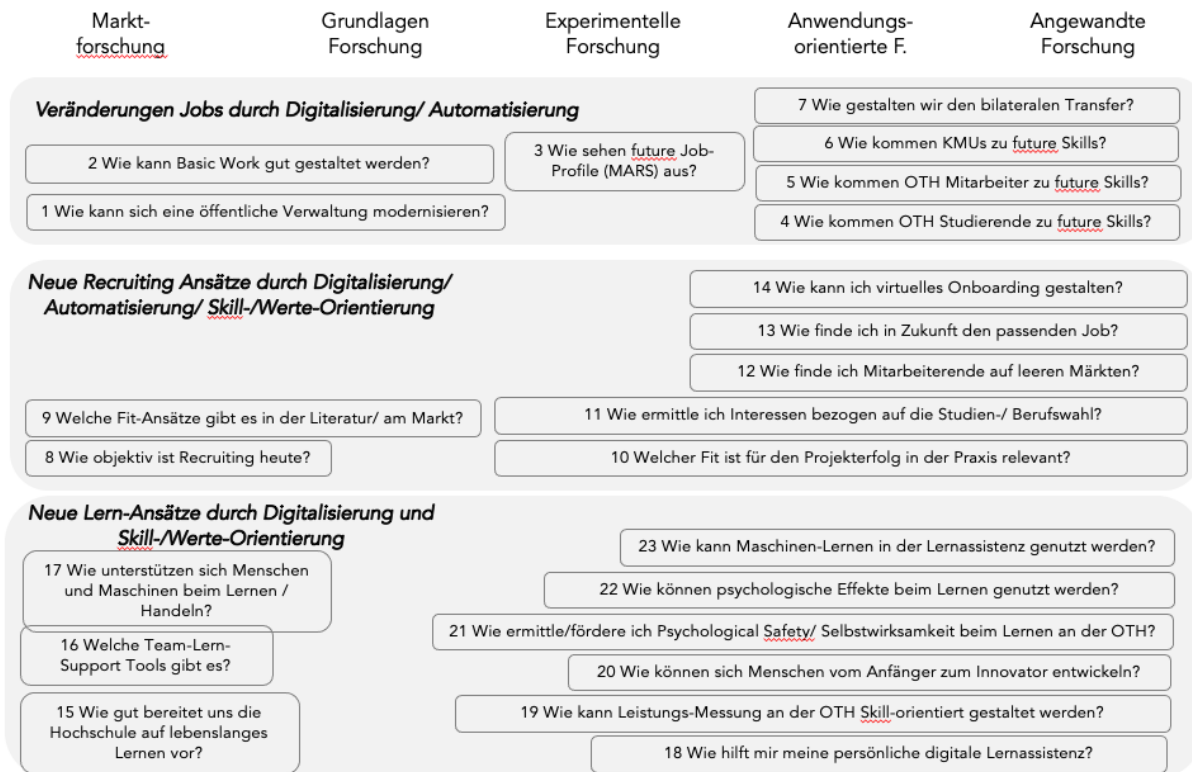


Themen/Forschungsfragen in der Personal-/Projektarbeit mit den inhaltlichen Schwerpunkten Digitalisierung und Automatisierung

- wie verändert die Digitalisierung/Automatisierung die Arbeitsplätze in der Region
- welche neuen Recruiting-Ansätze braucht es dafür und wie hilft Digitalisierung und Skill-/Werte-Orientierung
- welche neuen Lern-Ansätze braucht es dafür und wie hilft Digitalisierung und Skill-/Werte-Orientierung

Themenüberblick 2023



Wirtschaftspsychologische Aspekte sind in den drei Themenfeldern relevant.

Jede Abschlussarbeit muss eine klar definierte Zielgruppe haben, die an dieser Arbeit Interesse hat.

Abkürzungen:

Im Weiteren werden folgende Abkürzungen verwendet:

BA/MA Bachelor-/Masterarbeit

FK Führungskraft

MA Mitarbeitende

PL Projektleitende

TO Transfer Objekt

UN Unternehmen

Veränderungen der Jobs durch Digitalisierung/Automatisierung:	3
1. Wie kann sich eine öffentliche Verwaltung modernisieren? (Beispiel Amt für Wirtschaftsförderung)	3
2. Wie kann Basic Work mit Hilfe von Digitalisierung gut gestalten werden?	3
3. Wie sehen future Job-Profile aus?	4
4. Wie kommen OTH Studierende zu future Skills?	4
5. Wie kommen die OTH MA zu future Skills?	4
6. Wie kommen KMUs zu future Skills?	4
7. Wie gestalten wir den bilateralen Transfer?	5
Neue Recruiting Ansätze durch Digitalisierung/Automatisierung/ Skill-/Werte-Orientierung:	5
8. Wie objektiv ist Recruiting heute? (Experiment).....	5
9. Welche Fit-Ansätze gibt es in der Literatur/ am Markt??	5
10. Welcher Fit ist für den Projekterfolg in der Praxis entscheidend?.....	6
11. Wie ermittle ich Interessen bezogen auf die Studien-/Berufswahl?	6
12. Wie finde ich Mitarbeitende auf leeren Märkten?	6
13. Wie finde ich in Zukunft den passenden Job?	6
14. Wie kann ich virtuelles Onboarding gut gestalten? (Experimentell)	7
Neue Lern-Ansätze durch Digitalisierung und Skill-/Werte-Orientierung:	7
15. Wie gut bereitet uns die Hochschule auf lebenslanges Lernen vor? (Markt)	7
16. Welche Team-Support Tools gibt es?	7
17. Wie unterstützen sich Maschinen und Menschen beim Lernen?.....	8
18. Wie hilft mir meine persönliche digitale Lernassistenz?	8
19. Wie kann Leistungs-Messung an der OTH Skill-orientiert gestaltet werden?	9
20. Wie können sich Menschen vom Anfänger zum Innovator entwickeln?.....	9
21. Wie können psychologische Effekte beim Lernen genutzt werden?.....	10
22. Wie können psychologische Effekte beim Lernen genutzt werden?.....	10
23. Maschinen Lernen in der Lernassistenz	10

Veränderungen der Jobs durch Digitalisierung/Automatisierung:

Grundlagen-Veröffentlichungen:

- Ergebnisse Arbeitsgruppe World Economic Forum
- EU Digitale Kompetenzen
- VHB Kurs Digital Competencies
- Expedition Werte, Arbeit, Führung 4.0

1. Wie kann sich eine öffentliche Verwaltung modernisieren? (Beispiel Amt für Wirtschaftsförderung)

Zielgruppen: Leitende des Amtes für Wirtschaftsförderung, Bürgermeister*innen

Kooperationspartner: Stadt Regensburg Amt für Wirtschaftsförderung, Prof. Dr. Barfuß Stadt Regensburg

- Was macht die Wirtschaftsförderung heute?
- Was macht eine erfolgreiche Wirtschaftsförderung aus?
- Anhand welcher Kriterien kann man dies beschreiben?
- Welche Veröffentlichungen gibt es national, international?
- Welche Best Practices gibt es dazu?
- Wie erfolgreich ist die Wirtschaftsförderung heute gemessen an den Kriterien?

2. Wie kann Basic Work mit Hilfe von Digitalisierung gut gestalten werden?

Zielgruppen: Recruitende, FKs, ...

TO: OTH Paper Basic Work: was tun wir mit den Mitarbeitenden, die nach der Automatisierung Basic Work leisten sollen?

Kooperationspartner: IHK, IAB, BMAS, ...

- Wie kann Basic Work organisatorisch gestaltet werden, damit die menschlichen Grundbedürfnisse (Autonomie, Anschluss, Anerkennung, Selbstverwirklichung) in der Arbeit gesättigt werden können?
- Wie kann das kostengünstig und virtuell erfolgen?
- Wie kann man den Selbstwert steigern? → Autonomie
- Wie wichtig ist der Team-Fit? → Anschluss
- Wie wählt man Basic Worker für Tätigkeiten aus, für die es keine speziellen Fachkenntnisse braucht?
These: Werte-Passung, damit die max. Freude/Sinn entstehen kann
- Welche Skills brauchen Basic Worker?
These: Selbstführungs-Skills, Volition, Kommunizieren, Kollaborieren → Autonomie, Anschluss
- Wie kann man Basic Worker schulen, um diese Skills aufzubauen?
- Gibt es unter Basic Worker auch Experten in der Selbstführung / Selbstmotivation?
- Wie kann die Zusammenarbeit zwischen Basic Worker und Wissensarbeiter + Basic Worker gestaltet werden?
- Wie kann die Wertschätzung konkret aussehen?
- Wie wichtig ist dabei faire Bezahlung?
- Welche Währungen brauchen Basic Worker außer Geld, z.B. Vertrauen, Freiheitsgrade, ...?
- Was ist der Einfluss von Basic Work auf die Performance des Unternehmens, z.B. Organizational citizenship behaviour
- Wie können sich Basic Worker vernetzen, um ihre Interessen zu vertreten?

- Gibt es Hierarchien zwischen Basic Worker?
- Gibt es einen besseren Begriff, der mehr Wertschätzung zum Ausdruck bringt?
- Wie viel versteckte Basic Work existiert heute in Behörden, Versicherungen, ...?

3. Wie sehen future Job-Profile aus?

Zielgruppen: Recruitende, Führungskräfte, Arbeitsvermittler (Agentur für Arbeit)

TO: OTH Paper aktueller Stand und Zukunft Jobprofile

Kooperationspartner: IHK, IAB, Schwerpunkt-Kolleginnen, ...

- Welche Bestandteile haben future Jobprofile?
- Wer erstellt sie?
- Wie aktuell sind sie?
- Wie sehen Job-Profile der Roboter, Algorithmen aus?
- Auswertung der heute verfügbaren future Jobprofilen
- Befragen von innovativen Unternehmen und Startup
- Erstellung von Job-Profilen für klassische Berufsbilder der OTH-Absolvent*innen

4. Wie kommen OTH Studierende zu future Skills?

Zielgruppen: Studierende, Lehrende, Studiendekan*innen, Weiterbildende, ...

TO: OTH Paper Digital Normal, ...

Kooperationspartner: IHK, IAB, ...

- Vergleich der bereits berücksichtigten digitalen Skills mit den benötigten, z.B. Vergleich der Skills in den Modulbeschreibungen
- Was sind die Auswirkungen auf die Inhalte der Ausbildungen bei der IHK und an der OTH R, z.B. auf die AW, FW-Fächer, Studiengangsinhalte?
- Wie kommen wir dorthin?

5. Wie kommen die OTH MA zu future Skills?

Zielgruppen: Recruitende, Weiterbildende, ...

TO: OTH Paper Die digitalisierte Hochschulverwaltung

Kooperationspartner: OTH Regensburg, ...

- Welche digitalen Skills brauchen MA in Verwaltungen?
- Auswertung der bisherigen Initiativen z.B. digiv
- Was sind die Auswirkungen auf die Schulungskataloge von Organisationen/ Unternehmen, z.B. FK-Programme an der OTH-Regensburg, Firmen

6. Wie kommen KMUs zu future Skills?

Zielgruppen: Startups, KMUs, Studierende, die gründen wollen

TO: OTH Paper Dank Digitalisierung zum Erfolg

Kooperationspartner: Startup Center, Techbase Regensburg, ...

- Welche Rollen/Skills braucht ein Startup?
- Welche typischen Jobprofile brauchen Startups?
- Wie kann ich das Team von Startups sinnvoll durch externe Dienstleister ergänzen?
- Wie lernen Startups schnell die richtigen Skills aufzubauen?

7. Wie gestalten wir den bilateralen Transfer?

Zielgruppen: Studierende, Lehrende, Forschende

TO: ?

Kooperationspartner: IAFW, ...

- Wie können wir die Lehrformate und BA/MA besser nutzen, um die wertvollen Ergebnisse besser weiteren Zielgruppen zugänglich zu machen?
- Wie können wir die gängigen Formate besser vernetzen, z.B. BA und HR Trends?
- ...

Neue Recruiting Ansätze durch Digitalisierung/Automatisierung/ Skill-/Werte-Orientierung:

Grundlagen-Veröffentlichungen:

- Job-Fit macht Unternehmen Fit 6/2021 DGFP Personalführung
- OTH-Papers: Kompetenz, Persönlichkeit, ...
- BA Ratajak (Die perfekten Bewerber mit Digitalisierung finden)
- MA Neidhardt: Gibt es den optimalen Team-Fit und welche Einflussfaktoren spielen dabei eine Rolle?
- MA Kretschmann: Persönlichkeitsorientiertes Job Design: Erarbeitung eines Handlungskonzeptes mit Fokus auf die Methoden Job Sculpting und Job Crafting unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen
- Pinder: Work motivation in Organisational behaviour, ...
- Latham: Work Motivation

8. Wie objektiv ist Recruiting heute? (Experiment)

Zielgruppen: Recruiter, FKs

TO: OTH Paper Status-Report Recruiting 2021 (Recruiting-Ansätze auf dem Prüfstand)

Kooperationspartner: VL HRM PER

- Vergleich Ergebnisse konventionelles Ergebnis (Vortrag, Befragung) und Job-Profil für Studierenden (werte und skill-basiert),
- Welche Recruiting-Schritte/Tools sind verbreitet, z.B. Auswerten Lebenslauf, Motivationsschreiben, Gamification, psychologische Tests, Video-Interviews?
- Erfassung heute verwendeten Kriterien im Recruiting
- Gibt es eine Bias durch den Interviewer (Hans sucht Hänschen?)
- Wie ändern sich die Aufgaben der Recruiter (Spezialist für Auswahl von Testverfahren und Data Analyst), Führungskräfte, Betriebsrates, Bewerber?
- Was ist der Einfluss auf Headhunter, Jobportale, beruflichen Netzwerke, Trainingsplattformen, Clickworker?
- Erstellung eines Recruiting Konfigurators: Welche Aspekte der Persönlichkeit sollen erhoben werden? → Vorschlag Recruiting Schritte
- Was sind sinnvolle Kombinationen aus Recruiting Ansätzen für welche Zielsetzungen/ Firmengrößen/ Branchen?
- Vergleich konventionelle Auswahl bei Studiengang HRM und neue Verfahren

9. Welche Fit-Ansätze gibt es in der Literatur/ am Markt??

Zielgruppen: Recruiter, FKs, Headhunter, ...

Kooperationspartner: Recruiter, Headhunter, ...

- Welche Kriterien werden verwendet? (Skills, Werte, ...)

- Wie werden die Daten ermittelt? (CV-Profile, Fragebögen, Profile, ...)
- Gibt es Ergebnisse, welche Fit-Art am wichtigsten ist?

10. Welcher Fit ist für den Projekterfolg in der Praxis entscheidend?

Zielgruppen: Recruiter, FKs, Projektleitende

TO: OTH Paper Perfekt-Fit: Jetzt passt's im Job und im Team (Fit-Ansätze auf dem Prüfstand)

Kooperationspartner: HAW (WP Empirie) und Unternehmen

- Festlegung der Fit-Parameter (Skills, Werte) + Erfolgsparameter
- Anwendung in der Vorlesung PJM oder PSP
- Korrelationen zwischen Parametern und Projekterfolg
- in welcher Situation (Projektphase, Aufgabe, Teamgröße, Branche, ...) ist welche Fit-Art am wichtigsten?

11. Wie ermittle ich Interessen bezogen auf die Studien-/Berufswahl?

Zielgruppen: Bewerbende, Arbeitsvermittler (Agentur für Arbeit), Recruitende, ...

TO: OTH Paper So finde ich meinen Traumjob

Kooperationspartner: IAB

- Nach welchen Kriterien (Skills, Einkommen, Team, Chef, Entwicklungsmöglichkeit, Firmengröße, Standort, Ausland, Branche, ...) suchen Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen (nach Studium, nach Elternzeit, ... s. Lebensphasenmodell Graf) ihren Job und wählen diesen aus?
- Was interessiert mich in meiner Freizeit?
- Welche Begriffe suche ich in Suchmaschinen? Wie komme ich an die Daten ran?
- Welche Bücher lese/höre ich? Und warum?
- Anwendung im Masterseminar, mit Alumni, ...
- Welche Aspekte der Berufsorientierungstest (BOA, ...) helfen mir weiter?
- Welche Stellenanzeigen sprechen mich an und warum?
- Gibt es die Jobs noch in wenigen Jahren? Abgleich mit Job-Futoromat
- Erstellung von Interessenskatalogen für Jobprofile
- Erstellungen eines Job Konfigurators

12. Wie finde ich Mitarbeitende auf leeren Märkten?

Zielgruppen: Recruitende, Headhunter, ...

TO: OTH Paper So finde und halte ich Mitarbeitende in leeren Märkten mit Guerilla Recruiting

Kooperationspartner: Agilis, is, ...

- Der Recruiting Konfigurator wird im Firmenumfeld eingesetzt
- Welche Vorgehensweisen haben sich als erfolgreich herausgestellt? → Best Practices?
- Erstellung von anderen Jobprofilen
- Erstellung von Stellen-Anzeigen, Aktionen, ...

13. Wie finde ich in Zukunft den passenden Job?

Zielgruppen: Bewerbende, Arbeitsvermittler (Agentur für Arbeit), Recruitende, ...

TO: OTH Paper So finde ich meinen Traumjob

Kooperationspartner: IAB

- Vergleiche 11

14. Wie kann ich virtuelles Onboarding gut gestalten? (Experimentell)

Zielgruppen: Bewerbende, Arbeitsvermittler (Agentur für Arbeit), Recruitende, ...

TO: OTH Paper So finde ich meinen Traumjob

Kooperationspartner: Unternehmen xy

- Wie kann man Einarbeitung in Zeiten von Home Office gut gestalten?
- Wie funktioniert der Wissenserwerb?
- Wie funktioniert die Integration ins Team?

Neue Lern-Ansätze durch Digitalisierung und Skill-/Werte-Orientierung:

Grundlagen-Veröffentlichungen:

- OTH-Paper Lernen, Kompetenzen, ...
- VL Ergebnisse Lernassistent PSPSoSe2021
- BA J. Hermann: Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz für individualisierte und selbstbestimmte Lernprozesse in der Hochschullehre und im Berufsalltag
- Tom Falter Vorlesungsunterlagen PWS 2019
- Falter/Müller: 6 Perspektiven der Digitalen Transformation

15. Wie gut bereitet uns die Hochschule auf lebenslanges Lernen vor? (Markt)

Zielgruppen: Studierende, Lehrende, Studiendekan*innen

TO: OTH Paper Lebenslanges Lernen an der OTH R

Kooperationspartner: Kolleg*innen mit Didaktik Bezug, DIZ, ...

- Welche Basis-Skills brauche ich für Lebenslanges Lernen?
- Welche Lernkonzepte/didaktischen Konzepte helfen für selbstgesteuertes Lernen?
- Wie funktioniert Lernen an Hochschulen heute?
- Welche Rolle spielt das Setzen von Lernzielen?
- Wie werden diese heute vermittelt (Didaktik)?
- Welche Impulse helfen mir zu lernen?
- Welche Skills werden heute an der OTH R angeboten?
- Ist das selbstgesteuerte Lernen nach Montessori an Hochschulen geeignet?
- Wie kann ich neues Wissen in die/der Praxis transferieren?
- Welche Lernkonzepte/didaktischen Konzepte helfen für selbstgesteuertes Lernen und Umsetzen in die/der Praxis?
- Welche Rolle spielt dabei soziales Lernen?

16. Welche Team-Support Tools gibt es?

Zielgruppen: Lehrende, Lernende, FKs, ...

TO: OTH Paper Der Weg zum High Performing Team

Kooperationspartner: ausgewählte Forschungsprojekte

- Wie kann Kommunikation, Koordinations, Kooperations, Kollaboration in Projekten gestaltet werden?
- Wie können sich virtuelle Projektteams gemeinsames Verständnis erarbeiten (Ziele, Definitionen, Zusammenhänge, ...)?
- Welche Methodischen Ansätze helfen dabei?
 - Definitionen: wiki, Grundlagenpaper
 - Offene Fragen: curiosity maps, Mind Maps, ...

- Zusammenhänge: Prozessdarstellungen, Concept Maps, ...
- Team Konflikte: Team Uhr, ...
- Welchen Mix an Tools helfen Projektteams für
 - Teamzusammensetzung: growspace, ...
 - Kommunikation: slack, zoom, ...
 - Koordination: jira, ...
 - Kooperation: mindmaps
 - Kollaboration: terf, flowspace, ...

17. Wie unterstützen sich Maschinen und Menschen beim Lernen?

Zielgruppen: Lehrende, Lernende, FKs, ...

TO: OTH Paper Wer hilft wem beim Lernen und Arbeiten?

Kooperationspartner: Kolleg*innen mit KI Bezug

- Wie lernen Menschen, wie lernen Maschinen?
- Wie kann man Skills von Menschen und Maschinen messen?
- Wie können sie sich gegenseitig unterstützen?

18. Wie hilft mir meine persönliche digitale Lernassistentz?

Zielgruppen: Lernende, Lehrende

TO: OTH Paper Mein persönliche Lernassistentz

Kooperationspartner: ...

- Welche **Unterstützung** brauchen Studierende für Lebenslanges Lernen, d.h. sich neues Wissen/Skills mit dem Lernzyklus **anzueignen** und **handlungsfähig** zu sein, beim
 - Ziele setze und motivieren (Impulse, ...)
 - informieren (Informationsräume Bib, Internetquellen, ...)
 - analysieren, entscheiden
 - handeln (Case Studies, Laborräume wie UPS, PJA-Lunaris, ...)
 - reflektieren (CMaps für Mentale Modelle, ...)für die unterschiedlichen Skill Level
 - 0 → 1 Anfänger (Definitionen, Memotechniken, ...)
 - 1 → 2 Anwender (Prozesse, Checklisten, ...)
 - 2 → 3 Experte (Cmaps, ...)
- Wie können Vorlesungen Studierendenzentriert gestaltet werden? Abh. Vom Inhalt und den Lernzielen
- Korrelationen:
 - Didaktische Konzepte und Energieprofile und Lernfortschritt
 - Unterstützungsgrad/Selbstverantwortung und Lernfortschritt
 - Größe und Frequenz der Lerneinheiten (Moocs)
- Welche **Unterstützung** (Räume, Werkzeuge, Prozesse, Checklisten, ...) brauchen Teams für Lebenslanges Lernen, d.h. sich neues Wissen/Skills mit dem Lernzyklus **anzueignen** und **handlungsfähig** zu sein, beim
 - Ziele setze und motivieren (Impulse, ...)
 - informieren (Informationsräume Bib, Internetquellen, ...)
 - analysieren, entscheiden
 - handeln (Case Studies, Laborräume wie UPS, PJA-Lunaris, ...)
 - reflektieren (CMaps für Mentale Modelle, ...)

für die unterschiedlichen Skill Level

- 0 → 1 Anfänger (Definitionen, Memotechniken, ...)
- 1 → 2 Anwender (Prozesse, Checklisten, ...)
- 2 → 3 Experte (Cmaps, ...)

19. Wie kann Leistungs-Messung an der OTH Skill-orientiert gestaltet werden?

Grundlagen-Veröffentlichungen:

- Paul Sackett, Rotundo (2002): Definition Job performance = task performance + citizenship (OCB) – counter productivity (CWB), Organizational citizenship behaviour (OCB) is a measure for contextual performance; Presentism (PCB) = attending work while ill (OS1:3); helping behaviour → PCB → social capital (moderiert durch organizational commitment und perception of justice)

Zielgruppen: Lehrende, Lernende, FKs, ...

TO: OTH Paper Mehr Leistung durch die richtige Messmethode

Kooperationspartner: Kolleginnen mit Performance Bezug

a) In Unternehmen, an der Hochschule (Behörden)

- weg von Messung von Performance 1 mal jährlich, Verantwortung bei Führungskraft mit Performance Zielen
- hin zu Verantwortung hauptsächlich bei MA
- kontinuierlicher Performance Messung (Frequenz aufgabenabhängig) z.B.
 - Recruiter: nach jedem abgeschlossenen Recruiting
 - Trainer: nach jedem Workshop / Training
 - Entwicklung: nach jedem scrum run (Wöchentlich)
 - Projektleiter: nach jeder Projektphase
 - Sales: nach jedem Pitch
- Inkl. Analyse, woran es liegt, dass Ziel nicht erreicht wurde und direkte Ableitung von Maßnahmen (Schulung, andere Aufgaben, ...)
- Anwendung beim Lernen OTH z.B.
 - kurzfristig: Lunarix oder nach jeder Vorlesung
 - mittelfristig: nach jedem Semester
 - Langfristig: nach dem Studium
- Weg von individuellen Geschäftszielen hin zu Lernzielen
- Was sind die aktuellen Erfahrungen mit Performance Messungen?

b) Bei Studierenden, Lernenden:

- weg von Messung von Noten 1 mal / Semester + Verantwortung bei Lehrenden → Lernenden, Messung der Skills, ...
- Was sind die Erfahrungen mit Notengebung?
- Alternativen zu Lernen für Noten (Performance Ziel) oder dass ich bestimmte Fähigkeiten erwerbe?

20. Wie können sich Menschen vom Anfänger zum Innovator entwickeln?

Zielgruppen: Lernende, Lehrende

Kooperationspartner: Kolleginnen mit Didaktik Bezug

- Wie funktioniert Lernen?
- Welche Lernkonzepte/didaktischen Konzepte helfen in welchen Stufen (Ahnungsloser → Anfänger → Anwender → Experte → Innovator)

- Literaturstudien, aber auch Selbstbeobachtung z.B. wie war es bei mir beim Autofahren, Musikinstrument, Sport lernen?
- Welche Lernkonzepte werden heute an der OTH R angeboten?
- Korrelation Hauptinflussfaktoren auf Lernen mit Lern-Skills abh. von Skill Level

21. Wie können psychologische Effekte beim Lernen genutzt werden?

Zielgruppen: Lernende, Lehrende

TO: OTH Paper Lebenslanges Lernen leicht gemacht durch Nutzer psychologischer Effekte

Kooperationspartner: ...

Welche Effekte beeinflussen Lernen/den Lern-Prozess?

22. Wie können psychologische Effekte beim Lernen genutzt werden?

Zielgruppen: Lernende, Lehrende

TO: OTH Paper Lebenslanges Lernen leicht gemacht durch Nutzer psychologischer Effekte

Kooperationspartner: ...

- Welche Effekte beeinflussen Lernen/den Lern-Prozess?
(z.B. Dunning-Kruger Effekt, Impostor Syndrom, Better Than Average-Effect, Flow)
- Wie kann ich sie als Studierende*r erkennen und überlisten?
- Selbstbeobachtung und Tagebuch/Befragung:
 - in welchen Situationen, bei welchen Themen, ...bin ich hoch motiviert (in Flow) oder muss mich zwingen (Volition) etwas zu lernen?
 - wie lange halten die Phasen an, wie geht es mir damit?
 - wie habe ich die Situation gemeistert, mit welchen Anreizen, ...?
 - Welche Lernmethoden habe ich gewählt?
 - Welche haben mir geholfen? Welche nicht?
- Flow: wie kann ich einen flow-Zustand am besten bestimmen?
- Korrelation Energieprofil-Skillprofil-Antreibertest, ...
- Korrelation Flow: Skill-Passung oder Energie-Passung? $\text{flow} = \text{skill-passung} * \text{energie-passung}$; in welcher Situation dosiert skill-passung in welcher Energie-passung? von welchen Faktoren abhängig? Welcher Aspekt spielt beim flow eine größere Rolle?
- Korrelationen: Skill- und Energieprofile + Effekte und Lernfortschritt
- Passung zwischen 2 Menschen im Lernteam: Untersuchung auf Basis der Ähnlichkeit der Energie-Profile und welchen Bedingungen harmonisieren unterschiedliche/gleiche Menschen? welche Faktoren sind außer Skills und Energie noch relevant, z.B. gleiche Interessen, Toleranz, Aussehen, Sympathie, ...; gibt's ideale Teamzusammensetzung?

23. Maschinen Lernen in der Lernassistenz

Zielgruppen: Lehrende, Lernende, FKs, ...

TO: OTH Paper Wer hilft wem beim Lernen und Arbeiten

Kooperationspartner: Kolleg*innen mit KI Bezug

- Mit welchen Kriterien kann das Lernverhalten analysiert werden?
- Welche Unterstützung kann die digitale Lernassistenz dadurch leisten?