Unsere Didaktik-Expertin Eva Zehnder war drei Tage live vor Ort in Paris und berichtete von den inspirierenden Vorträgen und Begegnungen.

DIGITALE VORBEREITUNG AUF DEM EDUBREAK®CAMPUS

Bereits vor dem Start des Live-Events in Paris begann der intensive Austausch der internationalen Sport-Coaching-Community auf unserer Lernplattform. Zahlreiche internationale Sport-Coaches nutzten die Möglichkeit, sich in einer digitalen Vorbereitungsphase zu vernetzen, Fragen zu stellen und ihre Erwartungen sowie bisherigen Erfahrungen zu teilen. Diese aktive Vorbereitungsphase legte den Grundstein für ein produktives Live-Event in Paris.
Ein Highlight: Fragen, die auf edubreak®CAMPUS von Teilnehmer:innen gestellt wurden, fanden ihren Weg direkt in die Diskussionen vor Ort. Wiebke Fabinski, stellvertretende Ressortleiterin des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB), brachte diese Fragen in

die Expert:innenrunden ein – ein Beispiel dafür, wie digitaler und persönlicher Austausch nahtlos ineinandergreifen können.

DIE ROLLE DER TRAINER:INNEN: BILDUNG, BEZIEHUNGEN UND KREATIVITÄT

Die Eröffnungsveranstaltung des Global Coaches House zeigte eindrucksvoll, wie bedeutend Trainer:innen für den sportlichen Erfolg

und die persönliche Entwicklung von Athlet:innen sind.
Sergii Bubka, Olympiasieger und Mitglied des IOC, betonte: „Trainer:innen sind zentral für Athlet:innen – sie bilden nicht nur sportliche Erfolge aus, sondern auch Menschen für das Leben. Deshalb ist es so essenziell, Wissen untereinander zu teilen."
Auch der Fokus auf die Kompetenz der Kreativität und Spontanität wurde immer wieder hervorgehoben: Coaches müssen in der Lage sein, flexibel auf unvorhergesehene Situationen zu reagieren und ihre Athlet:innen darauf vorzubereiten, Unsicherheiten im Wettkampf zu meistern. Dabei ist es entscheidend, Athlet:innen zu mündigen Persönlichkeiten auszubilden, statt ihnen alle Entscheidungen vorzugeben.

STRESSMANAGEMENT UND NACHHALTIGER ERFOLG

Ein weiterer zentraler Punkt war das Stressmanagement von Trainer:innen. Monika Kurat (Swiss Olympic) beleuchtete die Herausforderungen, vor denen Coaches stehen, wenn es darum geht, Aufgaben zu delegieren und sich selbst Pausen zu gönnen. Diese Balance ist nicht nur für die eigene Gesundheit wichtig, sondern auch für den langfristigen Erfolg der Athlet:innen.

Prof. Sergio Lara-Bercial (Leeds Beckett University) teaserte seinem Vortrag über nachhaltigen Erfolg als Coach vorab auf dem edubreak®CAMPUS an und griff dann vor Ort die Videokommentare auf, was erneut die enge Verzahnung von digitalem und persönlichem Austausch unterstrich. Das Wissen aus der Veranstal-

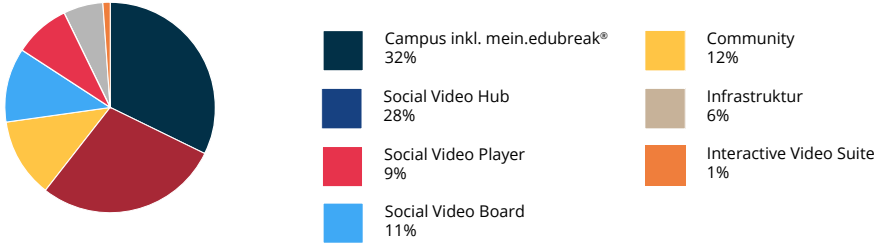
tung vor Ort und die Impulse der Teilnehmenden des edubreak®-Kurses wurden schließlich auch in einer Nachbereitungsphase geteilt und im digitalen Raum fortgeführt.

PARIS ALS BÜHNE DES AUSTAUSCHS

Das Motto “Don’t be afraid to share your knowledge.” hat das Global Coaches House mehr als getroffen und die gesamte Veranstaltung war geprägt von inspirierenden Workshops, spannenden Vorträgen und einem intensiven Austausch zwischen Coaches aus aller Welt. Uns Ghostthinkern hat die Veranstaltung samt Vor- und Nachbereitungsphase einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, Wissen und Erfahrungen zu teilen, um gemeinsam zu wachsen. ■

Ghostthinker Development Report 2024

Prozentuale Aufteilung der gesamten Entwicklungszeit



Zahlen aus der Entwicklung

Campus

111 User Stories
281 USPs

Social Video Hub

85 User Stories
245 USPs

Social Video Player

29 User Stories
74 USPs

Social Video Board

36 User Stories
99 USPs

Community

43 User Stories
104 USPs

Interactive Video Suite

6 User Stories
9 USPs

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 Prduktion ist dabei das Motto!

Weil Lernen mit digitalen Medien mit Ghostthinker funktioniert.