



Verbundprojekt **KOLEGE**

»Interagieren, koordinieren und lernen – Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der ambulanten Pflege«

Blended Learning, E-Learning & M-Learning als Bestandteil praxisintegrativen Lernens

iaw: Andreas Friemer
wisoak: Urte Behling, Rebecca Kludig

2. Expertenworkshop, am 14.11.2018

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

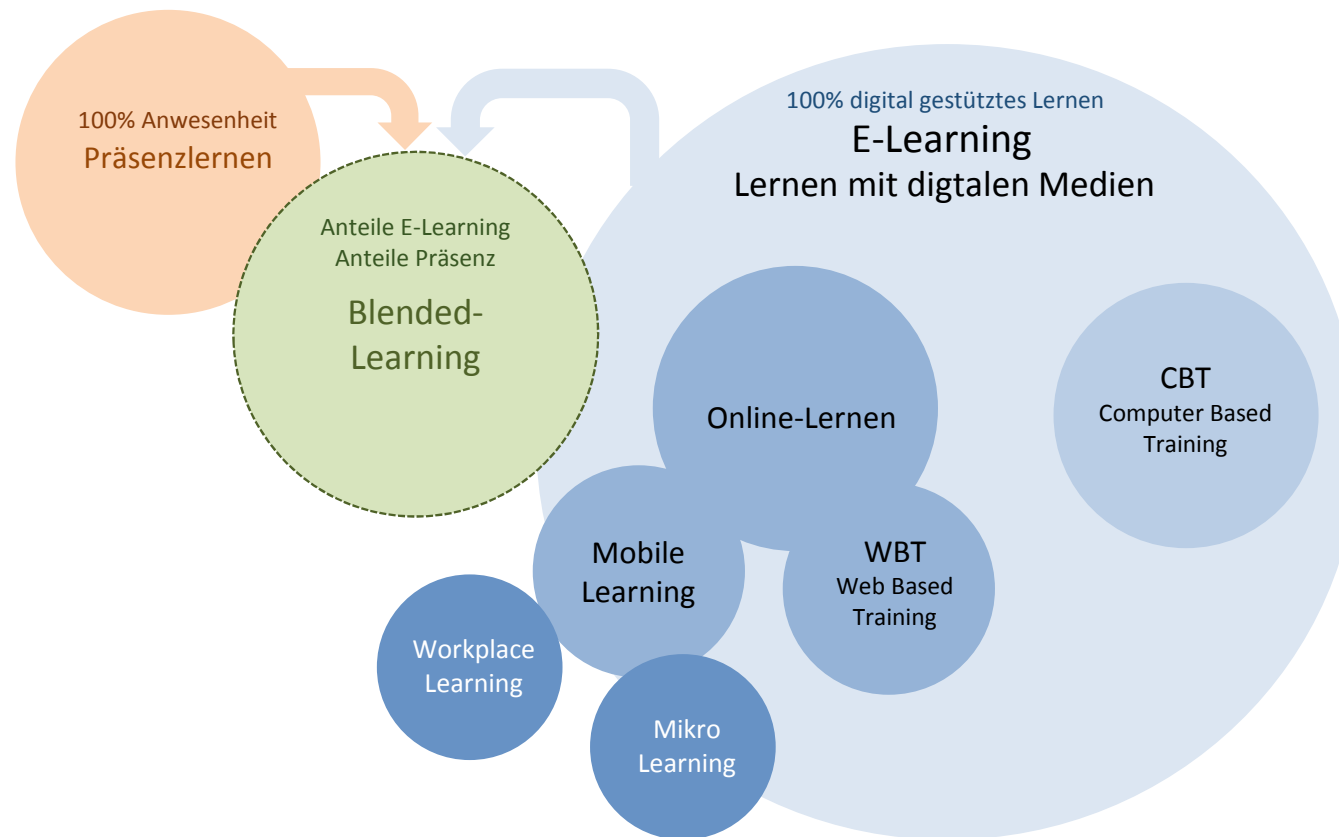
Gliederung

- **Warum?** Hintergrund und Motive für E-Learning & Blended Learning
- **Was?** Varianten mediengestützten Lernens
- **Wie?** Die lernende Organisation
- **Wozu?** Nutzen und Auswirkung in der Praxis

Warum? Hintergrund und Motive für E-Learning & Blended Learning

- Nutzung digitaler Medien ist fester Bestandteil der Gesellschaft.
- Sich stetig verbessernde Kompetenzen in der Anwendung der Geräte bieten das Potential für berufliche Nutzung in Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Fort- und Weiterbildungseinheiten können flexibilisiert werden.

Digitale und nichtdigitale Lehr-, Lern-, Unterrichtsformen



Was? Varianten mediengestützten Lernens

E-Learning

Oberbegriff für alle Varianten des Lernens und Lehrens durch verschiedene elektronische Medien.

Bereitstellen / Bearbeiten von Lernmodulen über das Intra- oder Internet.

Vorteil:

Lernende legen selbst fest, wann, wo und wie lange sie lernen wollen.

(Kerres, 2013, S.6)

Blended Learning

Kombination aus mediengestütztem Lernen und Präsenzlernen.

Vorteil:

Motivation und Bindung der Teilnehmenden steigt, wenn eine Einbindung in eine soziale Gruppe erfolgt.

Achtung:

Die Lerninhalte der Präsenzphase sollten mit den E-Learning Anteilen verzahnt sein.

(Kerres, 2013, S.9f)

Was? Varianten mediengestützten Lernens

Mobile Learning (M-Learning)

- Lernen mit mobilen Endgeräten wie Smartphone oder Tablet.
- Ermöglicht das Lernen an selbstgewählten Orten außerhalb von formellen Lernräumen.
- Abruf von Informationen kann unmittelbar geschehen.
- Informations- und Kommunikationsnetzwerke intensivieren den Austausch.

Knackpunkte:

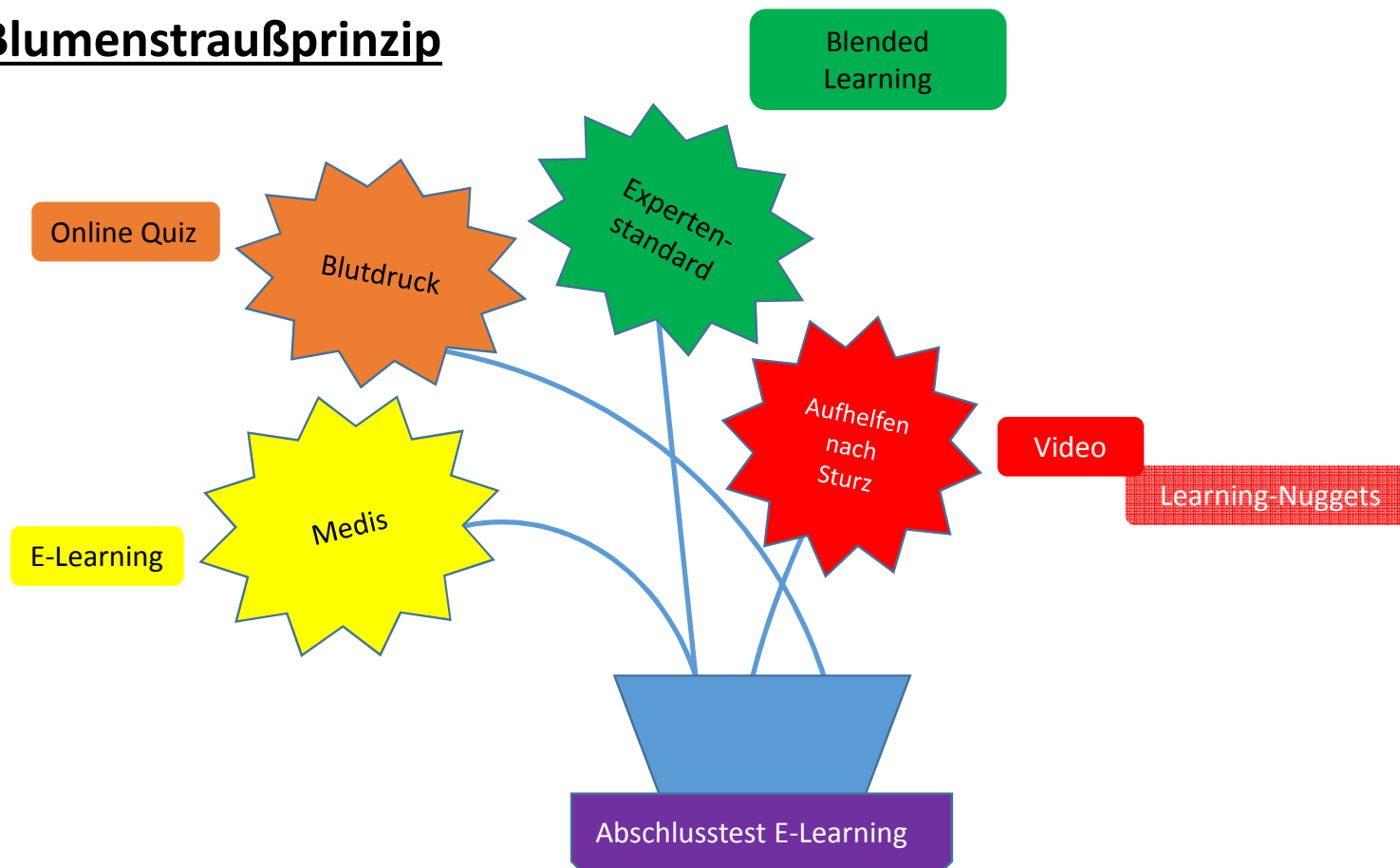
- Kleinerer Bildschirm und geringerer Speicherplatz.
- Lernangebot sollte an mobile Bedingungen angepasst sein.
- Lerninhalte sollten kurz und kompakt sein.
- Responsive Design oder APP nötig.

(e-teaching.org/didaktik/gestaltung/mobilitaet)

Was? Varianten mediengestützten Lernens

Lernmodulbeispiel Thema Sturz - Sturzprophylaxe bei antihypertensiver Therapie

Blumenstraußprinzip

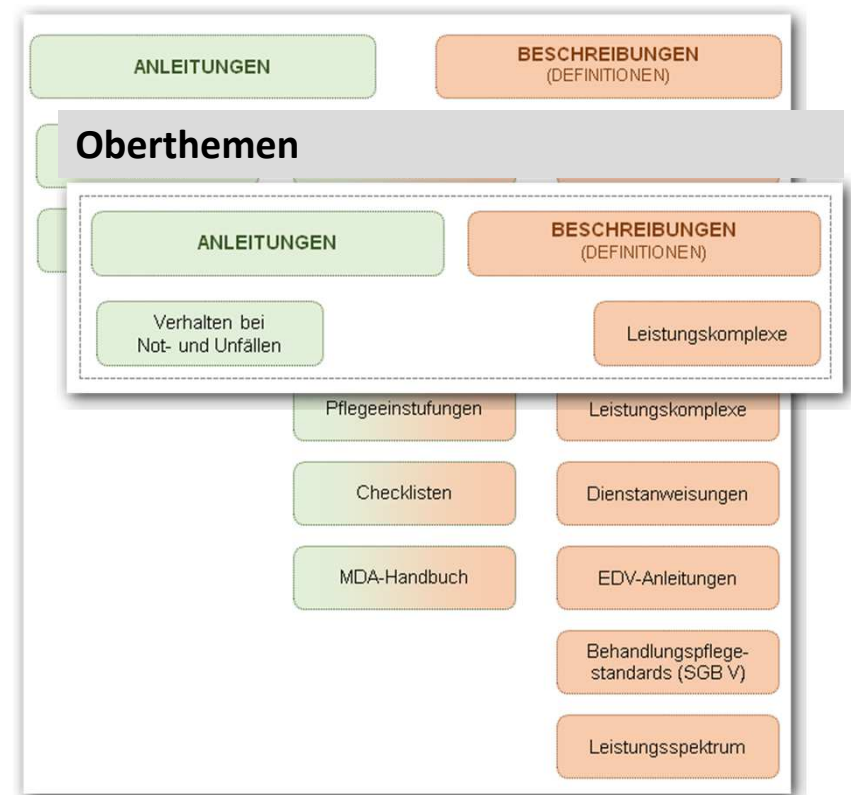


Was? Varianten mediengestützten Lernens

Methodisches Vorgehen

1. Lernthemen

- Festlegung des Oberthemas und der Unterthemen (auf Basis Praxisbedarf)
- Inhaltliches Aufbereiten des Themas, in Blumenstraußform, ggf. Lernnuggets, Abschlusstest (Definition der Inhalte)



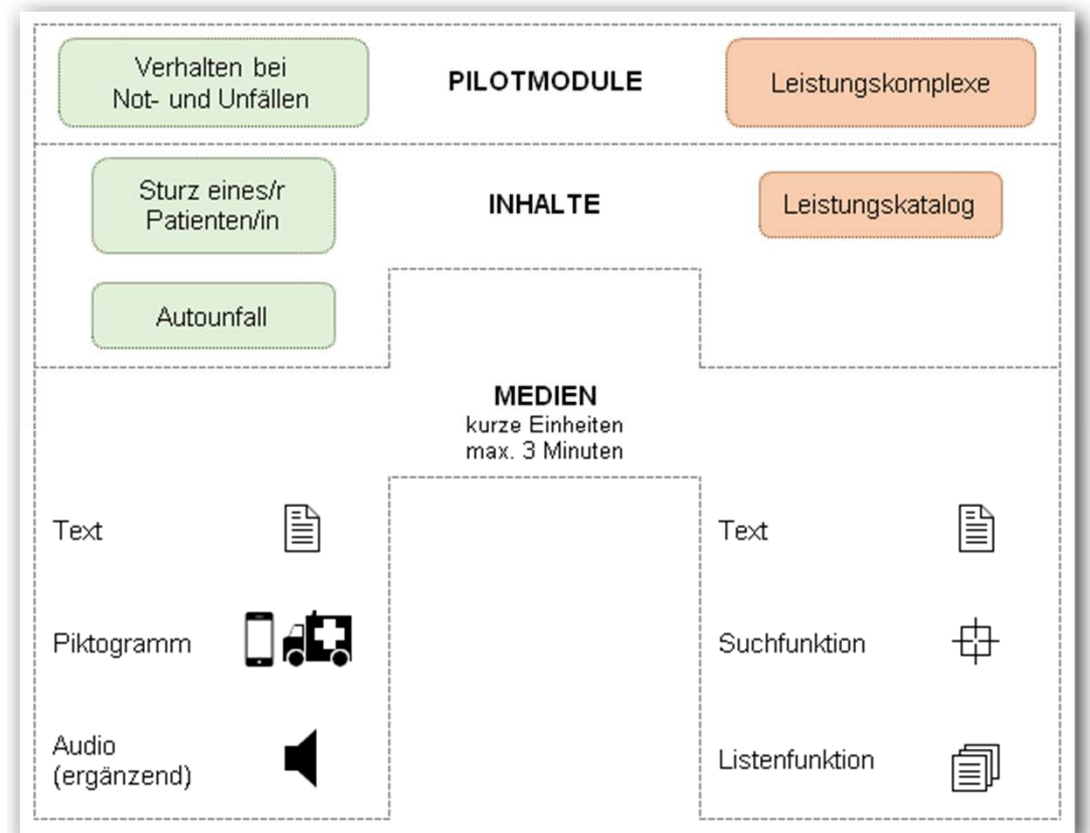
Was? Varianten mediengestützten Lernens

Methodisches Vorgehen

2. Lernformate

- Auswahl und Einarbeitung in passende Lehr-, Lern-, Unterrichtsformen
- Mit digitalem Lernanteil, Entscheidung ob stationäres (PC-gestütztes) oder mobiles Lernen

3. Erprobung in der Praxis und Expertenrückmeldung



Was? Varianten mediengestützten Lernens

Arbeitsintegriertes Lernen

- Nutzung digitaler Technik zu Lernzwecken im Arbeitsalltag.
- Wissenserwerb kann in arrangierten oder spontanen Lernsituationen erfolgen.
- Verantwortung für Kompetenzentwicklung liegt beim Arbeitnehmer.

Workplace Learning

Kompetenzentwicklung in Arbeitsprozessen.

Lösung realer Problemstellungen.

Austausch von Erfahrungswissen.

Kooperatives und kollaboratives Lernen in Lerngruppen.

(Sauter & Sauter, 2013, S. 146f)

Wie? Die lernende Organisation (Senge, 2011)

Persönliche Reife

Selbstschulung und Persönlichkeitsentwicklung. Jede*r Einzelne hat die Aufgabe, sich über die Dinge klar zu werden, die wichtig sind und welchen Beitrag sie/er selbst dazu leisten kann.

Mentale Modelle

Persönliche Grundannahmen werden sichtbar, verhandelbar und zum Gegenstand der Entwicklung.

Gemeinsame Visionen

Alle Mitglieder des Teams verstehen und verinnerlichen die gemeinsame Vision.

Teamlernen

Gemeinschaftliches Verstehen und Handeln zum Zwecke der persönlichen und fachlichen Kompetenzerweiterung.

Systemdenken

Mitarbeiter, die in Systemen denken, sind sich der Strukturen, die vom System einwirken, bewusst. Genauso bewusst sind sie sich darüber, dass ihr eigenes Handeln auf das System Einfluss hat.

Wozu? Nutzen und Auswirkung in der Praxis

- Durch einheitliche Lern- und Informationseinheiten kann der Austausch im Team gefördert werden.
- Zeitliche Flexibilität im Lernprozess der Einzelnen.
- Förderung der Selbstlernkompetenz und Eigenverantwortung.
- Lernfortschritte können selbst gesteuert werden.
- Multimediale Gestaltung der Lerneinheiten berücksichtigt unterschiedliches Lernverhalten.
- Stärkung der Technik und Medienkompetenz im Team.

Lernkonzept / Lerninhalte – Praxis und Wissenschaft kommen zusammen

Qualitätssicherung

- Die wisoak ist anerkannter Weiterbildungsträger nach **AZAV** und **DIN ISO zertifiziert**
- Es wird ein **Peer Review System / Rückmeldung Expertenmeinung** eingeführt
- Wenn vorhanden, werden **qualitätsgeprüfte Materialien / Studienergebnisse** verwendet (Expertenstandards, Empfehlungen anerkannter Stellen, etc.)