



Co-funded by
the European Union





Projektpartner

Koordination

FH JOANNEUM, Institut für Soziale Arbeit, Graz, Österreich (FHJ)

Partnerorganisationen

Fundación Docete Omnes, Granada, Spanien (FDO)

DAFNI KENTRO EPAGGELMATIKIS, Patras, Griechenland (DAFNIKek)

Ensino e Investigacão e Administracão SA / Universitätsinstitut Atlantica, Barcarena, Portugal (EIA)

Escola Profissional Amar Terra Verde LDA, Vila Verde, Portugal (EPATV)

Cramars Società Cooperativa Sociale, Tolmezzo, Italien (Cramars)



Dieser Bericht wird unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License veröffentlicht.

Es steht Ihnen frei:

Weitergabe: Kopieren und Weiterverbreiten des Materials in jedem Medium oder Format.

Anpassen: Remixen, Umwandeln und Aufbauen auf dem Material für jeden Zweck, auch für kommerzielle Zwecke. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen einhalten.

Unter den folgenden Bedingungen:

Namensnennung - Sie müssen eine angemessene Quellenangabe machen, einen Link zur Lizenz bereitstellen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Sie können dies in jeder angemessenen Weise tun, aber nicht in einer Weise, die den Eindruck erweckt, dass der Lizenzgeber Sie oder Ihre Verwendung unterstützt.

Share Alike - Wenn Sie das Material remixen, umwandeln oder darauf aufbauen, müssen Sie Ihre Beiträge unter der gleichen Lizenz wie das Original verbreiten.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Zusammenfassung

1. Einleitung	3
2. Theoretische Grundlagen von Personas	4
2.1 Die Ursprünge von Personas	4
2.2 Definition und Zweck	4
2.3 Kernelemente einer Persona.....	5
2.4 Arten von Lehrenden-Persönlichkeiten.....	6
2.5 Die Bedeutung von Personas für das Bildungsdesign.....	7
3. Definition des Ausbildungskontextes.....	8
3.1 Warum der Kontext wichtig ist.....	8
3.2 Ein Rahmen für die Kontextanalyse.....	8
3.3 Praktische Anwendungen im Projekt "Diverse Courses"	9
3.4 Wichtigste Lehren	9
4. Sammeln von Daten für Personas.....	10
4.1 Die Bedeutung von Daten bei der Persona-Entwicklung.....	10
4.2 Arten von zu erfassenden Daten	10
4.3 Methoden der Datenerhebung	11
4.4 Praktische Erfahrungen aus dem Projekt "Diverse Courses".....	12
4.5 Gelernte Lektionen.....	13
5. Organisieren und Clustern von Daten.....	14
5.1 Von Rohdaten zu strukturierten Einsichten.....	14
5.2 Grundsätze einer effektiven Datenorganisation	14
5.3 Methoden zum Clustern von Lernerdaten.....	15
5.4 Praktische Anwendungen im Projekt "Diverse Courses"	16
5.5 Gelernte Lektionen.....	16
6. Personas erstellen.....	18
6.1 Von Daten zu Geschichten: Der Übergang zu Personas	18
6.2 Wesentliche Bestandteile einer pädagogischen Persona	18
6.3 Techniken zur Erstellung von Personas	19
6.4 Praktische Erfahrungen aus dem Projekt "Diverse Courses".....	20
6.5 Gelernte Lektionen.....	21
7. Validierung von Personas	22
7.1 Die Notwendigkeit der Validierung.....	22
7.2 Methoden zur Validierung von Personas.....	22



7.3 Validierung in der Praxis: Vielfältige Kurserfahrungen	23
7.4 Herausforderungen bei der Persona-Validierung.....	24
7.5 Gelernte Lektionen.....	24
8. Anwendung von Personas bei der Kursgestaltung	27
8.1 Von Personas zu praktischen Bildungsstrategien	27
8.2 Schlüsselbereiche, in denen Personas das Kursdesign beeinflussen	27
8.3 Praktische Beispiele aus dem Projekt "Diverse Courses	29
8.4 Gelernte Lektionen.....	30
9. Gestellte Herausforderungen und Lösungen	31
9.1 Warum die Bewältigung von Herausforderungen wichtig ist.....	31
9.2 Hauptherausforderungen bei der Entwicklung und Verwendung von Personas	31
9.3 Praktische Lösungen und Strategien	32
9.4 Allgemeinere Lehren aus Praxis und Forschung	33
10. Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die künftige Verwendung	35
10.1 Über die Reise nachdenken.....	35
10.2 Lehren aus verschiedenen Kursen	35
10.3 Strategische Empfehlungen für zukünftige Projekte	36
10.4 Letzter Gedanke.....	37
11. Integrierte Bibliographie.....	38



1. Einleitung

Die zunehmende Vielfalt der Lernenden in modernen Bildungseinrichtungen erfordert neue Ansätze bei der Gestaltung von Kursen und Programmen. Herkömmliche Methoden, die die Lernenden als homogene Gruppe behandeln, gehen oft nicht auf die vielfältigen Erfahrungen, Motivationen und Bedürfnisse ein, die die Teilnehmer:innen ins Klassenzimmer mitbringen. In diesem Zusammenhang hat sich die Verwendung von Personas als strategisches Instrument zur Gestaltung von Lernumgebungen herauskristallisiert, die integrativ, personalisiert und wirkungsvoll sind.

Dieses Dokument bietet einen umfassenden, schrittweisen Leitfaden und ein Tutorial zur Entwicklung von Personas, das theoretische Grundlagen mit praktischen Anwendungen auf der Grundlage der Erfahrungen aus dem europäischen Projekt Diverse Courses verbindet. Es richtet sich sowohl an Bildungspraktiker:innen als auch an Projektentwickler:innen, die ein lernerzentriertes Design in der formalen, nicht-formalen und informellen Bildung verbessern wollen.

Das Projekt Diverse Courses wurde durch das Programm Erasmus+ kofinanziert und zwischen 2023 und 2025 von einem Konsortium aus sechs Partnerorganisationen aus fünf europäischen Ländern - Österreich, Griechenland, Italien, Portugal und Spanien - entwickelt, das sich für die Verbesserung inklusiver und flexibler Bildungswege durch den Einsatz von Personas von Lernenden und Lehrenden in der Erwachsenenbildung einsetzt.

Personas ermöglichen einen menschenzentrierten Ansatz bei der Unterrichtsgestaltung: Durch die Personifizierung repräsentativer Lerntypen können Lehrende Lehrpläne, Kommunikation und Unterstützungsdiene besser anpassen. Anstatt für einen abstrakten "durchschnittlichen Lernenden" zu entwerfen, entwerfen Lehrende für reale, nuancierte Individuen.

Die Anwendung von Personas ist besonders wertvoll bei der Arbeit mit nicht-traditionellen Lerngruppen, wie z. B. Erwachsenen, die in die Ausbildung zurückkehren, Migrant:innen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Menschen, die von sozioökonomischen Schwächen betroffen sind. In solchen Kontexten verbessern personalisierte Lernpfade das Engagement und die Ergebnisse erheblich.

Dieses Lernprogramm ist als praktischer, schrittweiser Leitfaden für Lehrende, Instruktionsdesigner:innen und Projektentwickler:innen gedacht. Um es effektiv zu nutzen, empfehlen wir, mit einem Verständnis der theoretischen Grundlagen in Kapitel 2 zu beginnen und dann dem sequenziellen Entwicklungsprozess von Kapitel 4 bis Kapitel 8 zu folgen. Jedes Kapitel bietet Instrumente, Beispiele und Überlegungen zur Unterstützung der Umsetzung. Vorkenntnisse über grundlegende qualitative und quantitative Forschungsmethoden können hilfreich sein, sind aber nicht erforderlich. Unabhängig davon, ob Sie Ihre erste Persona erstellen oder ein bestehendes Set verfeinern, können Sie jeden Schritt an Ihren spezifischen Kontext anpassen.



2. Theoretische Grundlagen von Personas

Das Verständnis der theoretischen Grundlagen von Personas ist eine wesentliche Voraussetzung für deren sinnvolle Anwendung in der Bildungsplanung. Dieses Kapitel befasst sich mit der historischen Entwicklung des Konzepts, seiner Anpassung in verschiedenen Bereichen und den Kernprinzipien, die einer effektiven Persona-Erstellung zugrunde liegen. Wenn wir diese Ursprünge zurückverfolgen, können wir besser verstehen, wie Personas menschenzentrierte, einfühlsame Ansätze für Lernumgebungen unterstützen.

2.1 Die Ursprünge von Personas

Das Konzept der Personas stammt aus dem Bereich des benutzerzentrierten Designs (User-Centred Design, UCD) und wurde offiziell von Alan Cooper in seinem 1999 erschienenen Buch *The Inmates Are Running the Asylum* eingeführt (vollständige Referenzen finden Sie in der integrierten Bibliographie in Kapitel 10 dieses Tutorials).

Cooper, ein Pionier der Softwareentwicklung, erkannte, dass Entwicklungsteams oft Produkte für einen "Durchschnittsnutzer" entwarfen, der in Wirklichkeit gar nicht existierte. Um dieses Problem zu lösen, führte er Personas ein: detaillierte, fiktive Charaktere, die aus realen Nutzer:innendaten erstellt wurden und verschiedene Nutzer:innentypen repräsentieren.

Personas ermöglichen es Designern, sich in die Endbenutzer:innen einzufühlen, indem sie sich auf Ziele, Verhaltensweisen und Schmerzpunkte statt auf abstrakte Statistiken konzentrierten.

Schnell verbreitete sich diese Methode über die IT hinaus: Marketing, Dienstleistungsdesign und schließlich auch das Bildungswesen nahmen Personas als Werkzeuge zur Vermenschlichung und Anpassung von Designprozessen an.

Der Übergang vom "Design für alle" zum "Design für jemanden" bedeutete eine radikale Verbesserung der Nutzer:innenzufriedenheit und des Engagements - ein Prinzip, das auch für Lernumgebungen gilt.

2.2 Definition und Zweck

Eine Persona ist eine halbfiktionale Figur, die die wichtigsten Merkmale, Ziele, Verhaltensweisen und Herausforderungen einer Gruppe von Nutzer:innenn oder Lernenden verkörpert.

Im Bildungsbereich bieten Personas die Möglichkeit, Lernende nicht als monolithische Gruppe zu verstehen, sondern als Individuen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Bedürfnissen, Zielen und Hindernissen. Durch die Erstellung gut ausgearbeiteter Personas können Lehrende:

- Personalisierung der Lernerfahrungen,
- Antizipieren Sie Lernhindernisse,
- Entwicklung von Maßnahmen, die einfühlsam und wirksam sind.



Der Zweck der Erstellung von Personas besteht letztlich darin, den Schwerpunkt von einem inhaltszentrierten zu einem lernerzentrierten Design zu verlagern, um sicherzustellen, dass jedes Lernerlebnis auf die Realitäten der Zielgruppe abgestimmt ist.

Diese Vermenschlichung hilft den Lehrkräften, über die üblichen demografischen Kategorien (Alter, Geschlecht, Nationalität, Klasse, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion usw.) hinauszugehen und tiefere Faktoren zu verstehen, die die Lernergebnisse beeinflussen, wie z. B.:

- Digitale Kompetenz
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Emotionale Barrieren
- Ehrgeizige Ziele

Im Rahmen des Projekts "Diverse Courses" bestätigten alle Partnerorganisation, dass der Beginn mit realen Daten und deren Gestaltung in Form von anschaulichen Personas der Lernenden die Gestaltung von integrativen und ansprechenden Kursen erheblich verbessert.

Fallbeispiel - Diverse Courses:

Bei Cramars, der italienischen Partnerorganisation im Rahmen des Konsortiums Diverse Courses, wurden für die Umschulungsprogramme für Erwachsene Personas erstellt, die Angaben über frühere Beschäftigungsprobleme, Ängste vor digitalen Werkzeugen und Hoffnungen auf einen festen Arbeitsplatz enthielten. Diese Erkenntnisse ermöglichten es den Ausbildern, Onboarding-Sitzungen zu konzipieren, die speziell auf die Ängste der Lernenden in Bezug auf Technologie ausgerichtet waren.

2.3 Kernelemente einer Persona

Eine effektive pädagogische Persona umfasst typischerweise:

- Demografisches Profil: Altersspanne, Geschlecht, kultureller Hintergrund, Familienstand, Nationalität/Migrationshintergrund.
- Bildungs- und Berufshintergrund: früheres Lernen, Berufserfahrung, selbst eingeschätztes Lernvertrauen.
- Motivationen: persönliche (Selbstverwirklichung, Hobby) und berufliche (berufliches Fortkommen, Umschulung) Ziele im Zusammenhang mit der Ausbildung.
- Hindernisse und Herausforderungen: logistische (zeitliche Verfügbarkeit), technische (Zugang zu Geräten und Internet), emotionale oder soziale Schwierigkeiten, Lernschwierigkeiten (z. B. Legasthenie, geringe Sprachkenntnisse).



- Lernpräferenzen: Lernstile (visuell, auditiv, kinästhetisch), Tempo, Zusammenarbeit vs. Einzelarbeit, Online- vs. Face-to-Face-Lernen, praktische Aktivitäten vs. theoretische Studien.
- Technologische Bereitschaft: Vertrautheit mit digitalen Werkzeugen, Zugang zu Technologie.
- Emotionale Aspekte: Selbstwirksamkeit, typische Ängste und Frustrationen in der Lernumgebung.
- Persönliche Geschichte: eine kurze Erzählung, die die Reise der Persona beschreibt.

2.4 Arten von Lehrenden-Persönlichkeiten

Je nach Schwerpunkt und Kontext können verschiedene Arten von Personas entwickelt werden:

- Lernende Personas: Sie stellen die Profile von Lernenden oder Teilnehmer:innen dar. (z. B. ein erwachsener Lernender, der sich digital weiterbilden möchte)
- Lehrende Personas: Sie stellen die Profile von Lehrenden, Ausbildern oder Moderatoren dar. (z. B. ein technisch versierter Ausbilder, der neue Methoden anwendet)
- Stakeholder Personas: Repräsentieren Personen, die den Lernprozess beeinflussen, wie z. B. Arbeitgeber oder führende Persönlichkeiten der Gemeinde.

Jeder dieser Typen erfüllt eine bestimmte Funktion bei der Entwicklung von Strategien, die den Lernenden in den Mittelpunkt stellen, sowie von Unterstützungssystemen und einer breiteren Bildungspolitik.

Reale Anwendung in verschiedenen Kursen:

DAFNIKEK, die griechische Partnerinstitution innerhalb des Konsortiums "Diverse Courses", entwickelte in Zusammenarbeit mit den Schulen der Zweiten Chance sowohl Personas von Lernenden (z. B. "Maria, 45, Migrantin, die Arbeitssuche und familiäre Verpflichtungen unter einen Hut bringen muss") als auch Personas von Lehrenden ("Nikos, 32, erwachsener Lehrender, der innovative Methoden für Klassen mit gemischten Fähigkeiten sucht"), um Interventionen zur doppelten Unterstützung zu entwickeln.



2.5 Die Bedeutung von Personas für das Bildungsdesign

Unterstützung von Personas:

- Bessere Kursgestaltung: Sicherstellung, dass die Methoden zur Vermittlung von Inhalten den Bedürfnissen der Lernenden entsprechen.
- Gezielte Unterstützung: Identifizierung von Lernenden, die zusätzliche Hilfe benötigen, bevor Probleme auftreten.
- Einfühlsmame Kommunikation: die Sprache der Erfahrungen der Lernenden sprechen.
- Bindung und Engagement: Die Lernenden bleiben eher dabei, wenn sie sich gesehen und verstanden fühlen.

Nach Untersuchungen von Goodwin (2009) und anderen führen kontextbezogene, realistische Personas zu effektiveren, engagierteren und gerechteren Bildungsprogrammen.

Die Erstellung von Personas ist sowohl eine Kunst als auch eine Wissenschaft. Sie erfordert eine genaue Datenerfassung, eine kreative Entwicklung von Erzählungen und eine kontinuierliche Validierung.

In der modernen Bildungsforschung wird zunehmend betont, dass Personas dynamisch und nicht statisch sein sollten.

Die Lernenden entwickeln sich im Laufe ihres Bildungsweges weiter: Motivationen können sich ändern, Hindernisse können auftauchen oder beseitigt werden, technologische Kompetenzen können sich verbessern.

Daher müssen Personas im Bildungswesen als lebendige Dokumente betrachtet werden, die regelmäßig aktualisiert werden:

- Rückkopplungsschleifen in der Mitte des Kurses
- Selbsteinschätzung des Lernenden
- Beobachtungen von Lehrenden

Dieser dynamische Ansatz wurde im Projekt "Diverse Courses" angewandt, bei dem einige Partnerorganisationen (wie die österreichische Partnerinstitution FHJ und eine der beiden portugiesischen Partnerinstitutionen EPATV) ihre Personas überarbeiteten, wobei die Halbzeitbewertung auf den festgestellten Veränderungen im Engagement und in der Leistung der Lernenden basierte.



3. Definition des Ausbildungskontextes

Vor der Entwicklung präziser Personas ist es entscheidend, das Umfeld zu verstehen, in dem die Lernenden agieren.

In diesem Kapitel wird untersucht, wie wichtig es ist, die sozialen, technologischen, institutionellen und motivationalen Faktoren zu erfassen, die die Erfahrung der Lernenden prägen, und bietet einen strukturierten Rahmen für die Kontextanalyse.

3.1 Warum der Kontext wichtig ist

Die Definition des Ausbildungskontexts ist die entscheidende Grundlage für den gesamten Personas-Erstellungsprozess.

Laut Designtheoretikern wie Don Norman (1988) und Kim Goodwin (2009) ist das Verständnis von umweltbezogenen, sozialen, technologischen und institutionellen Faktoren für die Entwicklung effektiver, auf den Menschen ausgerichteter Lösungen unerlässlich.

Im Bildungswesen ist der Kontext entscheidend:

- Welche Eigenschaften der Lernenden am wichtigsten sind.
- Welche externen Hindernisse den Erfolg beeinträchtigen können.
- Wie sollten die Lernziele priorisiert werden?

Ohne Kontext besteht die Gefahr, dass Personas von der Realität der Lernenden abgekoppelt werden. In der praktischen Erwachsenenbildung wird der Lernkontext häufig durch die Einrichtung, die einen Lehrgang anbietet, oder durch den Inhalt und das Thema des jeweiligen Kurses bestimmt.

3.2 Ein Rahmen für die Kontextanalyse

Um den Ausbildungskontext effektiv zu analysieren, sollten Lehrende und Designer Informationen über folgende Punkte sammeln:

- Merkmale der Zielgruppe: Demografie, Bildungsniveau, Beschäftigungsstatus, Sprachkenntnisse.
- Umweltfaktoren: Technologiezugang, geografische Herausforderungen, soziale Unterstützung.
- Institutionelle Beschränkungen: Anwesenheitsregeln, Finanzierungsmechanismen, Anforderungen an die Programmzertifizierung.
- Motivationen der Lernenden: berufliche Ziele, Selbstverwirklichungsbestrebungen, frühere Bildungserfahrungen.

Ein praktisches Werkzeug ist die "Context Canvas", ein visuelles Mapping-Tool, das aus der Geschäftsmodellinnovation übernommen wurde und die wichtigsten Kontextfaktoren organisiert, um die Datenerfassung und das Persona-Design anzuleiten.



3.3 Praktische Anwendungen im Projekt "Diverse Courses"

Jede Partnerorganisation führte eine individuelle Kontextanalyse durch:

- **Atlântica** (Portugal) hat den Bedarf an Blended Learning bei berufstätigen Erwachsenen ermittelt.
- **DAFNIKEK** (Griechenland) betonte die Hindernisse, mit denen Migrant:innen und einkommensschwache Gruppen konfrontiert sind.
- **EPATV** (Portugal) konzentrierte sich auf Lernende, die Arbeit und Studium miteinander vereinbaren.
- **FDO** (Spanien) hat die Ausbildung für Jugendliche mit unterschiedlichen digitalen Kompetenzen angepasst.
- **FHJ** (Österreich) integrierte Umweltbewusstsein in Englischkurse.
- **Cramars** (Italien) kombinierte formale Registrierungsdaten mit digitalem Storytelling, um einen besseren Einblick zu erhalten.

Diese Analysen ermöglichten es jeder Organisation, Personas zu erstellen, die genau auf ihren spezifischen Kontext zugeschnitten sind, wodurch die Relevanz der Kurse und die Motivation der Lernenden erhöht werden.

3.4 Wichtigste Lehren

Das hat das Projekt gezeigt:

- Eine frühzeitige, gründliche Kontextanalyse verhindert größere Planungsfehler.
- Dynamische Aktualisierungen des Kontextverständnisses tragen dazu bei, dass die Kurse während der Durchführung relevant bleiben.
- Die Einbeziehung von Lehrenden und kommunalen Akteuren an vorderster Front bereichert die Kontextanalyse mit den Realitäten vor Ort.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Definition des Ausbildungskontextes nicht nur ein vorbereitender Schritt ist: Sie ist eine zentrale Gestaltungsaufgabe, die den Erfolg der Personas und letztlich der gesamten Bildungsmaßnahme direkt beeinflusst.



4. Sammeln von Daten für Personas

Eine effektive Persona-Entwicklung hängt von der Qualität und Reichhaltigkeit der gesammelten Daten ab. In diesem Kapitel werden die wichtigsten Arten von Daten, die zu sammeln sind, die anzuwendenden Methoden und die praktischen Strategien zur Erfassung der gesamten Komplexität der Profile der Lernenden in einem Bildungsumfeld beschrieben.

4.1 Die Bedeutung von Daten bei der Persona-Entwicklung

Das Sammeln von genauen und aussagekräftigen Daten über Lernende, Lehrende oder Stakeholder ist der Grundstein für die Entwicklung effektiver Personas. Ohne eine solide empirische Grundlage laufen Personas Gefahr, eher zu vagen Stereotypen als zu glaubwürdigen und umsetzbaren Instrumenten zu werden. In Bildungskontexten, in denen die Vielfalt der Hintergründe, Motivationen und Herausforderungen der Lernenden besonders groß ist, ist eine sorgfältige Datenerhebung nicht nur hilfreich, sondern unerlässlich.

In der Bildungsforschung wird betont, wie wichtig es ist, die Unterrichtsgestaltung auf empirische Erkenntnisse zu stützen. Autoren wie Michael Quinn Patton (2002) und John W. Creswell (2014) plädieren für gemischte Methoden, die die quantitative Strenge strukturierter Daten mit dem qualitativen Reichtum narrativer Berichte kombinieren. Bei der Entwicklung von Personas stellt dies sicher, dass die Personas sowohl statistisch repräsentativ als auch zutiefst menschlich sind. Das Sammeln von Daten ist also keine bürokratische Vorarbeit, sondern ein Akt des Zuhörens: zuhören, wer die Lernenden sind, was sie sich erhoffen, was sie befürchten und welche Hindernisse sie überwinden müssen.

4.2 Arten von zu erfassenden Daten

Um eine Persona zu erstellen, die sowohl realistisch als auch nützlich ist, ist es notwendig, eine breite Palette von Datenarten zu sammeln. Diese können in verschiedene Themenbereiche eingeteilt werden:

- Demografische Informationen
Grundlegende Variablen wie Alter, Geschlecht, Nationalität und familiäre Situation helfen dabei, die Lernenden in einen breiten soziokulturellen Rahmen einzurordnen.
- Ausbildung und beruflicher Hintergrund
Die Kenntnis früherer Bildungs- und Berufserfahrungen gibt Aufschluss über Fähigkeiten, Lücken und Selbstvertrauen.
- Motivationen und Lernziele
Was treibt den Lernenden an? Ist es das berufliche Fortkommen, die persönliche Erfüllung, eine gesellschaftliche Verpflichtung oder eine Mischung von Faktoren?
- Hemmnisse und Beschränkungen
Die Lernenden sehen sich häufig mit strukturellen oder persönlichen Hindernissen konfrontiert: fehlender Zugang zu Technologien, begrenzte



Freizeit, Sprachschwierigkeiten oder sogar Angst vor der Rückkehr in die Schule.

- Lernpräferenzen und -stile
Einige Lernende fühlen sich in Gruppendiskussionen wohl, andere bevorzugen Online-Module im Selbststudium. Die Kenntnis dieser Vorlieben hilft dabei, den Bildungsweg zu personalisieren.
- Digitale Kompetenz und Zugang
Vor allem in hybriden und Online-Lernumgebungen sind die Vertrautheit und der Komfort der Lernenden mit der Technologie entscheidende Variablen.
- Emotionale und psychologische Aspekte
Selbstwirksamkeit, Belastbarkeit, Angst vor Misserfolg und Offenheit für neue Erfahrungen können das Lernverhalten entscheidend beeinflussen.

Durch das Sammeln dieser mehrdimensionalen Informationen entstehen Personas, die die Komplexität echter Menschen widerspiegeln und nicht flache, cartoonartige Figuren.

4.3 Methoden der Datenerhebung

Die Wahl der Methode hängt vom Bildungskontext, den verfügbaren Ressourcen und den Merkmalen der Lernenden ab. Im Großen und Ganzen lassen sich die Methoden in drei Kategorien einteilen:

Quantitative Methoden

Strukturierte Umfragen und Fragebögen ermöglichen die Erhebung standardisierter, vergleichbarer Daten über eine große Gruppe. Typische Instrumente sind:

- Demografische Fragebögen
- Selbsteinschätzungsskalen (z. B. Niveau der digitalen Kompetenz)
- Motivationsinventare

Anhand quantitativer Daten können Lehrende Makromuster erkennen, z. B. dass 70 % der Lernenden nur begrenzten Zugang zu einem zuverlässigen Internet haben oder dass 60 % der Lernenden durch ihr berufliches Fortkommen motiviert sind.

Zahlen allein erzählen jedoch keine Geschichten. Sie müssen durch qualitative Erkenntnisse ergänzt werden.

Qualitative Methoden

Qualitative Daten geben Aufschluss über die tieferen Nuancen der Erfahrungen der Lernenden. Sie werden gesammelt durch:

- Halbstrukturierte Interviews
- Schwerpunktgruppen



- Offene Fragebögen
- Persönliche Erzählungen und Storytelling

Diese Methoden bringen reichhaltige, vielschichtige Informationen über Ängste, Hoffnungen und persönliche Herausforderungen ans Licht, die in standardisierten Umfragen nicht erfasst werden können.

Mixed-Methods-Ansätze

Die besten Ergebnisse werden in der Regel durch die **Kombination** quantitativer und qualitativer Methoden erzielt.

Eine erste Umfrage könnte die Lernenden nach demografischen Merkmalen und grundlegender Motivation segmentieren, während Folgegespräche ihre tieferen Hoffnungen und Ängste erkunden.

Der Ansatz der gemischten Methoden ermöglicht es dem Forscher, Daten zu triangulieren, was sowohl die Zuverlässigkeit als auch die Tiefe der Personas erhöht.

4.4 Praktische Erfahrungen aus dem Projekt "Diverse Courses"

Im Projekt "Diverse Courses" passte jede Partnerorganisation die Methoden der Datenerhebung an sein spezifisches Bildungsumfeld an:

- **Atlântica (Portugal)** setzte eine Strategie mit gemischten Methoden ein, bei der Online-Befragungen mit offenen Textfeldern und Follow-up-Interviews kombiniert wurden, um die technologischen Kompetenzen und beruflichen Ziele der Lernenden genauer zu erforschen.
- **DAFNIKEK (Griechenland)**, das hauptsächlich mit gefährdeten Gruppen arbeitet, bevorzugte informelle Gespräche und Beobachtungen, erfasste Daten während der ersten Schulungen und ergänzte sie durch Verwaltungsunterlagen.
- **EPATV (Portugal)** integrierte strukturierte Umfragen in den Einschreibungsprozess und führte anschließend "World Café"-Sitzungen durch - informelle Gruppendiskussionen, in denen die Lernenden offen über ihre Bildungswünsche und -hindernisse sprechen konnten.
- **FDO (Spanien)** konzentrierte sich auf Online-Umfragen zu Lernpräferenzen und digitalem Zugang und erkannte die zentrale Bedeutung der Technologie in ihren Berufsbildungsprogrammen an.
- **FHJ (Österreich)** kombinierte eine Einstellungserhebung zum Englischlernen mit qualitativen Interviews zum Umweltbewusstsein und erkannte, dass sowohl kognitive als auch emotionale Dimensionen das Engagement beeinflussen.
- **Cramars (Italien)** kombinierte auf innovative Weise obligatorische Verwaltungsdaten mit digitalen Selbstpräsentationen im Rahmen des ProfilPASS, die es den Lernenden ermöglichen, sich durch PowerPoint-Präsentationen, Videos oder Storytelling-Diashows kreativ auszudrücken.



Diese unterschiedlichen Erfahrungen zeigen, dass es keine Einheitsmethode gibt: Der Schlüssel liegt in der Wahl von Ansätzen, die die Realitäten der Lernenden respektieren und ihre authentische Beteiligung maximieren.

4.5 Gelernte Lektionen

Aus diesen praktischen Erfahrungen, die im Rahmen des Projekts gesammelt wurden, ergaben sich mehrere wichtige Erkenntnisse:

- Offene Datenerhebungen (wie Selbstpräsentationen) können verborgene Herausforderungen und Stärken aufdecken, die in strukturierten Erhebungen übersehen werden.
- Diversifizieren Sie die Datenquellen: Die Kombination von strukturierten Daten und persönlichen Erzählungen schafft reichhaltigere, zuverlässigere Personas.
- Setzen Sie das Geschichtenerzählen sorgfältig ein: Wenn Sie den Lernenden die Möglichkeit geben, ihre Geschichten zu erzählen, erhalten Sie Einblick in verborgene Motivationen und Herausforderungen.
- Die Kombination verschiedener Methoden bietet ein vollständigeres Bild der Lernenden, als wenn man sich auf ein einziges Instrument verlässt.
- Die frühzeitige Einbindung der Lernenden in den Datenerhebungsprozess erhöht das Vertrauen und das Engagement und macht es wahrscheinlicher, dass sie authentische Informationen weitergeben.
- Integrieren Sie die Datenerhebung in den Lernprozess: Wenn Umfragen und Interviews als Teil der Kurserfahrung und nicht als externe Evaluierung wahrgenommen werden, sind die Lernenden offener.
- Passen Sie sich dem Komfortniveau der Lernenden an: Nicht alle Lernenden fühlen sich mit Interviews wohl; das Angebot von Alternativen wie anonymen schriftlichen Antworten kann die Authentizität erhöhen.
- Flexibilität ist entscheidend: Unterschiedliche Kurse, Zielgruppen und Kontexte erfordern maßgeschneiderte Datenerfassungsstrategien.

Letztendlich hängt die Qualität der erstellten Personas fast ausschließlich von der Qualität des Zuhörens der Lernenden während der Datenerfassungsphase ab.



5. Organisieren und Clustern von Daten

Sobald die Rohdaten gesammelt sind, müssen sie in kohärente Muster strukturiert werden, um die Erstellung realistischer Personas zu ermöglichen. In diesem Kapitel werden bewährte Verfahren zur Organisation, Gruppierung und Interpretation von Daten erörtert, um aussagekräftige Lerner-Archetypen zu ermitteln, die die Vielfalt innerhalb eines Kurses oder Programms genau repräsentieren.

5.1 Von Rohdaten zu strukturierten Einsichten

Sobald die Daten über die Lernenden gesammelt wurden, ist der nächste wichtige Schritt ihre Organisation und Analyse.

Rohdaten, selbst wenn sie reichhaltig und umfangreich sind, führen nicht automatisch zu nützlichen Erkenntnissen. Ohne strukturierte Interpretation können wichtige Muster verborgen bleiben, und das Risiko, irrelevante oder oberflächliche Personas zu erstellen, steigt dramatisch.

Das Organisieren und Clustern von Daten bedeutet, isolierte Datenpunkte in kohärente Gruppen umzuwandeln und Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Lernenden zu identifizieren.

Dieser Prozess ähnelt der analytischen Phase in der qualitativen Forschung, in der Interviews oder Feldnotizen durch Kodierung und Kategorisierung in aussagekräftige Themen umgewandelt werden (Creswell, 2014).

Bei der Entwicklung von Persona hilft das Clustering dabei, verschiedene Lerntypen zu definieren und sicherzustellen, dass die endgültigen Profile tatsächliche Muster widerspiegeln, die im Bildungsumfeld beobachtet wurden, und nicht vorgefasste Annahmen.

5.2 Grundsätze einer effektiven Datenorganisation

Auf der Grundlage von Design Thinking-Praktiken und der Bildungsforschung sollten mehrere Schlüsselprinzipien die Organisation von Lerndaten leiten:

- Geben Sie der Relevanz Vorrang vor der Vollständigkeit: Nicht jeder gesammelte Datenpunkt ist gleichermaßen nützlich. Konzentrieren Sie sich auf Variablen, die die Lernenden in einer Weise unterscheiden, die sich auf das Lerndesign auswirkt.
- Suchen Sie nach Mustern, nicht nach Ausnahmen: Personas sind Archetypen, keine Porträts von Einzelpersonen. Identifizieren Sie wiederkehrende Verhaltensweisen, Motivationen und Hindernisse, nicht Ausreißer.
- Halten Sie ein Gleichgewicht zwischen qualitativem Reichtum und quantitativer Klarheit: Verwenden Sie Zahlen, wo es angebracht ist (z. B. Altersverteilung), aber verlieren Sie nie die menschlichen Geschichten, die den Clustern Tiefe verleihen.
- Visualisieren Sie Zusammenhänge: Das Erstellen von Matrizen, thematischen Karten oder Mindmaps hilft dabei, verborgene Strukturen in komplexen Daten aufzudecken.



- Iterieren und verfeinern: Das Clustering ist selten beim ersten Versuch perfekt. Es ist nicht nur akzeptabel, sondern auch empfehlenswert, die Cluster zu überprüfen und zu überarbeiten, wenn sich das Verständnis vertieft.

5.3 Methoden zum Clustern von Lernerdaten

Je nach Menge und Art der gesammelten Daten können verschiedene Methoden angewandt werden, um die Lernenden sinnvoll zu gruppieren:

a) Manuelle Erkennung von Mustern

Bei kleinen bis mittelgroßen Datensätzen können Lehrende und Designer Muster manuell erkennen:

- Einteilung der Lernenden in Gruppen auf der Grundlage von Schlüsselvariablen (z. B. digitale Kompetenz, Art der Motivation, Schwere der Hindernisse).
- Verwenden Sie farbige Haftnotizen, Tabellenkalkulationen oder digitale Tafeln wie Miro, um ähnliche Profile zu gruppieren.

Diese Methode ist zwar technisch nicht sehr aufwendig, ermöglicht aber reichhaltige qualitative Einblicke und eignet sich besonders gut für Bildungsprojekte, bei denen das Verständnis von Beziehungen und Kontexten entscheidend ist.

b) Statistische Clustering-Techniken

Bei größeren Datensätzen können statistische Methoden wie Clusteranalyse, Faktorenanalyse oder Korrespondenzanalyse eingesetzt werden, um Lernergruppen auf der Grundlage quantitativer Ähnlichkeiten zu ermitteln.

Diese Methoden sind zwar technisch aufwendiger, bieten aber eine objektive Unterstützung für die Clusterbildung, was besonders bei Hunderten von Teilnehmer:innen nützlich ist.

Rein statistische Cluster sollten jedoch immer kontextbezogen interpretiert werden, um zu vermeiden, dass Personas entstehen, die mathematisch korrekt, aber pädagogisch bedeutungslos sind.

c) Hybride Ansätze

Viele erfolgreiche Persona-Entwicklungsprojekte, darunter auch Diverse Courses, haben hybride Ansätze verwendet:

- Ausgehend von einem Handbuch kann die qualitative Gruppierung auf der Grundlage von Interviews und Beobachtungen erfolgen.
- Eine Verfeinerung oder Validierung dieser Gruppierungen durch grundlegende quantitative Prüfungen (z. B. demografische Verteilungen, Motivationsbewertungen) kann ebenfalls sinnvoll sein.

Dadurch wird sichergestellt, dass sowohl der Reichtum menschlicher Erfahrungen als auch die Zuverlässigkeit strukturierter Daten gewahrt bleiben.



5.4 Praktische Anwendungen im Projekt "Diverse Courses"

Die Partner von Diverse Courses setzten eine Vielzahl von Clusterstrategien ein, die auf ihre jeweiligen Kontexte zugeschnitten waren:

- **Atlântica** nutzte Excel-Tabellen, um die Lernenden zunächst nach Alter und digitaler Kompetenz zu kategorisieren und dann die Motivationsunterschiede zu überlagern, um Untergruppen zu bilden.
- **Cramars** wandte eine eher narrative Methode an, indem er die ProfilPASS-Präsentationen analysierte und wiederkehrende Lebensverläufe identifizierte (z. B. Quereinsteiger:innen, Bildungsrückkehrer:innen, Migrant:innen, die ihre berufliche Laufbahn neu aufbauen).
- **DAFNIKEK** verließ sich in hohem Maße auf das Urteil der Lehrenden und gruppierte die Lernenden auf der Grundlage direkter Interaktionen im Klassenzimmer und Beobachtungen des Engagements und der Lernschwierigkeiten.
- **FHJ** verwendete zunächst eine statistische Clusterung auf der Grundlage von Erhebungen über englische Einstellungen und verfeinerte die Cluster durch eine qualitative Validierung mit Lehrenden.
- **EPATV** erstellte einfache, aber effektive Matrizen, die Motivationsfaktoren (Karriere vs. persönliches Wachstum) mit technologischer Kompetenz (hoch vs. niedrig) kreuzten, was zu verschiedenen Haupt-Lerner-Personas führte.
- **FDO** wandte einen innovativen hybriden Ansatz an: Nach der Erhebung detaillierter Daten über die Lernenden mittels einer Online-Umfrage wurden Häufigkeitsanalysen und iterative Gruppierungen vorgenommen, um aussagekräftige Gruppen von Lernenden zu identifizieren. Der Prozess wurde durch KI-gestützte Analyse und menschliche Verfeinerung unterstützt.

Jeder Ansatz war von der Größe der Lerngruppe, den verfügbaren Ressourcen und dem kulturellen Kontext abhängig, was zeigt, dass die Flexibilität der Methoden ein wichtiger Erfolgsfaktor ist.

5.5 Gelernte Lektionen

Im Laufe des Projekts ergaben sich mehrere wichtige Erkenntnisse in Bezug auf das Organisieren und Clustern von Daten:

- Machen Sie es nicht zu kompliziert: Selbst einfache Gruppierungen auf der Grundlage von zwei oder drei Variablen können sehr nützliche Personas erstellen, wenn sie gut ausgewählt sind.



- Validieren Sie Cluster durch Diskussionen: Die Einbeziehung mehrerer Lehrender in die Überprüfung von Clusterdefinitionen erhöht die Genauigkeit und Glaubwürdigkeit der resultierenden Personas.
- Seien Sie sich der Stereotypen bewusst: Clustering sollte Muster aufzeigen und nicht Vorurteile verstärken. Fragen Sie sich immer, ob die Gruppierungen wirklich aus den Daten oder aus unbewussten Annahmen hervorgehen.
- Akzeptieren Sie dynamische Gruppenbildung: Die Lernenden verändern sich während des Kurses. Die Cluster und die daraus abgeleiteten Personas sollten in der Mitte des Kurses überprüft und möglicherweise aktualisiert werden.

Letztlich ist das Clustering die Brücke zwischen der Datenerfassung und dem kreativen Akt der Erstellung von Personas. Wenn sie sorgfältig durchgeführt wird, stellt sie sicher, dass Personas keine erfundenen Abstraktionen sind, sondern getreue Destillationen der realen menschlichen Vielfalt.



6. Personas erstellen

Die Umwandlung strukturierter Daten in anschauliche und umsetzbare Personas erfordert sowohl methodische Strenge als auch kreative erzählerische Fähigkeiten.

Dieses Kapitel führt den Leser durch die Schritte zur Erstellung von authentischen Lernerprofilen und stellt sicher, dass diese auf Fakten beruhen, aber dennoch ansprechend genug sind, um eine einfühlsame Kursgestaltung zu ermöglichen.

6.1 Von Daten zu Geschichten: Der Übergang zu Personas

Sobald die Daten gesammelt, organisiert und geclustert wurden, ist der nächste Schritt die kreative und strategische Konstruktion von Personas. In dieser Phase verlagert sich der Schwerpunkt von der abstrakten Analyse auf das Geschichtenerzählen auf der Grundlage von Fakten. Ziel ist es, Muster in lebendige menschliche Porträts umzuwandeln, die es Designern, Ausbildern und Lehrenden ermöglichen, Kurse und Interventionen mit Blick auf reale Menschen und nicht auf Abstraktionen zu entwickeln.

Die Erstellung von Personas ist ein Prozess, der sowohl Strenge als auch Fantasie erfordert.

Die Strenge besteht darin, den gesammelten Daten treu zu bleiben: Jedes Element der Persona muss auf reale Daten zurückgeführt werden können.

Die Vorstellungskraft besteht darin, eine glaubwürdige, kohärente Geschichte um diese Elemente herum zu konstruieren, damit die Persona lebendig, einfühlsam und umsetzbar wirkt.

Nach Cooper (1999) und später verfeinert durch Pruitt & Adlin (2006) haben gute Personas die Kraft, Empathie zu wecken, Entscheidungen zu leiten und Designtools um die tatsächlichen Bedürfnisse der Nutzer:innen zu vereinen.

6.2 Wesentliche Bestandteile einer pädagogischen Persona

Um effektiv zu sein, sollte jede Persona mehrere strukturierte Komponenten enthalten:

- Name und Kurzbeschreibung
Die Zuweisung eines echten Namens macht die Persona sofort menschlich. Die Kurzbeschreibung fasst das Wesentliche zusammen: z. B. "Fatima, 42, kehrt nach 20 Jahren in den Schuldienst zurück".
- Demografische Details
Alter, familiäre Situation, kultureller Hintergrund - all die Elemente, die das tägliche Leben prägen.
- Bildung und beruflicher Hintergrund
Frühere Erfahrungen, die die Fähigkeiten, Einstellungen und das Selbstvertrauen des Lernenden beeinflussen.



- Lernziele und Motivationen
Warum nimmt diese Person jetzt an Bildungsmaßnahmen teil? Was hofft sie zu erreichen?
- Hemmnisse und Beschränkungen
Herausforderungen, denen die Persona gegenübersteht und die den Erfolg behindern könnten (Zeit, Technologie, Sprache, Vertrauen).
- Lernpräferenzen
Stile und Formate, die der Lernende tendenziell bevorzugt.
- Technologiezugang und -fähigkeiten
Besonders in hybriden und Online-Lernumgebungen von entscheidender Bedeutung.
- Emotionales und psychologisches Profil
Wie zuversichtlich, ängstlich, belastbar, neugierig ist dieser Lernende?
- Persönliche Geschichte oder Erzählung
Ein kurzer Absatz, der die "Geschichte" des Lernenden erzählt, um das Profil nachvollziehbar und einprägsam zu machen.

Diese Struktur gewährleistet, dass Personas sowohl informativ als auch emotional ansprechend sind.

6.3 Techniken zur Erstellung von Personas

Verschiedene Techniken können die Erstellung von Personas erleichtern:

a) Narrative Konstruktion

Mithilfe von Erzähltechniken erstellen die Designer eine kurze Geschichte über den Hintergrund, die Motivationen und die Probleme des Lernenden. Erzählungen helfen dem Designteam, die Persona nicht nur als eine Reihe von Variablen, sondern als eine lebendige Person zu verinnerlichen.

b) Empathie-Mapping

Ursprünglich von Dave Gray et al. (2010) entwickelt, helfen Empathiekarten dabei, zu erfassen, was die Persona:

- Denkt
- Fühlt sich an
- Spricht
- Hat

Dieses Instrument verleiht psychologische Tiefe und hebt mögliche Widersprüche hervor (z. B. ein Lernender, der sagt, dass er sich sicher fühlt, sich aber bei digitalen Aufgaben ängstlich verhält).



c) Visuelle Darstellung

Die Einbindung von Bildern, Symbolen oder Infografiken macht Personas ansprechender und einprägsamer, insbesondere bei Bildungsprojekten, an denen multidisziplinäre Teams beteiligt sind.

d) Verwendung von Schablonen

Standardisierte Persona-Vorlagen gewährleisten Konsistenz über mehrere Profile hinweg und vereinfachen Vergleiche.

Die Vorlagen enthalten in der Regel Felder für alle oben genannten wesentlichen Komponenten.

6.4 Praktische Erfahrungen aus dem Projekt "Diverse Courses"

Jede Partnerorganisation des Projekts "Diverse Courses" verfolgte bei der Erstellung seiner Personas unterschiedliche, aber komplementäre Ansätze:

- **Atlântica** erstellte detaillierte, textbasierte Personas, die mit direkten Zitaten von Lernenden angereichert wurden und so für Authentizität und emotionale Tiefe sorgten.
- **DAFNIKEK** legte den Schwerpunkt auf das Erzählen von Geschichten und erstellte Mini-Biografien, in denen nicht nur die Herausforderungen im Bildungsbereich, sondern auch der breitere Lebenskontext dargestellt wurden.
- **EPATV** verwendete visuell orientierte Vorlagen, die demografische Daten mit narrativen Erkenntnissen verbanden und so eine rasche Anwendung durch die Ausbilder erleichterten.
- **FDO** konzentrierte sich auf pragmatische Aspekte: In den Personas wurden logistische Zwänge wie Arbeitszeiten und Verkehrsanbindung ausdrücklich berücksichtigt.
- **FHJ** kombinierte Motivationscluster (Umweltaktivismus vs. pragmatisches Lernen) mit Lernstilpräferenzen und schuf so reichhaltige, multidimensionale Personas.
- **Cramars** nutzte die Selbstdarstellungen der Lernenden (über ProfilPASS) als direktes Material für den Entwurf von Personas, um die authentischen Stimmen und Selbstbilder der Lernenden zu erhalten.

Durch diese unterschiedlichen Methoden gelang es allen Partnern, Personas zu erstellen, die fundiert und einfühlsam sind und direkt in die Kurs- und Programmgestaltung einfließen können.



6.5 Gelernte Lektionen

Aus der Phase der Persona-Erstellung ergaben sich mehrere wichtige Erkenntnisse:

- Verankerung in realen Daten: Phantasievolles Erzählen darf nie von der empirischen Grundlage abweichen.
- Ausgewogenheit zwischen Spezifität und Verallgemeinerung: Personas müssen detailliert genug sein, um anschaulich zu sein, aber breit genug, um mehrere Lernende zu repräsentieren.
- Vermeiden von Stereotypen: Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Komplexität darzustellen, anstatt sich auf vereinfachende oder voreingenommene Annahmen zu stützen.
- Personas dynamisch aktualisieren: Die Realität der Lernenden ändert sich im Laufe der Zeit; Personas sollten lebende Dokumente sein, die regelmäßig überarbeitet werden.

Letztlich ist die Erstellung von Personas sowohl ein kreativer Akt als auch eine methodologische Disziplin. Wenn sie gut gemacht sind, dienen Personas als leistungsstarke Designwerkzeuge, die die menschliche Erfahrung in den Mittelpunkt jeder pädagogischen Intervention stellen.



7. Validierung von Personas

Personas müssen anhand von Feedback aus der realen Welt getestet werden, um ihre Genauigkeit und Relevanz sicherzustellen.

In diesem Kapitel werden Methoden zur Validierung von Personas durch Expertenbewertungen, Feedback von Lernenden und iterative Verfeinerung hervorgehoben, um ihre Effektivität als Designwerkzeuge zu gewährleisten.

7.1 Die Notwendigkeit der Validierung

Die Erstellung von Personas auf der Grundlage von gesammelten und organisierten Daten ist eine wichtige Errungenschaft, aber damit ist der Prozess noch nicht abgeschlossen. Um sicherzustellen, dass Personas wirklich glaubwürdig, relevant und nützlich sind, müssen sie validiert werden.

Die Validierung ist die Phase, in der die Entwürfe von Personas an der Realität gemessen werden: Sie werden überprüft, verfeinert und von den Beteiligten - insbesondere von Lehrenden, Ausbildern und, wann immer möglich, den Lernenden selbst - bestätigt.

Ohne Validierung laufen selbst gut gemeinte und datengestützte Personas Gefahr, in die Fiktion abzudriften und die Gruppen, die sie abbilden sollen, falsch darzustellen.

Theoretiker des Bildungsdesigns, darunter Pruitt & Adlin (2006) und Mulder (2017), betonen, dass die Validierung die Vertrauenswürdigkeit und Annahme von Personas innerhalb von Lerndesign-Teams erhöht.

Im Wesentlichen ist die Validierung ein Akt der Bescheidenheit und der Verifizierung: Sie stellt sicher, dass die Bildungsmaßnahmen, die auf der Grundlage von Personas entwickelt werden, wirklich auf die Realität der Lernenden abgestimmt sind.

7.2 Methoden zur Validierung von Personas

Es gibt mehrere Techniken zur Validierung von Personas, die oft in Kombination verwendet werden, um die Robustheit zu maximieren:

a) Überprüfung durch Experten

Lehrende, Berater und Mitarbeiter, die mit der Zielgruppe der Lernenden vertraut sind, werden aufgefordert, den Entwurf der Personas zu überprüfen. Sie bewerten:

- Sind die Personas realistisch?
- Stimmen Motivationen, Barrieren und Profile mit den Beobachtungen in der Realität überein?
- Fehlt ein wichtiger Aspekt?

Dieser Peer-Review-Ansatz profitiert von der praktischen Erfahrung derjenigen, die den Lernenden am nächsten stehen.



b) Feedback der Lernenden

Wann immer es möglich ist, bietet die direkte Validierung mit den Lernenden eine aussagekräftige Bestätigung oder Korrektur.

Die Lernenden können gefragt werden:

- "Erkennen Sie sich in einem dieser Profile wieder?"
- "Welche Aspekte fühlen sich richtig an? Welche fühlen sich falsch an?"
- "Gibt es irgendetwas Wichtiges an Ihrer Lernerfahrung, das diese Personas übersehen?"

Die Validierung der Lernenden ist besonders wertvoll, um emotionale Nuancen der Lernenden zu erfassen, die das Personal möglicherweise übersieht.

c) Fokusgruppen

Die Organisation kleiner Diskussionsgruppen rund um Personas-Entwürfe hilft dabei, effizient kollektives Feedback einzuholen.

Die Teilnehmer:innen können die Profile gemeinsam diskutieren, korrigieren und ergänzen.

Fokusgruppen helfen auch dabei, abweichende Muster zu erkennen: Manchmal wird das, was aus der Sicht des Designers ein kohärentes Cluster zu sein scheint, von den Lernenden selbst als künstlich empfunden.

d) Triangulation mit zusätzlichen Daten

Ein Abgleich der Personas mit institutionellen Daten (z. B. Kursauswertungen, Anwesenheitsquoten, Berichte über den digitalen Zugang) kann ihre Übereinstimmung mit dem dokumentierten Verhalten der Lernenden weiter validieren.

7.3 Validierung in der Praxis: Vielfältige Kurserfahrungen

Im Rahmen des Projekts "Diverse Courses" haben die Partner verschiedene Formen der Validierung durchgeführt, die an ihren jeweiligen Kontext angepasst waren:

- **Atlântica** führte Einzelinterviews mit den Lernenden durch und nutzte den Entwurf der Personas als Gesprächsinstrument, um Feedback und Korrekturen zu erhalten.
- **DAFNIKEK** organisierte informelle Lehrenden-Workshops, in denen die Ausbilder den Entwurf der Personas diskutierten und auf der Grundlage ihrer Erfahrungen im Klassenzimmer Verbesserungsvorschläge machten.
- **EPATV** verwendete ein anonymes Validierungsformular, in dem die Lernenden für jede Persona den Grad ihrer Identifikation angeben und Änderungen vorschlagen konnten.
- **FDO** überprüfte die Personas, indem es die Abbrecherquoten und Teilnahmemuster anhand der in den Profilentwürfen enthaltenen Annahmen analysierte.



- **FHJ** setzte Fokusgruppen zur Validierung ein und integrierte die Vorschläge der Lernenden direkt in die endgültigen Persona-Versionen, insbesondere in Bezug auf Motivationsfaktoren und Umweltbelange.
- **Cramars** setzte auf kreative Weise eine Peer-Review-Methode ein: Die für jeden Kurs erstellten Personas wurden an verschiedene Schulungsgruppen weitergegeben, um eine Kreuzvalidierung durch ein breiteres Publikum zu ermöglichen.

Diese unterschiedlichen Ansätze unterstreichen einen wichtigen Grundsatz: Die Validierungsmethoden müssen sich an den pädagogischen und kulturellen Kontext anpassen, die Validierung selbst ist jedoch nicht verhandelbar.

7.4 Herausforderungen bei der Persona-Validierung

Die Validierung ist zwar unerlässlich, aber nicht immer einfach. Häufig treten mehrere gemeinsame Herausforderungen auf:

Herausforderung	Praktische Lösung
Lernende zögern, Entwürfe zu kritisieren	Verstehen Sie Feedback als "Beitrag zur Verbesserung der Erfahrungen künftiger Lernender", nicht als persönliche Kritik.
Zeitliche Beschränkungen, die eine gründliche Validierung verhindern	Integrieren Sie die Validierung in bestehende Sitzungen, z. B. in die ersten Feedback-Aktivitäten während des Kurses.
Lehrende sind sich uneinig über Persona-Profile	Nutzen Sie die mehrheitliche Zustimmung als Grundlage, aber dokumentieren Sie abweichende Erkenntnisse für eine mögliche zukünftige Persona-Entwicklung.
Furcht vor Stereotypisierung während der Validierung	Bekräftigen Sie, dass Personas Archetypen sind, keine Etiketten, und dass sie flexible Werkzeuge bleiben sollten.

Ein durchdachter Umgang mit diesen Herausforderungen ist der Schlüssel, um sicherzustellen, dass die Validierung ein konstruktiver und auf die Lernenden ausgerichteter Prozess bleibt.

7.5 Gelernte Lektionen

Im Rahmen des Projekts "Diverse Courses" haben die Partner mehrere wichtige Erkenntnisse über die Validierung gewonnen:

- Eine frühzeitige Beteiligung fördert die Eigenverantwortung: Lehrende, die an der Validierung teilnehmen, fühlen sich den Personas stärker verbunden und nutzen sie aktiver.



- Validierung bereichert Personas: Selbst gut ausgearbeitete Personas können wichtige Nuancen vermissen lassen; die Validierung verbessert sie kontinuierlich.
- Iterative Verfeinerung ist normal: Es ist besser, Personas auf der Grundlage von Feedback zu überarbeiten, als starr an den ersten Entwürfen festzuhalten.
- Validierung erhöht die praktische Wirkung: Personas, die von Lernenden und Lehrenden als real wahrgenommen werden, haben einen viel stärkeren Einfluss auf Entscheidungen zur Kursgestaltung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Validierung von Personas kein optionaler Luxus ist, sondern ein notwendiger Schutz, der sicherstellt, dass diese leistungsstarken Werkzeuge wahrhaftig, einfühlsam und effektiv bleiben.



**EINE SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG ZUR ENTWICKLUNG
PERSONAS**

Ein einfacher Leitfaden zur Erstellung von Profilen von Lernenden und Lehrenden in einem Bildungsumfeld als Grundlage für maßgeschneiderte Lehrstrategien und zur Förderung der Vielfalt

SCHRITT 1: DEFINITION DES AUSBILDUNGSKONTEXTES

Das Verständnis der Umgebung, in der die Lernenden agieren, ist für die Entwicklung von Personas unerlässlich.

ZIELGRUPPEN TECHNISCHE FAKTOREN
INSTITUTIONELLE MOTIVATIONEN FAKTOREN DER LERNENDEN

SCHRITT 2: DATEN ÜBER DIE LERNENDEN SAMMELN

Erfassen Sie die Vielfalt der Erfahrungen der Lernenden.

Ausbildung
Demografie
Motivationen und Ziele
Hindernisse
Lernpräferenzen
Fähigkeiten

Methoden:
Erhebungen und Fragebögen
Interviews, Fokusgruppen, Geschichten erzählen

SCHRITT 3: DATEN ORGANISIEREN UND CLUSTERN

Identifizieren Sie aussagekräftige Archetypen von Lernenden, indem Sie Muster erkennen, diese visuell kommunizieren und bei Bedarf eine statistische Clustering in Betracht ziehen.

TIPP:
Kombinieren Sie die Erkenntnisse der Lehrenden, um Verzerrungen zu vermeiden.

SCHRITT 4: PERSONAS ERSTELLEN

Jede Persona-Vorlage sollte enthalten:

NAME & KURZBESCHREIBUNG	ZIELE & MOTIVATION
DEMOGRAFIE	HINDERNISSE
LERNGESCHICHTE	VORLIEBEN UND EMOTIONALES PROFIL

SCHRITT 5: PERSONAS VALIDIEREN

Prüfen Sie, ob die von Ihnen entwickelten Personas reale Personen widerspiegeln. Diskutieren Sie sie mit Lehrenden, Lernenden und institutionellen Daten.

SCHRITT 6: BEI DER KURSGESTALTUNG ANWENDEN

Personas verwenden, um das Lernen zu personalisieren.

Inhalt
Kommunikationston
Vermittlungsmethode
Unterstützung
Bewertungen

SCHRITT 7: KONTINUIERLICHE AKTUALISIERUNG

Halten Sie Personas lebendig. Aktualisieren Sie durch:

- SELBSTREFLEXION DER LERNENDEN**
- FEEDBACK-LOOPS**
- BEOBSAHTUNG DURCH LEHRENDE**



8. Anwendung von Personas bei der Kursgestaltung

Die wahre Wirkung von Personas zeigt sich, wenn sie aktiv in der Bildungsplanung und -durchführung eingesetzt werden.

In diesem Kapitel wird untersucht, wie Personas als Entscheidungsgrundlage für Inhalte, Methoden, Unterstützungsdiene und Bewertungen dienen können, um einen Wechsel von der Standardisierung zu personalisierten Lernerfahrungen zu ermöglichen.

8.1 Von Personas zu praktischen Bildungsstrategien

Der wahre Wert der Entwicklung von Personas liegt nicht nur in ihrer Erstellung, sondern auch darin, wie sie zur Gestaltung der realen Bildungspraxis eingesetzt werden.

Personas sind kein Selbstzweck; sie sind Werkzeuge, die dazu dienen, die Unterrichtsgestaltung, Kommunikationsstrategien, Unterstützungsdiene für Lernende und Bewertungsansätze zu steuern.

Indem sie Personas bei der Entwicklung und Durchführung von Kursen in den Vordergrund stellen, können Lehrende personalisiertere, integrativere und effektivere Lernerfahrungen konzipieren, die auf die tatsächlichen Bedürfnisse der unterschiedlichen Schüler:innengruppen eingehen.

Theoretiker des Bildungsdesigns wie Gagné (1985) und Merrill (2002) betonen, dass lernerzentrierte Ansätze - bei denen sich das Design um das Profil des Lernenden und nicht um den Inhalt selbst dreht - zu besserem Engagement, Behalten und Lernergebnissen führen.

Personas operationalisieren dieses Prinzip, indem sie detaillierte, einfühlsame Darstellungen der Lernenden liefern.

8.2 Schlüsselbereiche, in denen Personas das Kursdesign beeinflussen

Personas können verschiedene Aspekte der Bildungsplanung und -durchführung beeinflussen:

a) Anpassung der Inhalte

Das Wissen um die Hintergründe, Ziele und Herausforderungen der verschiedenen Lerntypen ermöglicht es den Kursgestaltern:

- Wählen Sie Beispiele und Fallstudien aus, die für die Erfahrungen der Lernenden relevant sind.
- Passen Sie den Schwierigkeitsgrad der Inhalte an die Einstiegskompetenzen an.
- Einbindung von kultursensiblen Materialien.

Im Rahmen von Diverse Courses hat Atlântica zum Beispiel Fallstudien in seinen Kurs über digitale Fertigkeiten so angepasst, dass sie reale Arbeitsplatzszenarien enthalten, die für erwachsene Lernende, die Beruf und Familie unter einen Hut bringen müssen, relevant sind.



b) Unterrichtsmethoden und Vermittlungsmodalitäten

Verschiedene Personas bevorzugen möglicherweise unterschiedliche Lernmodalitäten.

Einige Lernende fühlen sich in Online-Umgebungen mit eigenem Lerntempo wohl, andere brauchen persönliche Unterstützung.

Durch die Erfassung dieser Präferenzen können Kurse mit flexiblen Pfaden konzipiert werden, die gemischte Modelle, modularen Zugang und differenzierte Lernaktivitäten bieten.

Fallbeispiel: EPATV schuf in einigen berufsbildenden Kursen duale Wege - ein Weg konzentrierte sich auf praktische Workshops, ein anderer auf theorieorientierte Online-Module -, die auf unterschiedliche Personas der Lernenden ausgerichtet waren.

c) Kommunikations- und Motivationsstrategien

Wirksame Kommunikation spricht die Motivationen und Wünsche der Lernenden direkt an. Personas helfen bei der Identifizierung:

- welche Motivationsanreize wahrscheinlich auf Resonanz stoßen (berufliches Fortkommen, persönliche Entfaltung, Beitrag zur Gemeinschaft).
- Welcher Ton und Stil sollte verwendet werden (formell, unterstützend, inspirierend).

DAFNIKEK hat beispielsweise Orientierungsmaterialien entwickelt, die die Widerstandsfähigkeit der Migrant:innen und ihre Träume von sozialer Integration anerkennen, so dass sich die Lernenden von Anfang an anerkannt und respektiert fühlen.

d) Unterstützungsdienste und Infrastruktur

Personas können auch Bedürfnisse aufzeigen, die über den Lehrplan hinausgehen:

- Zusätzliche IT-Unterstützung für Lernende mit geringen Computerkenntnissen.
- Flexible Zeitplanung oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung für Lernende, die Ausbildung und Familie miteinander vereinbaren wollen.
- Emotionale Unterstützungsdienste für Lernende mit Ängsten oder geringem Selbstvertrauen.

FDO nutzte ihre Personas, um sich für eine bessere technische Unterstützung während des Online-Unterrichts einzusetzen und damit ein zentrales Hindernis für ihre jungen Lernenden zu beseitigen.



e) Bewertung und Evaluierung

Bewertungsstrategien sollten auf die Realität der Lernenden abgestimmt sein. Personas können informieren:

- Alternative Bewertungsmethoden (Portfolios, mündliche Prüfungen, projektbezogene Arbeit).
- Angepasstes Tempo und flexible Fristen.
- Deutlicheres Gerüst für die Entwicklung von Fähigkeiten.

Die FHJ erkannte, dass ihre ökologisch motivierten Lernenden durch praktisches Engagement aufblühten, und integrierte projektbasierte Prüfungen, bei denen die Lernenden kleine Umweltkampagnen entwarfen, anstatt sich ausschließlich auf schriftliche Prüfungen zu verlassen.

8.3 Praktische Beispiele aus dem Projekt "Diverse Courses"

Im Rahmen der Initiative "Diverse Courses" wurden durch die Anwendung von Personas die Praktiken der Kursgestaltung grundlegend verbessert:

- **Atlântica** schneiderte die Onboarding-Sitzungen so zurecht, dass sie die von den Personas aufgedeckten spezifischen digitalen Ängste ansprechen.
- **DAFNIKEK** hat sein Mentorenprogramm umgestaltet, um zweisprachige Unterstützung für Lernende mit Migrationshintergrund anzubieten.
- **EPATV**bettet modulare Inhalte ein, um Teilzeitlernenden mit vollen Terminkalendern gerecht zu werden.
- **FDO** hat die Kurszeiten an den Tagesrhythmus der jungen Lernenden angepasst.
- **FHJ** nutzte die Motivationsfaktoren von Personas, um einen dynamischen, partizipativen Englischunterricht zum Thema Umweltaktivismus zu gestalten.
- **Cramars** erstellte individuelle Lernpfade, die eine Karriereberatung auf der Grundlage der detaillierten beruflichen Werdegänge der Personas integrierten.

Diese Anwendungen zeigen, dass Personas keine theoretischen Übungen sind, sondern praktische Instrumente zur Verbesserung von Integration, Relevanz und Effektivität.



8.4 Gelernte Lektionen

Aus der Verwendung von Personas bei der Kursgestaltung ergaben sich mehrere wichtige Erkenntnisse:

- Personas müssen zugänglich und sichtbar sein: Lehrende werden Personas eher verwenden, wenn sie in einem klaren, benutzerfreundlichen Format präsentiert werden (z. B. visuelle Karten, Zusammenfassungsblätter).
- Personas sollten in alle Phasen einfließen: Von der Kontaktaufnahme und Einschreibung bis hin zur Bewertung und Unterstützung der Absolventen bieten Personas in jeder Phase des Lernprozesses Einblicke.
- Regelmäßige Reflexion ist unerlässlich: Die Kurse sollten in regelmäßigen Abständen anhand von Personas evaluiert werden, um sicherzustellen, dass die sich verändernden Bedürfnisse der Lernenden weiterhin erfüllt werden.
- Flexibilität bleibt der Schlüssel: Keine Persona kann alle Nuancen eines einzelnen Lernenden erfassen. Lehrende müssen Personas als Leitfaden verwenden, nicht als Schablone.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Anwendung von Personas das Kursdesign von einem generischen Einheitsmodell in eine lebendige, reaktionsfähige Praxis verwandelt, die sich auf die menschliche Vielfalt und das Potenzial konzentriert.



9. Gestellte Herausforderungen und Lösungen

Die Umsetzung eines Persona-basierten Ansatzes ist mit unvermeidlichen Herausforderungen verbunden, von Hürden bei der Datenerfassung bis hin zur Gefahr der Stereotypisierung.

In diesem Kapitel werden häufige Hindernisse aufgezeigt, auf die man während des Prozesses stößt, und es werden praktische Lösungen angeboten, um die Widerstandsfähigkeit und die Wirkung von Personas in Bildungsprojekten zu verbessern.

9.1 Warum die Bewältigung von Herausforderungen wichtig ist

Die Entwicklung und Anwendung von Personas im Bildungskontext ist zwar äußerst nützlich, aber nicht ohne Hindernisse.

Im Laufe des Projekts "Diverse Courses" und gestützt durch weiterführende Literatur (z. B. Pruitt & Adlin, 2006; Mulder, 2017) wurde deutlich, dass die Antizipation und Bewältigung von Herausforderungen für den Erfolg jeder lernerzentrierten Designinitiative entscheidend ist.

Herausforderungen können in jeder Phase auftreten: von der Datenerfassung über die Erstellung von Personas bis hin zur Validierung und praktischen Anwendung.

Erfolgreiche Teams betrachten Herausforderungen nicht als Misserfolge, sondern als Feedback und Signale, dass Anpassungen und Lernen erforderlich sind.

Das Erkennen gängiger Fallstricke und das Erforschen erprobter Lösungen stärkt sowohl die erstellten Personas als auch die Bildungsprogramme, auf denen sie basieren.

9.2 Hauptherausforderungen bei der Entwicklung und Verwendung von Personas

Im Rahmen des Projekts "Diverse Courses" wurden mehrere wiederkehrende Herausforderungen festgestellt, die in Forschung und Praxis vielfach dokumentiert sind:

a) Risiko der Stereotypisierung

Eines der größten Risiken besteht darin, dass Personas, wenn sie nicht sorgfältig auf Daten beruhen, die Lernenden auf Karikaturen reduzieren können, anstatt ihre Komplexität darzustellen.

Stereotype können Vorurteile verstärken und zu ausgrenzenden Designs führen.

b) Schwierigkeiten bei der Datenerhebung

Die Erhebung aussagekräftiger, hochwertiger Daten ist aufgrund des Potenzials oft schwieriger als erwartet:

- Niedrige Rücklaufquoten bei Umfragen.
- Das Unbehagen der Lernenden, persönliche Informationen preiszugeben.



- Zeitliche Beschränkungen für ausführliche Interviews.

c) Überkomplexe oder vage Personas

Ein weiterer häufiger Fehler besteht darin, Personas zu erstellen, die entweder:

- zu detailliert und daher unpraktisch in der Anwendung, oder
- Zu vage und daher als Gestaltungsleitfaden unwirksam.

d) Mangelndes Engagement der Lehrenden

Wenn Lehrende nicht in den Persona-Entwicklungsprozess einbezogen werden, können sie Personas als abstrakt oder irrelevant empfinden, was zu einer schlechten Integration in die Kursgestaltung führt.

e) Statische Personas in einer dynamischen Umgebung

Die Lebensumstände der Lernenden können sich schnell ändern (z. B. aufgrund von familiären Ereignissen, technologischen Neuerungen oder wirtschaftlichen Veränderungen).

Statische Personas verlieren schnell ihre Relevanz, wenn sie nicht regelmäßig aktualisiert werden.

9.3 Praktische Lösungen und Strategien

Im Rahmen des Projekts "Diverse Courses" wurden mehrere wirksame Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen entwickelt und getestet:

a) Verankerung in realen Daten

- Basieren Sie Personas immer streng auf gesammelten qualitativen und quantitativen Daten.
- Verwenden Sie direkte Zitate und Anekdoten von Lernenden, um die Profile mit authentischen Stimmen zu bereichern.

b) Flexible, multimodale Datenerfassung

- Kombinieren Sie mehrere Datenerhebungsmethoden (Umfragen, Interviews, Beobachtungen, Selbstdarstellungen).
- Erlauben Sie gegebenenfalls anonyme Beiträge, um den Komfort zu erhöhen.
- Integrieren Sie die Datenerhebung auf natürliche Weise in den Bildungsprozess, um eine "Erhebungsmüdigkeit" zu vermeiden.

c) Erstellung praktischer, brauchbarer Personas

- Konzentrieren Sie sich auf die wichtigsten Unterscheidungsmerkmale, die für die Kursgestaltung relevant sind.
- Halten Sie Personas kurz, aber aussagekräftig: etwa ein bis zwei Seiten pro Profil, einschließlich narrativer Elemente und praktischer Auswirkungen auf den Unterricht.



d) Förderung der Eigenverantwortung von Lehrenden

- Beziehen Sie Lehrende frühzeitig in die Phasen der Datenauswertung und der Erstellung von Personas ein.
- Organisieren Sie Workshops, in denen Entwürfe von Personas diskutiert, kritisiert und gemeinsam verbessert werden.
- Zeigen Sie Quick Wins: Zeigen Sie, wie Personas unmittelbar reale Herausforderungen im Unterricht lösen können (z. B. Organisation von Gruppenarbeit, Anpassung von Aufgaben).

e) Behandlung von Personas als lebende Dokumente

- Festlegung regelmäßiger Überprüfungspunkte (z. B. Halbzeitbewertungen) zur Aktualisierung und Verfeinerung von Personas.
- Ermutigen Sie die Lehrenden, Personas zu kommentieren und anzupassen, wenn sie die Entwicklung der Lernenden beobachten.

Einblick in den Fall:

Bei Cramars erhielten die Ausbilder bearbeitbare Persona-Bögen und wurden gebeten, während des Kurses Post-it-Notizen mit Beobachtungen hinzuzufügen. Diese Notizen wurden verwendet, um die Personas dynamisch zu verfeinern und ihre kontinuierliche Relevanz zu gewährleisten.

9.4 Allgemeinere Lehren aus Praxis und Forschung

Die Herausforderungen, mit denen das Projekt "Diverse Courses" konfrontiert war, spiegeln die allgemeinen Erkenntnisse der Persona-Forschung wider:

- Einfühlungsvermögen statt Effizienz:
Eine überstürzte Persona-Erstellung zur Einhaltung von Fristen führt oft zu generischen, leblosen Profilen. Die Zeit, die in eine umfassende Datenerfassung und -validierung investiert wird, zahlt sich durch wirkungsvollere Ergebnisse aus.
- Anpassung statt Perfektion:
Keine Persona ist jemals "endgültig". Die Bereitschaft zur Iteration, Anpassung und Weiterentwicklung ist ein Zeichen für eine gesunde, auf den Lernenden ausgerichtete Designkultur.
- Kollaboration statt Isolation:
Personas sollten von multidisziplinären Teams - darunter Lehrende, Verwaltungsangestellte und manchmal auch die Lernenden selbst - gemeinsam erstellt und verantwortet werden, anstatt von isolierten Einzelpersonen entworfen zu werden.

Letztendlich sind Herausforderungen keine Hindernisse, sondern Gelegenheiten, das Verständnis für die Lernenden zu vertiefen und Bildungsstrategien zu verfeinern.



Sie mit Offenheit und Kreativität zu meistern, ist der Schlüssel, um Personas zu einem wirklich transformativen Werkzeug in der Bildung zu machen.



10. Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die künftige Verwendung

Das abschließende Kapitel befasst sich mit den wichtigsten Erkenntnissen aus der Integration von Personas in die Bildungsgestaltung.

Es werden strategische Empfehlungen für künftige Anwendungen vorgestellt, wobei die Bedeutung von Empathie, Flexibilität und kontinuierlicher lernerzentrierter Innovation betont wird.

10.1 Über die Reise nachdenken

Der Prozess der Entwicklung und Anwendung von Personas, wie er im Rahmen des Projekts "Diverse Courses" demonstriert wurde und sich auf die Bildungs- und Designtheorie stützt, offenbart eine tiefe Wahrheit: Erfolgreiches Lerndesign beginnt mit einem tiefen Verständnis der Menschen.

Personas sind nicht nur technische Hilfsmittel oder bürokratische Übungen. Wenn sie richtig entwickelt, validiert und angewandt werden, fungieren sie als Brücke zwischen der Lebenswirklichkeit der Lernenden und den angebotenen Bildungsmöglichkeiten.

Sie vermenschlichen die Daten. Sie wecken Empathie. Sie erinnern Lehrende, Designer und politische Entscheidungsträger daran, dass sich hinter jeder Statistik eine Geschichte - ein Leben - verbirgt, das Anerkennung und Unterstützung verdient.

Anhand dieses Leitfadens und des Personas-Tutorials haben wir gesehen, wie eine rigorose Datenerfassung, eine durchdachte Clusterbildung, eine sorgfältige Konstruktion von Erzählungen und eine iterative Validierung Personas hervorbringen, die lebendig, dynamisch und ungemein nützlich sind.

Wir haben auch die unvermeidlichen Herausforderungen erkannt, die sich ergeben, und die Strategien, die sie überwinden können.

Letztendlich erhöhen Personas, wenn sie wirklich in das Bildungsdesign integriert werden, die Inklusivität, die Personalisierung und das Engagement der Lernenden - die Säulen einer modernen, effektiven Bildung.

10.2 Lehren aus verschiedenen Kursen

Bei der Betrachtung der konkreten Erfahrungen mit dem Projekt "Diverse Courses" fallen mehrere Lektionen auf:

- Personas müssen sich auf reale, reichhaltige Daten stützen: Fiktionalisierung ohne Beweise untergräbt die Glaubwürdigkeit und den Nutzen.
- Zusammenarbeit stärkt Personas: Durch die Einbeziehung von Lehrenden, Verwaltungsangestellten und Lernenden selbst in den Gestaltungsprozess entstehen authentischere und umsetzbare Profile.
- Personas sollten alle Phasen des Lerndesigns leiten: Von der ersten Kontaktaufnahme bis hin zu den Kursinhalten, der Bewertung und dem Engagement der Lernenden bieten Personas Einblicke, die in jede Entscheidung einfließen können.



- Flexibilität und Iteration sind unerlässlich: Statische Personas verlieren in einem dynamischen Bildungsumfeld schnell an Bedeutung. Der Aufbau einer Kultur der regelmäßigen Überprüfung und Anpassung ist entscheidend.
- Empathie bleibt zentral: Jenseits aller Methoden und Rahmenbedingungen ist das Herzstück der Persona-Arbeit die Empathie - die Fähigkeit, sich die Erfahrungen, Hoffnungen und Ängste anderer vorzustellen und zu verstehen.

10.3 Strategische Empfehlungen für zukünftige Projekte

Auf der Grundlage der kombinierten theoretischen Grundlagen und praktischen Erfahrungen werden die folgenden Empfehlungen für alle vorgeschlagen, die ein personenorientiertes Bildungsdesign umsetzen möchten:

a) Institutionalisieren Sie den Persona-Prozess

- Einbettung der Persona-Entwicklung in die Protokolle zur Kursgestaltung.
- Stellen Sie Zeit und Ressourcen für die Datenerfassung, -analyse und -validierung zur Verfügung.
- Schulung des Lehrpersonals in Persona-Methoden im Rahmen von Weiterbildungsprogrammen.

b) Diversifizierung der Datenquellen

- Verwenden Sie eine Mischung aus Umfragen, Interviews, Fokusgruppen und Beobachtungsmethoden.
- Fördern Sie Erzählungen und Selbstdarstellungen der Lernenden, um authentische Stimmen einzufangen.
- Aktualisieren Sie die Daten regelmäßig, um die sich entwickelnde Realität der Lernenden widerzuspiegeln.

c) Entwerfen Sie mit Personas, nicht für Personas

- Halten Sie Personas während des gesamten Designprozesses sichtbar und referenziert.
- Lassen Sie sich von Personas zu Entscheidungen über Inhalte, Methoden, Unterstützungsdiene und Evaluierung inspirieren, anstatt sie als statische Hintergrunddokumente zu behandeln.



d) Förderung einer Kultur des Einfühlungsvermögens und der Anpassungsfähigkeit

- Erkennen Sie, dass Lernende dynamische Individuen sind; seien Sie darauf vorbereitet, das Design als Reaktion auf sich entwickelnde Bedürfnisse anzupassen.
- Nutzen Sie die Validierung nicht als einmalige Aufgabe, sondern als ständigen Dialog mit Lernenden und Lehrenden.

e) Erfolgsgeschichten teilen

- Dokumentieren und verbreiten Sie Beispiele, bei denen die Anwendung von Personas zu verbesserten Lernergebnissen geführt hat.
- Feiern Sie die menschlichen Auswirkungen des menschenzentrierten Designs und motivieren Sie die Teams, diese Praktiken beizubehalten.

10.4 Letzter Gedanke

Wenn Personas mit Sorgfalt entwickelt und mit Engagement angewendet werden, verwandeln sie Bildung von einer standardisierten Transaktion in eine persönliche Erfahrung. Sie würdigen die Vielfalt der Lernenden, beleuchten unsichtbare Barrieren und eröffnen neue Möglichkeiten für Engagement und Erfolg.

In einer Welt, in der das Bildungswesen immer integrativer, anpassungsfähiger und einfühlsamer werden muss, sind Personas nicht nur nützliche Werkzeuge - sie sind unverzichtbare Begleiter auf dem Weg zu einem besseren Lernen für alle.



11. Integrierte Bibliographie

Hier finden Sie die wichtigsten Autoren und Werke, auf die in diesem Dokument ausdrücklich verwiesen wird, in der Reihenfolge, in der sie im Text zitiert werden:

- Alan Cooper (1999). *The Inmates Are Running the Asylum: Why High-Tech Products Drive Us Crazy and How to Restore the Sanity*. Sams Publishing.
- Donald A. Norman (1988; überarbeitete Ausgabe 2013). *The Design of Everyday Things*. Basic Books.
- Kim Goodwin (2009). *Designing for the Digital Age: How to Create Human-Centered Products and Services*. Wiley.
- Michael Quinn Patton (2002). *Qualitative Forschungs- und Bewertungsmethoden* (3. Auflage). SAGE Publications.
- John W. Creswell (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th Edition). SAGE Publications.
- Dave Gray, mit Sunni Brown und James Macanufo (2010). *Gamestorming: A Playbook for Innovators, Rulebreakers, and Changemakers*. O'Reilly Media. (Für die Empathy Map-Technik: erstmals in dieser Arbeit vorgestellt).
- John Pruitt & Tamara Adlin (2006). *Der Persona-Lebenszyklus: Den Menschen während des gesamten Produktdesigns im Auge behalten*. Morgan Kaufmann.
- Robert M. Gagné (1985). *The Conditions of Learning and Theory of Instruction* (4. Auflage). Holt, Rinehart and Winston.
- M. David Merrill (2002). *Erste Grundsätze der Unterweisung*. Educational Technology Publications.
- Martin Mulder (Hrsg.) (2017). *Kompetenzbasierte Berufsbildung: Bridging the Worlds of Work and Education*. Springer.

Wichtige Hinweise:

Bei Dave Gray und der Empathiekarte handelt es sich um eine Referenz aus seinem 2010 erschienenen Buch Gamestorming, auch wenn sie heute oft separat zitiert wird.

Bei der Arbeit von Mulder geht es um Bildungsforschung und kompetenzbasierte Bildung - nicht direkt um Personas, aber ausgerichtet auf Validierung und lernerzentrierte Ansätze.